SCHWEIZERISCHER
ARBEITGEBERVERBAND
Die Arbeitgeber

BRENNPUNKT ARBEITSMARKT

2. Auflage

Mit Links zu aktuellen Arbeitsmarktzahlen

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik. Geführt wird der Verband von Direktor Roland A. Müller, präsidiert von Valentin Vogt.

Brennpunkt Arbeitsmarkt

2. Auflage

Herausgegeben vom Schweizerischen Arbeitgeberverband

Die Online-Version dieser Publikation kann über die SAV Website (www.arbeitgeber.ch/kennzahlen-arbeitsmarkt/) oder direkt mit dem QR-Code heruntergeladen werden.

Vorwort **4**

I Kennzahlen und Entwicklungen im Schweizer Arbeitsmarkt 7

1 Erwerbslosigkeit **9**
1.1 Erwerbslosenquote und Arbeitslosenquote 10
1.2 Erwerbslosigkeit im internationalen Vergleich 11
1.3 Erwerbslosigkeit in der Schweiz 16
1.3.1 Erwerbslosigkeit nach soziodemografischen Kriterien 16
1.3.2 Wirtschaftliche Kriterien Erwerbslosigkeit nach Wirtschaftssektoren 22
1.4 Fazit 26

2 Erwerbstätigkeit **29**
2.1 Erwerbstätigenquote 30
2.2 Internationaler Vergleich 31
2.2.1 Erwerbstätigkeit nach soziodemografischen Kriterien 31
2.2.2 Erwerbstätigkeit nach wirtschaftlichen Kriterien 35
2.3 Erwerbstätigkeit in der Schweiz 36
2.3.1 Erwerbstätigkeit nach soziodemografischen Kriterien 36
2.3.2 Erwerbstätigkeit nach wirtschaftlichen Kriterien 43
2.4 Fazit 45

3 Zuwanderung **51**
3.1 Zuwanderung aus EU-28-/Efta-Staaten 52
3.2 Zuwanderung aus Drittstaaten 56
3.3 Fazit 59

II Aktuelle Themenfelder 63

1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf **65**
1.1 Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit von Eltern im internationalen Vergleich 66
1.2 Teilzeitarbeit in der Schweiz 68
1.3 Das Fachkräftepotenzial von Eltern 68
1.4 Exkurs: Bildungsökonomische Gründe für frühkindliche Bildung 77
1.5 Fazit 78

2 Jugendliche **85**
2.1 Die Situation Jugendlicher in der Schweiz und international 86
2.1.1 Erwerbslosen- und Erwerbstätigenquote 86
2.1.2 NEET-Rate 91
2.1.3 ESL-Rate 99
2.2 Gründe für die tiefe Jugenderwerbslosenquote in der Schweiz 103
2.3 Fazit 104

3 Ältere Arbeitskräfte **111**
3.1 Die Situation älterer Arbeitnehmer im internationalen Vergleich 112
3.1.1 Erwerbslosen- und Erwerbstätigenquote 112
3.1.2 Ausbildungsniveau 116
3.1.3 Langzeiterwerbslosigkeit 118
3.2 Die Situation älterer Arbeitnehmer in der Schweiz 120
3.2.1 Erwerbslosenquote und Arbeitslosenquote 120
3.2.2 Erwerbstätigenquote 121
3.2.3 Ausbildungsniveau 123
3.2.4 Langzeitarbeitslosigkeit und Aussteuerung 123
3.3 Fazit 124

4 Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen **129**
4.1 Compasso – gezielte Unterstützung für Arbeitgeber 130
4.2 Volks- und betriebswirtschaftliche Bedeutung der Arbeitsmarktintegration 130
4.3 Erhalt und Wiedererlangung der Arbeitsmarktfähigkeit 132
4.4 Fazit 134

5 Anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge **137**
5.1 Asylsuchende in der Schweiz 138
5.2 Arbeitsmarktintegration 142
5.2.1 Potenzial zur Arbeitsmarktintegration 142
5.2.2 Hürden auf dem Weg zur Arbeitsmarktintegration 145
5.3 Integrationsvorlehre 147
5.4 Beispiele erfolgreicher Integrationsprojekte 150
5.5 Fazit 152

6 Fehlende Arbeitskräfte in der Schweiz: Wie stark drückt der Schuh wirklich? **157**

Glossar **171**

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser

Ein funktionierender und dynamischer Arbeitsmarkt ist für die Schweiz von fundamentaler ökonomischer und gesellschaftlicher Bedeutung. Das Ziel muss sein, die Bevölkerung durch einen optimalen Zugang zum Arbeitsmarkt möglichst gut ins Erwerbsleben einzubinden. Veränderungen in Bezug auf die Demografie, die Digitalisierung, die Bildung und die Globalisierung bieten für den Schweizer Arbeitsmarkt und seine Akteure grosse Chancen, womöglich aber noch grössere Herausforderungen. Viele dieser Veränderungen werden politisch sehr kontrovers und nicht immer faktenbezogen diskutiert.

Politik und Verwaltung sind für die Schaffung und Weiterentwicklung guter Rahmenbedingungen verantwortlich, wobei auch die Betriebe sehr dynamisch auf sich ändernde Umstände reagieren sowie neue Entwicklungen mitgestalten und antizipieren müssen. Das übergeordnete Ziel muss dabei sein, mit einer prosperierenden Wirtschaft den Wohlstand zu erhalten und weiter zu fördern.

Das Ausmass der globalen Covid-19-Krise konnte nicht vorhergesehen werden, jedoch zeigt diese eindrücklich, wie rasch während Jahrzehnten geltende Gewohnheiten und Rahmenbedingungen ins Wanken geraten können. Dies stellt viele Betriebe vor existenzielle Fragen und erfordert von ihnen eine kaum je dagewesene Agilität und Anpassungsfähigkeit

In der zweiten überarbeiteten Auflage des «Brennpunkt Arbeitsmarkt» stellt der Schweizerische Arbeitgeberverband die vielen Facetten des liberalen und offenen Schweizer Arbeitsmarkts vor. Er nimmt zudem Themen auf, die aktuell breit diskutiert werden und auch aus Arbeitgebersicht von Relevanz sind. Den Analysen liegen Zahlen und Fakten zugrunde, welche die Situation auf dem Arbeitsmarkt präzise und umfassend zeigen und eine solide Basis für eine fundierte und – durchaus kontroverse – Diskussion bieten.

Wir ermöglichen Ihnen, Zahlen und Fakten mithilfe von Links (Onlineversion) und QR-Codes (Printversion) auf der SAV-Internetseite «Kennzahlen Arbeitsmarkt» jederzeit aktuell, interaktiv und

nahe am Puls der Wirtschaft einzusehen. Ebenso erlaubt uns diese Erweiterung, Ihnen Datenmaterial von Instituten wie dem BFS, der OECD oder von Eurostat bereitzustellen.

Wir sind überzeugt, für Sie mit der Neuauflage «Brennpunkt Arbeitsmarkt» einen grossen Mehrwert zu schaffen und wiederum wichtige Diskussionen rund um Fragen des Arbeitsmarkts anzuregen. Die in dieser Publikation erfassten Zahlen und Fakten sowie die entsprechenden Meinungen sollen die weitere arbeitgeberpolitische Debatte befruchten und Sie dazu ermuntern, aktiv daran teilzunehmen. Viel Spass!

Dr. Simon Wey
Chefökonom Schweizerischer Arbeitgeberverband

Im Interesse der leichteren Lesbarkeit wird in den Publikationen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands in der Regel für beide Geschlechter die männliche Bezeichnung von Personen verwendet.

I Kennzahlen und Entwicklungen im Schweizer Arbeitsmarkt

→ Eine fundierte Beurteilung des Schweizer Arbeitsmarkts erfordert eine Analyse der gebräuchlichsten Kennzahlen. Dazu sind im ersten Teil dieser Publikation neben der Erwerbslosen- und der Erwerbstätigenquote auch Erhebungen zu den Wanderbewegungen in den Schweizer Arbeitsmarkt von besonderem Interesse. Die nationalen und internationalen Daten sind tabellarisch und illustrativ aufbereitet. Neben dem quantitativen und qualitativen Verlauf erhalten die Leser auch einen Überblick über historische Entwicklungen. Die so gewonnenen Erkenntnisse sollen zu einem besseren Verständnis des Arbeitsmarkts beitragen und eine solide Grundlage für politische und ökonomische Diskussionen schaffen.

1 Erwerbslosigkeit

- → Im internationalen Vergleich war die Erwerbslosenquote der Schweiz von Personen ab 15 Jahren mit 4,4 Prozent im Jahr 2019 unterdurchschnittlich.
- → Während die Erwerbslosenquote in vielen OECD- und EU-Ländern in den letzten zehn Jahren rückläufig war, stagnierte sie für die Schweiz bei einem durchschnittlichen Wert von 4,7 Prozent. Eine Erklärung dafür ist die im selben Zeitraum um mehr als neun Prozentpunkte angestiegene Erwerbsquote. Diese ergab sich, weil zunehmend Anreize geschaffen werden, im Arbeitsmarkt zu partizipieren.
- → In der Schweiz sind Frauen stärker als Männer, ausländische Personen stärker als schweizerische sowie schlechter gebildete und jüngere stärker als besser gebildete und ältere Personen von Erwerbslosigkeit betroffen. Personen der beiden Altersklassen 40 bis 54 Jahre und 55 bis 64 Jahre weisen nach wie vor die tiefsten Erwerbslosenquoten auf. Die mit Abstand höchste Erwerbslosenquote ist bei den Jugendlichen zu verzeichnen.
- → Die Digitalisierung und der damit einhergehende wirtschaftliche Strukturwandel hat bisher einem Anstieg der Erwerbslosenquote tendenziell entgegengewirkt, da Branchen mit tiefer Erwerbslosigkeit im Vergleich zu Branchen mit hoher Erwerbslosigkeit an Einfluss gewannen.

Die Erwerbslosigkeit gemäss Internationaler Arbeitsorganisation (ILO) ist wie folgt definiert: Als erwerbslos gelten Personen, die in der Woche der Befragung ohne Arbeit sind. Zusätzlich ist erforderlich, dass sie in den vorangegangenen vier Wochen aktiv auf Stellensuche waren und unmittelbar eine Arbeitsstelle antreten könnten.

Auf Basis dieser Definition veröffentlicht das Bundesamt für Statistik (BFS) quartalsweise die Erwerbslosenquote der Schweiz. Dieses Kapitel untersucht, wo die Schweiz hinsichtlich Erwerbslosigkeit im internationalen Vergleich steht. Dabei ist festzuhalten, dass trotz international standardisierter Definition beim Ländervergleich Vorsicht geboten ist. Da es sich um eine Quote handelt, müssen jeweils Zähler wie auch Nenner kritisch hinterfragt werden.

1.1 ERWERBSLOSENQUOTE UND ARBEITSLOSENQUOTE

Ökonomen arbeiten in der Schweiz mit zwei Kennzahlen für die Arbeitslosigkeit, deren Erhebungszeitpunkt und -methode sich unterscheiden. Die Rede ist von der Erwerbslosenquote des Bundesamts für Statistik (BFS) und der Arbeitslosenquote des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco): Während die Daten für die Erwerbslosenquote mittels einer Stichprobenerhebung bei der Gesamtbevölkerung hochgerechnet werden, wird die Arbeitslosenquote durch die Vollerhebung der bei den regionalen Arbeitsvermittlungsämtern (RAV) registrierten Arbeitslosen ermittelt.[1]

Die unterschiedlichen Eigenschaften der beiden Quoten sind auf ihre Erhebungszeitpunkte und -methoden zurückzuführen (vgl. Tabelle 1). So wird die Erwerbslosenquote einmal pro Quartal, die Arbeitslosenquote jedoch monatlich erhoben und publiziert. Die Stichprobentiefe lässt zudem bei der Erwerbslosenquote nur eine Datenauswertung auf regionaler Ebene zu, wohingegen die Arbeitslosenquote auf kantonaler Ebene ausgewiesen werden kann. So gesehen spricht einiges für die Arbeitslosenquote, die jedoch zwei gewichtige Nachteile hat: Zum einen werden bei der Erhebung nur registrierte Arbeitslose berücksichtigt. Dies ist problematisch, weil unterschiedliche soziodemografische Bevölkerungsgruppen unterschiedlich starke Anreize haben, sich bei den RAV zu registrieren. Zum anderen ist die Arbeitslosenquote im Unterschied zur Erwerbslosenquote international nicht vergleichbar, was ihren Anwendungsbereich erheblich

[1] Siegenthaler, M. (2013). «Die Erwerbslosenquote ist die eigentliche Arbeitslosenquote», Ökonomenstimme.

einschränkt. Die Erwerbslosenquote folgt der Definition der International Labour Organization (ILO), die Arbeitslosenquote lässt hingegen kaum länderübergreifende Vergleiche zu, da die arbeitsmarktlichen Massnahmen und somit die Zahl der als arbeitslos registrierten Personen in jedem Land etwas anders aussehen und deshalb die Datengrundlage nicht einheitlich ist.

Um zeitnahe, präzise und national wie international vergleichbare Informationen zur Erwerbslosigkeit zu erhalten, ist es sinnvoll, die beiden Quoten zu kombinieren. Denn in Ergänzung zueinander entsteht eine gute Datengrundlage über die Situation von Personen ohne Arbeit in der Schweiz. Zwischen den Publikationszeitpunkten der Erwerbslosenquote ist die Arbeitslosenquote ein guter Indikator, in welche Richtung sich Erstere entwickeln könnte.

Tabelle 1

QUALITÄTEN DER ARBEITSLOSEN- UND DER ERWERBSLOSENQUOTE

	Verfügbarkeit zeitlich	**Verfügbarkeit räumlich**	**Vergleichbarkeit**	**Prognose Niveau**	**Prognose Wendepunkte**
ALQ Seco	Monat	Kanton	national	schlecht	genügend
ELQ BFS	Quartal	Region	national / international	gut	gut

Quellen: BFS und Seco

1.2 ERWERBSLOSIGKEIT IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

Die Schweiz wies 2019 mit 4,4 Prozent hinter den Ländern Tschechien, Deutschland, Polen, der Niederlande, Ungarn, Island, Norwegen und Grossbritannien die neunttiefste Erwerbslosenquote Europas aus. Eine Analyse der Erwerbslosenquoten der Schweiz und ihrer Nachbarländer zeigt, dass 2019 nur gerade Deutschland eine tiefere Quote aufwies.

Die deutsche Erwerbslosenquote sank seit 2006 von 11,3 auf 3,2 Prozent im Jahr 2019, was einer Reduktion um mehr als 70 Prozent entspricht. Seit 1981 hat Deutschland nie eine tiefere Quote ausgewiesen und seit 2015 ist sie auch tiefer als der schweizerische Wert. Nach dem Reformprogramm «Agenda 2010» wurden in Deutschland viele Minijobs geschaffen, die mit weniger als 450 Euro entlohnt

werden. Das führte zwar zu einer Reduktion der Erwerbslosen- und einer Zunahme der Erwerbstätigenquote, zugenommen hat dafür jedoch die Lohn- und Einkommensungleichheit. In der Schweiz sind die tiefsten Löhne höher als jene in Deutschland, und die Lohnschere schloss sich in den letzten Jahren sogar leicht.

Die österreichische Erwerbslosenquote liegt 2019 praktisch gleichauf mit der schweizerischen, nachdem sie 2016 noch 1,1 Prozentpunkte höher lag. Die französische und die italienische Erwerbslosenquoten sind nach dem Ausbruch der Finanzkrise angestiegen und liegen inzwischen bei 8,4 respektive 10 Prozent.

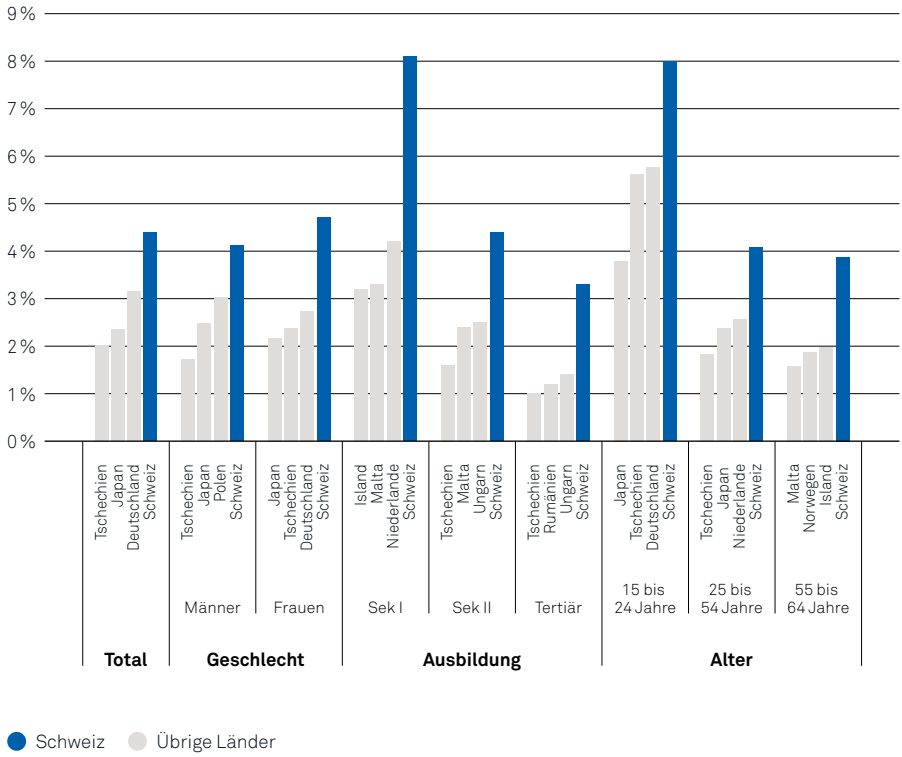
Nachfolgend werden die Erwerbslosenquoten im Jahr 2019 nach unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen (soziodemografische Kriterien) verglichen.

Die Erwerbslosenquote der Personen zwischen 15 und 24 Jahren ist zwar deutlich höher als jene von Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Im Vergleich ist sie jedoch deutlich unter dem OECD-Durchschnittswert.

Insgesamt fällt auf, dass die hiesige Erwerbslosenquote in den letzten zehn Jahren in etwa konstant verlief, während sie in vielen OECD- und EU-Ländern rückläufig war. Mit ein Grund für diese Entwicklung ist die in den letzten Jahren um mehr als neun Prozentpunkte angestiegene hiesige Erwerbsquote, die aufgrund von stärkeren Arbeitsanreizen resultierte. Dadurch stiegen sowohl die Erwerbstätigen- als auch die Erwerbslosenquote an. Bei Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) steht die Schweiz gut da. Die Erwerbslosenquote dieser Personengruppe ist zwar deutlich höher als die durchschnittliche schweizerische Erwerbslosenquote von Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Im Vergleich ist sie jedoch hinter Japan, Tschechien, Deutschland, Israel, der Niederlande und Mexiko weiterhin deutlich unter dem OECD-Durchschnittswert. An der generell höheren Erwerbslosenquote bei Jugendlichen zeigt sich auch, dass Probleme beim Übertritt vom Schulalltag in die Lehre bzw. in den regulären Arbeitsmarkt ein international verbreitetes Phänomen sind. Für die Jugendlichen ist nachteilig, dass sie beim Übertritt in den regulären Arbeitsmarkt über wenig bzw. keine Berufserfahrung verfügen. Die zunehmende Technologisierung der Arbeitswelt führt zudem dazu, dass Unternehmen immer mehr nach spezifischen Qualifikationen und Fähigkeiten verlangen. Diesbezüglich spricht jedoch für die Jugendlichen, dass sie in den meisten Fällen affiner sind in Bezug auf neue Technologien als ältere Semester.

Abbildung 1

LÄNDERSPEZIFISCHE ERWERBSLOSENQUOTEN NACH BEVÖLKERUNGSGRUPPEN IM JAHR 2019



Abgebildet sind immer die drei OECD-Länder mit den tiefsten Erwerbslosenquoten je Kriterium plus die Schweiz, falls diese nicht unter den ersten drei rangiert.

Quellen: OECD und Eurostat

Bei den 55- bis 64-Jährigen hatten 2019 15 europäische Länder eine tiefere Erwerbslosenquote als die Schweiz.

Bei den 55- bis 64-jährigen Personen hatten 2019 europaweit Malta, Norwegen, Island sowie zwölf weitere europäische Länder eine tiefere Erwerbslosenquote als die Schweiz. Schweizweit sind Personen dieser Altersklasse unterdurchschnittlich oft erwerbslos. Deren Erwerbslosenquote liegt mit 3,9 Prozent um 0,5 Prozentpunkte unter der gesamtschweizerischen Erwerbslosenquote der 15- bis 64-Jährigen. Auffallend hoch im Quervergleich mit EU- und OECD-Ländern sind die Erwerbslosenquoten nach Bildungsabschluss der hiesigen Bevölkerung. Schweizweit lag die Erwerbslosenquote von Personen

mit Tertiärabschluss 2019 um 1,1 Prozentpunkte tiefer als bei Personen mit Sek-II-Abschluss und um 1,1 Prozentpunkte unter der durchschnittlichen Erwerbslosenquote der Schweiz. Es ist international gesehen ein gängiges Muster, dass Erwerbslosenquoten von Personen mit Sek-I-Abschluss höher sind als von Personen mit Sek-II- oder Tertiärabschluss. Die Situation der Personen mit höchstem Abschluss auf Sek-II-Stufe ist gegenüber den meisten anderen Ländern in der Schweiz insofern speziell, als viele dieser Personen eine berufliche Grundbildung durchlaufen haben. Angesichts der vielerorts fehlenden Fachkräfte werden diese qualifizierten Personen vom Arbeitsmarkt sehr gut absorbiert. Die Erwerbslosenquote von tertiär gebildeten Personen ist im internationalen Vergleich eher hoch: In Europa hatten 2019 viele osteuropäische Staaten eine tiefere Erwerbslosenquote als die Schweiz, was auch mit der Abwanderung von Personen mit Tertiärausbildung aus diesen Ländern und dem dadurch entstandenen Arbeitskräfteengpass zu tun hat (Braindrain). Dies zeigen auch die Daten zu den Anteilen an Bildungsabschlüssen in den einzelnen Ländern.

Die Erwerbslosenquote von tertiär gebildeten Personen ist im internationalen Vergleich eher hoch: In Europa hatten 2019 viele osteuropäische Staaten eine tiefere Erwerbslosenquote als die Schweiz.

Die Schweiz hatte 2019 mit 44,4 Prozent einen europaweit überdurchschnittlich hohen Anteil an Personen mit tertiärem Bildungsabschluss. In den drei Ländern mit den tiefsten Erwerbslosenquoten bei tertiär gebildeten Personen – Tschechien, Rumänien und Ungarn – lag der Anteil dieser Personen dagegen unter 30 Prozent, in Rumänien sogar unter 20 Prozent. Inwiefern ein höherer Anteil an tertiär gebildeten Personen deren Erwerbslosenquote beeinflusst, ist schwierig abzuschätzen. Die im internationalen Vergleich verhältnismässig hohe Erwerbslosenquote von tertiär gebildeten Personen in der Schweiz lässt sich auch kaum durch häufigere Wechsel der Stelle erklären, wie Zahlen des BFS zeigen. Es kommt diesbezüglich zum Schluss, dass in Bezug auf die berufliche Mobilität zwischen den drei Ausbildungsstufen (Sek-I-, Sek-II- und Tertiärabschluss) kaum Unterschiede bestehen.

Tabelle 2

ERWERBSLOSENQUOTE NACH SOZIODEMOGRAFISCHEN KRITERIEN IM JAHR 2019

	Land	Erwerbslosenquote [%]
Total		
	Tschechien	2,0
	Japan	2,4
	Deutschland	3,2
	Schweiz	4,4
Geschlecht		
Frauen	Japan	2,2
	Tschechien	2,4
	Deutschland	2,7
	Schweiz	4,7
Männer	Tschechien	1,7
	Japan	2,5
	Polen	3,0
	Schweiz	4,1
Ausbildung		
Sek-I-Stufe	Island	3,2
	Malta	3,3
	Niederlande	4,2
	Schweiz	8,1
Sek-II-Stufe	Tschechien	1,6
	Malta	2,4
	Ungarn	2,5
	Schweiz	4,4
Tertiärstufe	Tschechien	1,0
	Rumänien	1,2
	Ungarn	1,4
	Schweiz	3,3
Alter		
15 bis 24 Jahre	Japan	3,8
	Tschechien	5,6
	Deutschland	5,8
	Schweiz	8,0
25 bis 54 Jahre	Tschechien	1,8
	Japan	2,4
	Niederlande	2,6
	Schweiz	4,1
55 bis 64 Jahre	Malta	1,5
	Norwegen	1,6
	Island	1,7
	Schweiz	3,9

Quellen: OECD und Eurostat

Die international üblichen Definitionen der Ausbildungsstufen werden den länderspezifischen Eigenheiten oft zu wenig gerecht. Dies könnte die Tatsache erklären, dass in der Schweiz die Erwerbslosenquote von Personen mit Tertiärabschluss nur wenig tiefer ist als jene von Personen mit Sek-II-Abschluss, während sich die beiden Quoten in den meisten anderen Ländern deutlich unterscheiden.

1.3 ERWERBSLOSIGKEIT IN DER SCHWEIZ

1.3.1 ERWERBSLOSIGKEIT NACH SOZIODEMOGRAFISCHEN KRITERIEN

Eine Untersuchung der Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich (KOF) analysierte 2015 auf der Grundlage der Zahlen des BFS aus einer nachfrage- und einer angebotsseitigen Sicht, welche Gruppen von Erwerbspersonen im Zeitraum zwischen 1991 und 2013 dem Risiko einer Erwerbslosigkeit besonders ausgesetzt waren.[2] Die Erkenntnisse aus der Studie sind weiterhin relevant. Beim Anstieg der Erwerbslosenquote im entsprechenden Zeitraum deutet vieles darauf hin, dass es sich um einen Anstieg der strukturellen Erwerbslosigkeit handelt. Wichtige Veränderungen in der Arbeitswelt im untersuchten Zeitraum sind auf technologische Entwicklungen und die Folgen der Globalisierung zurückzuführen. Daraus resultiert seitens der Unternehmen eine erhöhte Nachfrage nach spezifischen Qualifikationen und Fähigkeiten der Arbeitnehmer. Die Studie kommt ebenso zum Schluss, dass die Zunahme der Erwerbslosigkeit grösstenteils nachfrageseitig begründet ist.

Gemäss der Studie gehören zur Gruppe mit dem höchsten Arbeitslosigkeitsrisiko eher jüngere Arbeitnehmer mit tiefem Bildungsniveau, die männlich sind und aus der Nordwest-, der Ost- und der Zentralschweiz sowie aus dem Espace Mittelland stammen. Die Erkenntnisse der KOF-Studie sind teils überraschend und nicht in jedem Fall deckungsgleich mit den Folgerungen, die man ausschliesslich aufgrund der Höhe der Erwerbslosigkeit ziehen kann. Sie sollen gleichwohl – wo immer möglich – in die nachfolgenden Analysen in diesem Kapitel einfliessen, da sie zusätzlich Klarheit in die arbeitsmarktliche Situation der untersuchten Personengruppen bringen.

---

2 Bolli, T., Breier, C., Renold, U. und Siegenthaler, M. (2015). «Für wen erhöhte sich das Risiko in der Schweiz, erwerbslos zu werden?». KOF-Studie Nr. 65, Juli 2015: http://e-collection.library.ethz.ch/view/eth:49558.

Im Folgenden wird die Erwerbslosenquote der Schweiz nach unterschiedlichen soziodemografischen Gruppen (Bevölkerungsgruppen) und Grossregionen vertieft analysiert. Diese Vorgehensweise erlaubt einen differenzierten Blick auf mögliche Handlungsfelder von Politik und Wirtschaft. So deutet die Analyse an, für welche Gruppen von Personen und in welchen Regionen die Erwerbslosenquote in den letzten zehn Jahren zu- oder abgenommen hat und wo dementsprechend potenziell inländische Arbeitskräfte verfügbar waren. Dabei stellt sich die Frage, ob und inwiefern diese Personen durch gezielte Anreize wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Erwerbslosigkeit nach Geschlecht

Die Erwerbslosenquote lag in der Schweiz 2019 bei Personen im Alter ab 15 Jahren gemäss BFS bei 4,4 Prozent. Sie nahm im Vergleich zu 2009 um gut 0,3 und seit 1999 um 1,3 Prozentpunkte zu. Die Erwerbslosenquote der Frauen lag 2019 mit 4,7 Prozent um 0,6 Prozentpunkte höher als jene der Männer. Die Erwerbslosenquote der Männer sank zwischen 2014 und 2019 um 0,6 Prozentpunkte, während diejenige der Frauen erst von 2018 bis 2019 von 5,1 auf 4,7 Prozent sank.

Die Erwerbslosenquote von Personen ab 15 Jahren in der Schweiz nahm im Vergleich zu 2009 um gut 0,3 und seit 1999 um 1,3 Prozentpunkte zu.

Bei der geschlechterspezifischen und nach Nationalität, Ausbildung sowie Alter aufgeschlüsselten Betrachtung weisen Frauen meistens ebenfalls eine höhere Quote auf als Männer. Die Erwerbslosigkeit der Frauen verharrt seit Jahren über derjenigen der Männer. Während diejenige der Männer zudem seit 2016 sinkt, begann die Abnahme der Erwerbslosenquote bei den Frauen erst 2018. Gleichzeitig partizipieren jedoch Frauen immer stärker im Arbeitsmarkt. So stieg deren Erwerbsquote zwischen 2009 und 2019 um 3,1 Prozentpunkte an. Dies ist zum einen auf die immer besseren Qualifikationen der Frauen zurückzuführen. Damit kommen sie der zunehmenden Nachfrage der Unternehmen nach höheren Qualifikationen und Fähigkeiten nach. Das steigende Ausbildungsniveau von Frauen führt zudem dazu, dass ihre Abwesenheiten vom Erwerbsleben, beispielsweise aus familiären Gründen, kostspieliger werden.[3] Deshalb steigt die Attraktivität, erwerbstätig zu bleiben. Auch sind Frauen stärker als Männer im expandierenden dritten Sektor (Dienstleistungen) tätig. Frauen ohne Erwerbsunterbruch und mit höheren Pensen bringen zudem bessere Voraussetzungen mit, um Führungspositionen zu besetzen und höhere Einkommen zu generieren. Trotz steigender Erwerbsbeteiligung der Frauen stieg deren Erwerbslosenquote in den letzten Jahren kaum.

Trotz steigender Erwerbsbeteiligung der Frauen stieg deren Erwerbslosenquote in den letzten Jahren kaum.

[3] Die durch eine Abwesenheit von der Erwerbstätigkeit resultierenden Kosten werden Opportunitätskosten genannt. Sie bemessen sich am Lohnausfall, der durch die Abwesenheit entsteht.

Erwerbslosigkeit nach Alter und Ausbildung

Zwar sind Jugendliche (15 bis 24 Jahre) in der Schweiz signifikant häufiger erwerbslos als Personen der übrigen Altersklassen – europaweit wies die Schweiz 2019 jedoch nach Tschechien, Deutschland und der Niederlande die tiefste Erwerbslosenquote dieser Altersklasse auf (vgl. Kapitel 1.2 Internationaler Vergleich). Im Zeitraum von 2009 bis 2019 sank die hiesige Erwerbslosenquote bei Jugendlichen um 0,4 Prozentpunkte auf 8,0 Prozent. Der Anstieg der Erwerbslosenquote bei männlichen Jugendlichen wurde durch den starken Rückgang derjenigen bei weiblichen Jugendlichen überkompensiert. Jüngere Personen befinden sich häufig in instabileren Arbeitsverhältnissen als ältere, was sich in wirtschaftlich angespannten Zeiten für sie als erste negativ auswirken kann. Umgekehrt profitieren jüngere Personen auch besonders stark, wenn sich die wirtschaftliche Situation verbessert.

Die Erwerbslosenquote der 55- bis 64-Jährigen ist im nationalen Vergleich weiterhin unterdurchschnittlich.

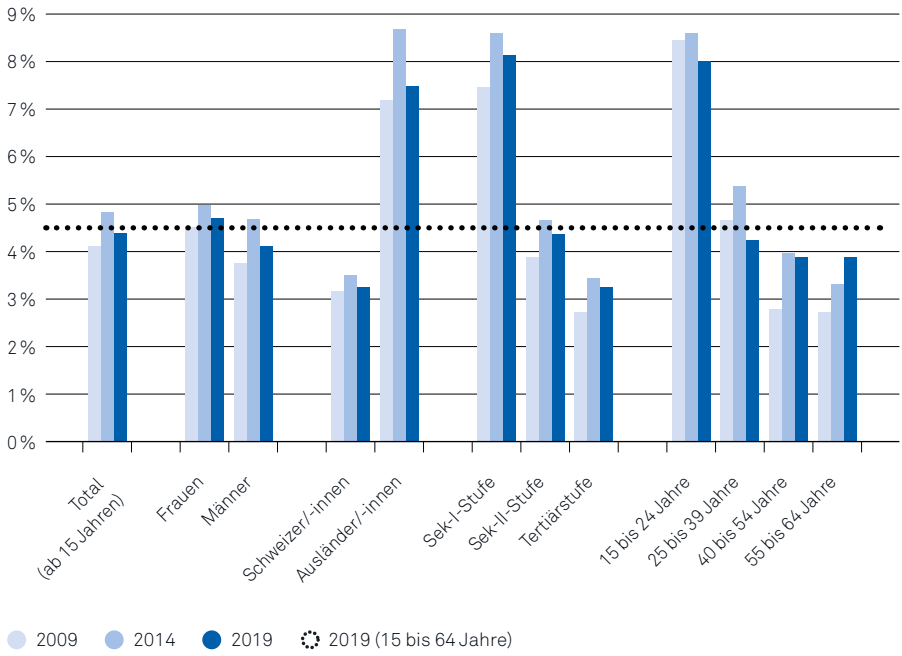
Bei den 55- bis 64-jährigen Personen ist die Erwerbslosenquote im Zeitraum zwischen 2009 und 2019 um 1,2 Prozentpunkte auf 3,9 Prozent im Jahr 2019 angestiegen. Dabei stieg die Erwerbslosenquote bei den Frauen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren mit 1,3 Prozentpunkten etwas stärker an als bei den Männern (1,1 Prozentpunkte). Mit 3,9 Prozent liegt jedoch die Erwerbslosenquote dieser Altersklasse national betrachtet unter dem Durchschnitt der 15- bis 64-jährigen Personen. Eine starke Erhöhung von 3,3 auf 4 Prozent gab es dabei von 2014 auf 2015, wonach sich die Quote anschliessend auf höherem Niveau eingependelt hat. Diese Erhöhung dürfte mit strukturellen Änderungen zusammenhängen, wurden doch 2014 verschiedene gesetzliche Neuerungen eingeführt. Dieser ausgeprägte Anstieg ist bei Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren nicht zu erkennen.

Auch weist die Schweiz im Vergleich mit den Nachbarländern für diese Altersgruppe (55 bis 64) hinter Deutschland und Österreich die tiefste Erwerbslosenquote auf. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch anzumerken, dass diese Altersgruppe im erwähnten Zeitraum 2009 bis 2019 auch viel stärker als in den Nachbarländern im Arbeitsmarkt integriert war. Deren Erwerbstätigenquote stieg um 4,7 Prozentpunkte an, während sie für die gesamte Schweizer Erwerbsbevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren um gerade mal 1,5 Prozentpunkte anstieg.

Bei Personen in der Altersklasse 40 bis 54 Jahre sank die Erwerbslosenquote im Zeitraum zwischen 2016 und 2019 um 0,5 Prozentpunkte. Die Quote dieser Altersklasse lag in den letzten Jahren durchschnittlich fast einen Prozentpunkt tiefer als die durchschnittliche Erwerbslosenquote aller Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren.

Abbildung 2

DIE GESCHLECHTERSPEZIFISCHEN ERWERBSLOSENQUOTEN NATIONALITÄTS-, BILDUNGS- UND ALTERSBEZOGEN VON 2009 BIS 2019



Quelle: BFS

Ein Anstieg der Erwerbslosenquote um 0,7 Prozentpunkte im Zeitraum zwischen 2009 und 2019 ist bei Personen mit höchstem Bildungsabschluss auf Sek-I-Stufe auszumachen. Während die Erwerbslosenquoten von Frauen und Männern bei Personen mit höchstem Abschluss auf Sek-I- und Sek-II-Stufe etwa auf gleichem Niveau verlaufen, ist die Erwerbslosenquote von Frauen bei Personen mit Tertiärabschlüssen seit Jahren immer höher als diejenige von Männern.

Angesichts der Digitalisierung wird die Nachfrage nach gut ausgebildetem Personal zunehmen.

Mit fortschreitender Digitalisierung nimmt die Nachfrage nach gut ausgebildetem Personal weiter zu. Die vergleichsweise hohe Erwerbslosenquote von Personen auf Sek-I-Stufe zeigt auch den intensivierten Wettbewerb um Stellen für gering qualifizierte Arbeitskräfte. Dabei darf nicht ausser Acht gelassen werden, dass niedrig qualifizierte Personen in angespannten Wirtschaftslagen tendenziell weniger gut im Arbeitsmarkt Fuss fassen können und

eher betrieblichen Umstrukturierungen zum Opfer fallen. Umso wichtiger wird es für diese Personen in Zukunft sein, sich weiterzubilden und höhere Bildungsabschlüsse anzustreben.

Im Zeitraum zwischen 2009 und 2019 kam es auch bei Personen mit höchstem Abschluss auf Sek-II- respektive Tertiärstufe zu einem Anstieg der Erwerbslosenquote um 0,5 Prozentpunkte. Am stärksten stiegen dabei die Erwerbslosenquoten von Frauen mit Abschlüssen auf Sek-II- (0,6 Prozentpunkte) respektive Tertiärstufe (0,5 Prozentpunkte) an. Bei den Männern lag die Erwerbslosenquote für Personen mit höchstem Abschluss auf Tertiärstufe 2008 noch bei 1,6 Prozent und 2019 bereits bei 2,7 Prozent.

Die Quote der Frauen auf Tertiärstufe lag 2019 bei 4,0 Prozent. Die im internationalen Verhältnis hohen Erwerbslosenquoten der tertiär gebildeten Personen in der Schweiz sind auch eine Konsequenz davon, dass gemäss Eurostat 44,4 Prozent der Bevölkerung über einen Tertiärabschluss verfügen. Zudem dürfte es wegen der grossen Zahl von Fachkräften auch zu mehr Stellenwechseln kommen, die sich dann wieder in der Erwerbslosenquote niederschlagen. Zudem ist auch die fehlende Übereinstimmung von Arbeitsangebot und -nachfrage («Mismatch») mit ein Grund, die vorhandenen Stellen für Fachkräfte decken sich also nicht notwendigerweise mit den auf Arbeitnehmerseite vorhandenen Qualifikationen.

Erwerbslosigkeit nach Nationalität

Auffällig sind die grossen Unterschiede bei den Erwerbslosenquoten aufgrund der Nationalität. Schweizerinnen und Schweizer wiesen 2019 eine um 4,2 Prozentpunkte tiefere Quote aus als ausländische Personen. Bei den Frauen betrug die Differenz sogar 5,1 Prozentpunkte. Während die Erwerbslosenquote bei ausländischen Frauen zwischen 2009 und 2019 insgesamt anstieg, ging sie von 2017 bis 2019 bereits das zweite Mal in Folge zurück. Bei Schweizer Männern ist die Erwerbslosenquote im Zeitraum zwischen 2009 und 2019 um 0,2 Prozentpunkte, bei ausländischen Männern um 0,4 Prozentpunkte angestiegen.

Weiter sind bei ausländischen Personen vier von zehn Erwerbslosen länger als ein Jahr auf Stellensuche, während dies auf etwas mehr als drei von zehn Schweizer Personen zutrifft. Die vergleichsweise hohe Erwerbslosenquote von ausländischen Personen ist kein neues Phänomen und dürfte mit der Sprache und den sonstigen Hürden bei der Integration in den Arbeitsmarkt zusammenhängen. Zudem sind viele der Zuwanderer in Branchen tätig, die strukturell eine überdurchschnittlich hohe Erwerbslosenquote aufweisen.

Bei den ausländischen Personen glichen sich die Erwerbslosenquoten bei Männern und Frauen bis 2016 bis auf 0,6 Prozentpunkte an, jedoch ist der Unterschied inzwischen wieder auf 1,9 Prozentpunkte zuungunsten der Frauen angestiegen.

Die KOF-Autoren bestätigen die obigen Erkenntnisse in ihrer Studie: Es sind vor allem jüngere und ausländische Arbeitnehmer mit tiefem Bildungsniveau, die ein erhöhtes Risiko tragen, erwerbslos zu werden.

Erwerbslosigkeit nach Grossregionen

Die Aufschlüsselung nach Grossregionen zeigt, dass die Erwerbslosenquoten 2019 für beide Geschlechter in der Genferseeregion und im Tessin weit über dem Durchschnitt lagen. Auch dieses Phänomen ist nicht neu und auf die Strukturschwäche dieser Wirtschaftsregionen zurückzuführen. Die beiden Regionen sind stark vom Gastgewerbe abhängig, das in den vergangenen Jahren oft eine überdurchschnittliche Erwerbslosenquote aufwies. Die Frauen wiesen 2019 im Tessin mit 7,7 Prozent und in der Genferseeregion mit 7,6 Prozent eine überdurchschnittlich hohe Erwerbslosenquote auf. Auch die Männer in beiden Regionen hatten mit 6,1 respektive 7,3 Prozent überdurchschnittlich hohe Erwerbslosenquoten.

Die Erwerbslosenquote bei Frauen liegt in der Genferseeregion 2,9 und diejenige bei Männern 3,2 Prozentpunkte über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt. Ein ähnliches Bild offenbart sich für die Region Tessin, wo die Quote bei den Frauen 3,3 Prozentpunkte und bei den Männern 1,7 Prozentpunkte über dem Schweizer Durchschnitt liegt. Auch fällt auf, dass die Erwerbslosenquote bei den Frauen 2019 im Espace Mittelland um 0,2 Prozentpunkte tiefer lag als bei den Männern. Ebenfalls unter einem halben Prozentpunkt lag die Differenz der Erwerbslosenquoten von Männern und Frauen in der Genferseeregion (0,2 Prozentpunkte) und in der Zentralschweiz (0,4 Prozentpunkte).

Tabelle 3

ERWERBSLOSENQUOTEN DER SCHWEIZ NACH AUSGEWÄHLTEN KRITERIEN

In Prozent	2009	2014	2019
Total	4,1	4,8	4,4
Geschlecht			
Frauen	4,5	5,0	4,7
Männer	3,8	4,7	4,1
Nationalität			
Schweizer/innen	3,2	3,5	3,2
Ausländer/innen	7,2	8,7	7,5
Ausbildung			
Sek I	7,5	8,6	8,1
Sek II	3,9	4,7	4,4
Tertiär	2,7	3,4	3,3
Alter			
15 bis 24 Jahre	8.4	8.6	8.0
25 bis 39 Jahre	4.7	5.4	4.2
40 bis 54 Jahre	2.8	4.0	3.9
55 bis 64 Jahre	2.7	3.3	3.9
Grossregionen			
Genferseeregion	7.2	7.2	7.1
Tessin	5.7	5.9	6.0
Espace Mittelland	4.1	4.5	3.8
Nordwestschweiz	5.0	4.7	4.2
Zürich	4.4	4.4	4.1
Ostschweiz	3.6	3.8	3.6
Zentralschweiz	3.1	3.1	2.6

Quelle: BFS

1.3.2 WIRTSCHAFTLICHE KRITERIEN ERWERBSLOSIGKEIT NACH WIRTSCHAFTSSEKTOREN

Die Aufgliederung der Erwerbslosenquote nach wirtschaftlichen Kriterien erlaubt es aufzuzeigen, in welchen Sektoren, Branchen und Berufen Arbeitnehmer überdurchschnittlich von Erwerbslosigkeit betroffen sind. Das Bundesamt für Statistik (BFS) weist die Erwerbslosenzahlen nach den nachfolgend gewählten wirtschaftlichen Kriterien erst seit 2010 aus, weshalb auf dieser Basis nur eine Analyse der letzten neun Jahre möglich ist.

Bei der Analyse nach Wirtschaftssektoren[4] fällt auf, dass die Erwerbslosenquote im zweiten Sektor (Industrie) zwischen 2010 und 2019 von 4,4 Prozent um 0,6 Prozentpunkte auf 3,8 Prozent, und im dritten Sektor (Dienstleistungen) von 3,9 Prozent um 0,4 Prozentpunkte auf 3,5 Prozent sank. Zur Erklärung der Erwerbslosigkeit trägt auch die Entwicklung der Branchen- und Beschäftigungsstruktur der Wirtschaft bei. Diesbezüglich zeigen die Erwerbstätigenzahlen der Schweiz, dass von 2009 bis 2019 im zweiten Sektor 50'000 und im dritten Sektor beinahe 590'000, also mehr als ein Zehnfaches, an neuen Stellen geschaffen wurden. Viele dieser Stellen sind in IT-nahen sowie in staatsnahen Branchen wie dem Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen entstanden. Die Schweiz ist mit dieser Entwicklung keine Insel. Eine solche Tendenz ist in den letzten Jahren in fast allen hoch entwickelten Volkswirtschaften zu beobachten. Während im dritten Sektor durch neue und innovative Geschäftsmodelle neue Stellen geschaffen werden, treten die durch Automatisierung bedingten Stellenverluste bisher verstärkt im zweiten Sektor auf. Trotzdem blieb ein starker Anstieg der Erwerbslosenquote in diesem Sektor bisher aus – vielmehr ging die Erwerbslosenquote von 2016 bis 2019 sogar um 1,2 Prozentpunkte zurück.

Im Schweizer Arbeitsmarkt fand auch eine starke Höherqualifizierung der hiesigen Erwerbstätigen statt. Dies unterstreicht die Dynamik des Schweizer Arbeitsmarkts bei der Bewältigung der Herausforderungen, allen voran der Digitalisierung.

Der Einfluss des dritten Sektors auf die Erwerbstätigkeit hat deutlich zugenommen, wodurch der zweite gegenüber dem dritten Sektor relativ betrachtet an Bedeutung verliert. Diese Entwicklung verläuft jedoch weiterhin moderat. In absoluten Zahlen und über alle drei Sektoren hat die Anzahl Stellen in der Schweiz zwischen 2009 und 2019 um mehr als 620'000 zugenommen. Ebenso fand im Schweizer Arbeitsmarkt auch eine starke Höherqualifizierung der hiesigen Erwerbstätigen statt. Dies unterstreicht die Dynamik des Schweizer Arbeitsmarkts bei der Bewältigung der Herausforderungen, allen voran der Digitalisierung.

Erwerbslosigkeit nach Branchen

Bei der Betrachtung nach Branchen sticht die hohe Erwerbslosenquote im Gastgewerbe heraus. Sie sank jedoch zwischen 2010 und 2019 von 8,1 Prozent auf 6,1 Prozent, nachdem sie 2016 sogar zwischenzeitlich bei über 10 Prozent lag. Allerdings war die Erwerbslosigkeit im Gastgewerbe bereits in früheren Jahren überdurchschnittlich hoch. Eine wesentliche Ursache dafür ist die grosse Zahl von Personen, die ohne branchenspezifische Qualifikationen in

[4] ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations) ist eine internationale Standardisierung von Berufen. Die Klassifizierung wurde von einem tripartiten Gremium von Arbeitsmarktexperten ins Leben gerufen und von der ILO (International Labour Organization) unterstützt.

der Gastronomie sowie in der Hotellerie beschäftigt sind und nach einem Stellenverlust von der Statistik dieser Branche zugerechnet werden. Die Anzahl Erwerbstätige in der Gastronomie stieg in den letzten Jahren tendenziell an, obwohl sie teils stärkeren Schwankungen unterlag. Der stärkste Anstieg bei den Branchen verzeichnete im entsprechenden Zeitraum die öffentliche Verwaltung und externe Körperschaften. Stark rückläufig waren die Erwerbslosenquoten neben der Gastronomie auch in den Branchen «Information und Kommunikation», «Immobilien und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen» sowie «verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung».

In der Gastronomie und der Hotellerie, auf dem Bau sowie im Tourismus müssen die grossen saisonalen Schwankungen der Erwerbslosenquoten im Verlauf eines Jahres berücksichtigt werden.[5] Sie hängen damit zusammen, dass die Tätigkeiten und damit einhergehend die Arbeitskräfte in diesen Branchen je nach Jahreszeit unterschiedlich stark gefragt sind.

Als Folge der Digitalisierung verschieben sich Stellen von Branchen mit hohem Erwerbslosigkeitsrisiko hin zu Branchen mit einem tieferen Risiko.

Die Auswirkungen der digitalen Technologien könnten die Branchenstruktur im Schweizer Arbeitsmarkt auch zukünftig massgebend verändern – mit Auswirkungen auf die Erwerbslosenquote. Als Folge der Digitalisierung verschieben sich Stellen von Branchen mit hohem Erwerbslosigkeitsrisiko hin zu Branchen mit einem tieferen Risiko. Dies wirkte in der Vergangenheit einem Anstieg der nationalen Erwerbslosenquote tendenziell entgegen, was auch eine Studie der Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich bestätigt.[6] Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) zieht aus dem Stellenzuwachs in weniger konjunktursensitiven oder saisonal schwankenden Dienstleistungen den Schluss, dass der Schweizer Arbeitsmarkt dadurch widerstandsfähiger wurde. Stabilisierend wirken insbesondere staatsnahe Dienstleistungen, die in den letzten Jahren ein Stellenwachstum verzeichneten. Dass trotz dieser Veränderungen der Branchenstruktur ein Anstieg der Erwerbslosenquote ausgeblieben ist, gründet hauptsächlich in der Flexibilität der Arbeitnehmer: Sie haben sich mit der Bereitschaft zu Weiterbildungen und zu Stellenwechseln auf den Strukturwandel eingelassen.

---

5 Saisonale Effekte sind bei der jährlichen Betrachtung bereinigt.

6 Bolli, T., Breier, C., Renold, U. und Siegenthaler, M. (2015). «Für wen erhöhte sich das Risiko in der Schweiz, erwerbslos zu werden?». KOF-Studie Nr. 65, Juli 2015: http://e-collection.library.ethz.ch/view/eth:49558

Erwerbslosigkeit nach Berufen

Bei den Berufshauptgruppen nach ISCO-08[7] sticht vor allem die hohe Erwerbslosenquote von Hilfskräften von 9 Prozent im Jahr 2019 ins Auge. Deren Erwerbslosenquote stieg zudem im Zeitraum zwischen 2010 und 2019 um 2,1 Prozentpunkte an. Mit ein Grund dafür ist die zunehmende Automatisierung, durch die viele der Routinetätigkeiten dieser Arbeitskräfte maschinell abgewickelt werden können. Weiter lagen 2019 die Erwerbslosenquoten von Bedienern von Anlagen und Maschinen und Montageberufen «mit 5,1 Prozent sowie von «Bürokräften und verwandten Berufen» und «Dienstleistungsberufen und Verkäufern» mit je 4,8 Prozent über dem Schweizer Durchschnittswert. Viele dieser Berufe haben einen grossen Anteil an Routinetätigkeiten und können deshalb einfacher maschinell abgewickelt werden. Obwohl der dritte Sektor wächst, profitieren nicht alle Berufe im gleichen Ausmass vom Wachstum. Bei gewissen Berufen des Dienstleistungssektors können bestimmte Tätigkeiten automatisiert werden oder sie verlieren auf Kosten von anderen Tätigkeiten an Bedeutung, wodurch deren Nachfrage sinkt.

Obwohl der dritte Sektor wächst, profitieren nicht alle Berufe im gleichen Ausmass vom Wachstum.

Die überdurchschnittlich hohe Erwerbslosenquote von Bürokräften und verwandten Berufen ist nicht sehr überraschend, sind es doch hauptsächlich Berufe mittleren Qualifikationsniveaus, die durch die Digitalisierung an Einfluss verlieren. Hierzu gehören eben auch Büroberufe im weiteren Sinn. Dieselbe Begründung dürfte auch für die überdurchschnittlich hohe Erwerbslosenquote bei Dienstleistungsberufen und Verkaufspersonal gelten.

Die zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative vom Parlament verabschiedete Lösung einer Stellenmeldepflicht setzt bei Berufen an, die eine überdurchschnittlich hohe Erwerbslosenquote aufweisen. Dies sind in der Tendenz Berufe mit niedrigen Qualifikationsanforderungen, deren Profile teilweise branchenübergreifend zu finden sind. Zu den Auswirkungen der Stellenmeldepflicht auf die Höhe der Zuwanderung gibt es bisher noch keine statistischen Auswertungen.

---

7 ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations) ist eine internationale Standardisierung von Berufen. Die Klassifizierung wurde von einem tripartiten Gremium von Arbeitsmarktexperten ins Leben gerufen und von der ILO (International Labour Organization) unterstützt.

1.4 FAZIT

Die Erwerbslosigkeit wird gerne als Indikator herangezogen, um auf vermeintliche Missstände auf dem Schweizer Arbeitsmarkt aufmerksam zu machen. Der internationale Vergleich der Erwerbslosenquoten zeigt jedoch, dass sich die liberale Arbeitsmarktpolitik der Schweiz bewährt hat.

Der internationale Vergleich der Erwerbslosenquoten zeigt jedoch, dass sich die liberale Arbeitsmarktpolitik der Schweiz bewährt hat.

Sich jedoch aufgrund dieser erfreulichen Fakten auf den Lorbeeren auszuruhen, wäre verheerend. In einzelnen Bereichen des Arbeitsmarkts zeigen sich Probleme, die durch gezielte Massnahmen angegangen werden müssen. Ausbleibende Anpassungen der Rahmenbedingungen wirken sich im Schweizer Arbeitsmarkt zeitnah aus. Auch können sich strukturelle Änderungen rasch sowohl positiv als auch negativ auswirken.

Die seit Jahren tiefe Erwerbslosenquote der Schweiz ist unter anderem die Folge einer liberalen und flexiblen Arbeitsmarktpolitik. Auch die breit abgestützten Lösungen und Kompromisse zwischen den Sozialpartnern tragen dazu bei. Die guten Rahmenbedingungen erlauben es den inländischen Unternehmen, auf ein sich veränderndes wirtschaftliches Umfeld schnell und flexibel zu reagieren. Nicht zufällig rangiert die Schweiz – insbesondere wegen ihres äusserst effizienten Arbeitsmarkts – regelmässig unter den wettbewerbsfähigsten Ländern der Welt. Ebenso belegt sie beim Global Talent Competitiveness Index 2020 den ersten Rang. Auch dies ist ein weiterer Beweis dafür, wie attraktiv es für in- und ausländische Talente ist, sich im Schweizer Arbeitsmarkt einzubringen. In den aktuell bewegten politischen und wirtschaftlichen Zeiten kann die Bedeutung eines gut funktionierenden Arbeitsmarkts als Trumpf im internationalen Standortwettbewerb nicht hoch genug eingeschätzt werden.

In den aktuell bewegten politischen und wirtschaftlichen Zeiten kann die Bedeutung eines gut funktionierenden Arbeitsmarkts als Trumpf im internationalen Standortwettbewerb nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Wird die gesamtschweizerische Erwerbslosenquote detaillierter betrachtet, so resultieren teilweise grosse Unterschiede der Erwerbslosenquoten nach soziodemografischen, regionalen und wirtschaftlichen Kriterien. Dabei fallen die mehrheitlich sinkenden Erwerbslosenquoten der letzten Jahre auf. Während dies bei den Männern seit 2016 der Fall ist, ging die Erwerbslosenquote bei den Frauen erst ab 2018 zurück. Ein starker Rückgang um 1,8 Prozentpunkte war bei ausländischen Männern zwischen 2016 und 2019 zu verzeichnen, was auch mit der zunehmenden Nachfrage nach Personal mit höheren Qualifikationen zusammenhängen dürfte.

Die typische erwerbslose Person gemäss untersuchten Kriterien ist in der lateinischen Schweiz tätig, ausländischer Herkunft, eher

schlecht qualifiziert (Sek-I-Stufe) und in jugendlichem Alter (15 bis 24 Jahre). Dieses Profil der erwerbslosen Personen lässt sich auch durch die steigende Nachfrage der Arbeitgeber nach spezifischen Qualifikationen und Fähigkeiten der Arbeitnehmer erklären, welche die zunehmende Technologisierung mit sich bringt. Aufgabe der Politik ist es, durch entsprechende Rahmenbedingungen und Massnahmen für die Arbeitnehmer die Bedingungen für Höherqualifizierungen zu schaffen, damit diese die angebotenen Stellen besetzen können. Dazu sind sowohl von der Wirtschaft als auch von der Politik unterschiedliche Bestrebungen angedacht oder bereits im Gange. So richten Kantone für jugendliche Stellensuchende gezielt Anlaufstellen ein, die sie beim Einstieg ins Berufsleben unterstützen. Die Wirtschaft ist ihrerseits mit dem Verein «Check your Chance» aktiv. Dieser begleitet und unterstützt Jugendliche mit diversen Projekten bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Seit Herbst 2017 steht den Jugendlichen zudem eine Hotline zur Verfügung, an die sie sich im Falle von Problemen bei der Stellensuche wenden können. Dadurch können den Jugendlichen Perspektiven aufgezeigt und mögliche Stellen vermittelt werden.

Es ist auch Aufgabe von Wirtschaft und Politik, Jugendlichen Erfolg versprechende Berufsperspektiven aufzuzeigen und zu ermöglichen.

Es ist im heutigen wirtschaftlichen Kontext wichtig, den Jugendlichen aufgrund der hohen Erwerbslosenquote ihrer Altersgruppe fortlaufend den mittel- bis langfristige Nutzen einer soliden schulischen und beruflichen Grundausbildung aufzuzeigen. Es ist auch Aufgabe von Wirtschaft und Politik, Jugendlichen Erfolg versprechende Berufsperspektiven aufzuzeigen und zu ermöglichen. Dies kann in Form von attraktiven Ausbildungsplätzen und -konditionen wie auch mit Begleitmassnahmen für einen reibungslosen Übergang von der Schulzeit in die Erwerbstätigkeit geschehen. Solche Massnahmen sind angesichts des Lehrlings- und Fachkräftemangels in verschiedenen Branchen mehr als angezeigt.

Hinsichtlich älterer Arbeitnehmer legen aktuelle Diskussionen den Schluss nahe, dass diese Personen bei einem Stellenverlust Mühe bekunden, den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen diesbezüglich in der Pflicht, frühzeitig das Gespräch zu suchen und alternative Karrierepläne, beispielsweise durch Nutzung vorhandener oder Aneignung zusätzlicher Qualifikationen, in Betracht zu ziehen, um somit einen Stellenverlust zu vermeiden. Dies bedingt jedoch Offenheit und Flexibilität sowohl seitens des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers. Der Bundesrat unterstützt diese Bemühungen mit der Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.

Die Analyse der Erwerbslosenquoten nach Sektoren, Branchen und Berufen schliesslich zeigt, dass sich der Anstieg der Erwerbslosenquoten unter anderem mit den technologischen Entwicklungen im Arbeitsmarkt erklären lässt. Es gibt jedoch Branchen und Berufe, in denen die hohe Erwerbslosenquote grösstenteils strukturelle Gründe hat. Erfreulich ist, dass die Erwerbslosenquote im Gastgewerbe im Zeitraum zwischen 2010 und 2019 von hohen 8,1 Prozent auf 6,1 Prozent zurückging. In der längerfristigen Betrachtung von 1994 bis 2019 ist zudem ein klarer positiver Trend zu mehr Erwerbstätigen in dieser Branche auszumachen.

Der von vielen prognostizierte Arbeitsplatzabbau aufgrund der Digitalisierung ist im Schweizer Arbeitsmarkt bisher nur vereinzelt erkennbar.

Der von vielen prognostizierte Arbeitsplatzabbau aufgrund der Digitalisierung ist im Schweizer Arbeitsmarkt bisher nur vereinzelt erkennbar. Zwar gingen im Industriesektor in den letzten Jahren teilweise auch wegen zunehmender Automatisierungen Stellen verloren. Sie wurden jedoch durch einen starken Stellenzuwachs in Branchen und Berufen des dritten Sektors überkompensiert. Die Veränderung der Branchenstruktur der Schweizer Wirtschaft führte in den letzten Jahren dazu, dass die Erwerbslosenquoten gegenüber konjunkturellen Schwankungen stabiler und weniger saisonalen Schwankungen unterworfen waren. Zudem dürfte sie auch einem Anstieg der Erwerbslosenquoten entgegengewirkt haben. Insgesamt ist die schweizerische Erwerbslosenquote zwischen 2009 und 2019 trotzdem um 0,3 Prozentpunkte gestiegen. Wie das dynamischere und technologischere Wirtschaftsumfeld deren mittel- bis längerfristiges Niveau beeinflussen wird, ist zurzeit schwierig abzuschätzen. Dies unter anderem, weil noch unklar ist, wie gut sich die Arbeitnehmer dem verändernden Umfeld anpassen werden und ob vorzeitig regulierend im Arbeitsmarkt interveniert wird.

Dank einem herausragenden Bildungssystem, hohen Bildungsraten, einem robusten und anpassungsfähigen Arbeitsmarkt sowie der grossen Flexibilität der bereits heute meist gut qualifizierten Arbeitskräfte ist die Schweiz sehr gut auf die zukünftigen Entwicklungen vorbereitet. Sie ist im internationalen Vergleich ungleich besser positioniert als die anderen OECD-Länder, um die künftigen Herausforderungen ohne grössere negative Konsequenzen zu bewältigen. Die etablierten Bildungsinstitutionen müssen sich jedoch auch zukünftig an die wechselnden Herausforderungen anpassen, um die Absolventen für die im Arbeitsmarkt gefragten Stellenprofile auszubilden. Dabei ist zu bedenken, dass die Arbeitgeber die Mehrzahl ihrer Mitarbeiter bereits im Betrieb mit Blick auf neue technologische Entwicklungen (um-)schulen, sodass sie mit diesen kontinuierlich Schritt halten können.

2 Erwerbstätigkeit

- → Die Erwerbstätigenquote der ständigen Wohnbevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren betrug in der Schweiz 2019 80,5 Prozent und war damit die zweithöchste weltweit. Vor allem ältere Personen und Frauen konnten in den letzten Jahren verstärkt in den Arbeitsmarkt integriert werden.
- → Die Erwerbsbeteiligung ist bei Männern höher als bei Frauen, bei Ausländern höher als bei Schweizern, bei Personen ohne Kinder höher als bei Personen mit Kindern, und bei Personen in der mittleren Altersklasse höher als bei jüngeren und älteren Personen. Ebenso steigt die Beteiligung mit steigendem Bildungsgrad.
- → Bei Frauen und Eltern ist die Wahrscheinlichkeit besonders hoch, dass sie einer Teilzeitarbeit nachgehen. Zudem steigt die Wahrscheinlichkeit einer Teilzeitbeschäftigung tendenziell mit zunehmendem Alter.
- → 2019 hatten sowohl 87 Prozent der erwerbstätigen Männer als auch der erwerbstätigen Frauen in der Schweiz eine Fachkräfteausbildung auf mindestens Sek-II-Niveau. Trotz vieler Initiativen von Politik und Wirtschaft nahmen die Erwerbstätigenquoten in Vollzeitäquivalenten zwischen 2009 und 2019 um 2,4 bei Personen mit Sek-II-Abschlüssen beziehungsweise 6 Prozentpunkte bei Personen mit Tertiärabschlüssen ab.
- → In wenigen Jahren werden in der Schweiz acht von zehn Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor arbeiten, wo zudem mehrheitlich Frauen tätig sind und wo häufiger als im Industrie- und Landwirtschaftssektor Teilzeit gearbeitet wird.

2.1 ERWERBSTÄTIGENQUOTE

Als erwerbstätig werden gemäss Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) jene Personen betrachtet, die mindestens 15 Jahre alt sind und während einer bestimmten Woche

- mindestens eine Stunde gegen Entlöhnung gearbeitet haben
- oder trotz zeitweiliger Abwesenheit von ihrem Arbeitsplatz (wegen Krankheit, Ferien, Mutterschaftsurlaub, Militärdienst usw.) weiterhin eine Arbeitsstelle als Selbstständigerwerbende oder Arbeitnehmende hatten
- oder unentgeltlich im Familienbetrieb mitgearbeitet haben.[8]

Da sich die Erwerbslosenquote als Verhältnis zwischen der Anzahl Erwerbslosen und jener der Erwerbspersonen (Erwerbstätige ab 15 Jahren und Erwerbslose zwischen 15 und 74 Jahren), die Erwerbstätigenquote hingegen als Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und der Referenzbevölkerung (alle Personen ab 15 Jahren mit wirtschaftlichem Wohnsitz in der Schweiz) ergibt, kann nicht ohne Weiteres von der Höhe der Erwerbslosenquote auf die Höhe der Erwerbstätigenquote geschlossen werden.

Die Erwerbstätigenquote zeigt, wie gut die Erwerbsbevölkerung eines Landes in den Arbeitsmarkt integriert ist. Sie bemisst sich wie erwähnt an der Referenzbevölkerung, die auch jene Personen umfasst, die definitionsgemäss weder als erwerbslos noch als erwerbstätig gelten. Dadurch kann vermieden werden, dass ein Land nur deshalb eine hohe Erwerbstätigenquote aufweist, weil die Bevölkerung schlecht ins Erwerbsleben integriert ist, sprich, weil die Zahl der Erwerbspersonen – also der Erwerbstätigen und Erwerbslosen – tief ist.

Ein weiteres Merkmal der Erwerbstätigenquote ist, dass sie die Höhe der Arbeitspensen nicht berücksichtigt: Wer in einem Vollzeitpensum zwischen 90 und 100 Prozent arbeitet, wird genau gleich erfasst wie jemand, der weniger als 90 Prozent arbeitet. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wird die Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten berechnet, das heisst als Quote von Vollzeitstellen (VZÄ-Erwerbstätigenquote).

---

8 Die Definition der Erwerbstätigkeit wurde von der Internationalen Arbeitsorganisation ILO vorgenommen und vom Bundesamt für Statistik in der Publikation «Arbeit und Erwerb – Definitionen» (vgl. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/unbezahlte-arbeit.assetdetail.1961267.html) aufgearbeitet.

Die Situation der Schweiz im Bereich der Erwerbstätigkeit wird im Folgenden zuerst im internationalen und anschliessend im nationalen Kontext analysiert. Beleuchtet werden sollen dabei die Entwicklungen mit Fokus auf Geschlecht, Alter, Ausbildung und Familiensituation.

2.2 INTERNATIONALER VERGLEICH

Der internationale Vergleich der Erwerbstätigenquoten von Arbeitskräften ab 15 Jahren zeigt, dass die Schweizer Bevölkerung insgesamt bereits sehr gut im Arbeitsmarkt integriert ist. So hat die Schweiz im Vergleich zu ihren Nachbarländern mit 65,2 Prozent die mit Abstand höchste Erwerbstätigenquote. Dahinter ist die Quote Deutschlands mit 60 Prozent bereits um 5,2 Prozentpunkte tiefer. Betrachtet man die Erwerbsbevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, so hatte 2019 OECD-weit einzig Island mit 84 Prozent eine höhere Erwerbstätigenquote als die Schweiz mit 80,5 Prozent. Dahinter folgen die Niederlande und Japan. Auch nordische Länder wie Schweden, Dänemark oder Norwegen, die in sozial- und arbeitsmarktpolitischen Fragen häufig als vorbildhaft gelten, bleiben hinsichtlich der Erwerbstätigenquote hinter der Schweiz zurück.

Ein weniger erfreuliches Bild zeigt sich in Bezug auf die Unterschiede zwischen den Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern. Diesbezüglich blieb die Schweiz 2019 mit einem Unterschied von 8,2 Prozentpunkten weit hinter den oben erwähnten nordischen Ländern wie Schweden (3,4 Prozentpunkte), Island (4,3 Prozentpunkte), Norwegen (4,3 Prozentpunkte) oder Dänemark (6,0 Prozentpunkte) zurück. Diese Unterschiede sind auch ein Indikator dafür, wie gut die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im jeweiligen Land möglich ist. Dies ist vor allem für Mütter von grossem Interesse, denn sie fallen ansonsten einkommens- und karrieremässig hinter ihre männlichen Kollegen zurück. Im Vergleich zu den Nachbarländern haben Italien und Österreich einen höheren Geschlechterunterschied hinsichtlich der Erwerbstätigenquoten.

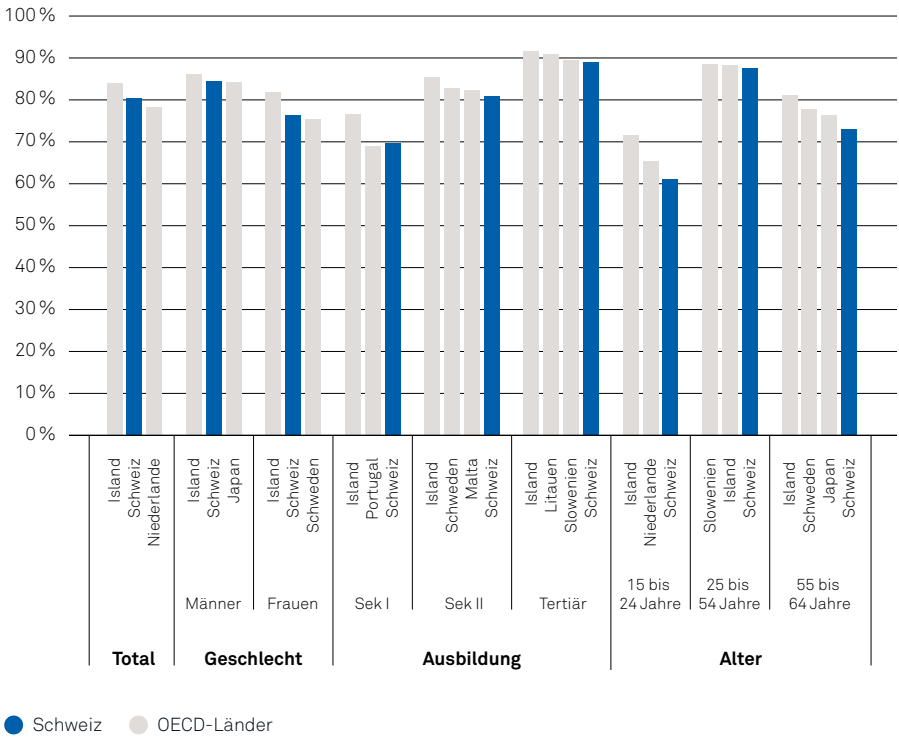
2.2.1 ERWERBSTÄTIGKEIT NACH SOZIODEMOGRAFISCHEN KRITERIEN

Die vertiefte Analyse nach Geschlecht, Ausbildung und Alter zeigt die Schweiz in einem sehr guten Licht. Bei der geschlechterspezifischen Betrachtung hatten 2019 sowohl Frauen als auch Männer im Alter zwischen 15 und 64 Jahren OECD-weit nach Island die zweit-

höchste Erwerbstätigenquote. In den drei Altersklassen «15 bis 24 Jahre», «25 bis 54 Jahre» und «55 bis 64 Jahre» erschliesst die Schweiz ihr Arbeitskräftepotenzial im internationalen Vergleich hervorragend. So hatten bei den Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) 2019 einzig Island und die Niederlande eine höhere Quote. Bei Erwerbstätigen im Alter zwischen 25 und 54 Jahren hatten einzig Slowenien und Island und bei den älteren Arbeitskräften Island, Schweden, Japan und Neuseeland eine höhere Quote. In Bezug auf die höchste abgeschlossene Bildungsstufe von Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren war 2019 die hiesige Quote bei Erwerbstätigen mit Sek-I-Abschluss hinter Island und Portugal europaweit die dritthöchste, bei Erwerbstätigen mit Abschluss auf Stufe Sek-II hatte die Schweiz hinter Ländern wie Island, Schweden, Malta oder Tschechien nur die siebthöchste Quote und bei Erwerbstätigen mit Tertiärabschluss hatte sie 2019 hinter Island, Litauen, Slowenien und Rumänien die fünfthöchste Quote. Vergleiche über die Ausbildungsstufen hinweg sind jedoch mit Vorsicht zu geniessen, da wegen unterschiedlicher Bildungs- und Berufsbildungssysteme die Zuordnungen zu den einzelnen Ausbildungsstufen teilweise verwässert sind.

Abbildung 3

ERWERBSTÄTIGENQUOTEN NACH SOZIODEMOGRAFISCHEN KRITERIEN IM JAHR 2019



Die Vergleiche mit EU- respektive OECD-Ländern zeigen, wie erfolgreich die Schweiz ihre Bevölkerung im Arbeitsmarkt integriert. Es ist jedoch auch so, dass Erwerbstätige in der Schweiz im Vergleich zu Ländern der OECD überdurchschnittlich oft in Teilzeitpensen arbeiten.

Quelle: OECD

Tabelle 4

ERWERBSTÄTIGENQUOTE VON PERSONEN ZWISCHEN 15 UND 64 JAHREN NACH SOZIODEMOGRAFISCHEN KRITERIEN IM JAHR 2019

	Land	Erwerbstätigenquote [%]
Total		
	Island	84,0
	Schweiz	80,5
	Niederlande	78,2
Geschlecht		
Frauen	Island	81,8
	Schweiz	76,4
	Schweden	75,4
Männer	Island	86,1
	Schweiz	84,4
	Japan	84,3
Ausbildung		
Sek-I-Stufe	Island	76,6
	Portugal	69,8
	Schweiz	69,7
Sek-II-Stufe	Island	85,4
	Schweden	82,9
	Malta	82,3
	Schweiz	80,8
Tertiärstufe	Island	91,6
	Litauen	90,8
	Slowenien	89,5
	Schweiz	89,0
Alter		
15 – 24 Jahre	Island	71,6
	Niederlande	65,3
	Schweiz	61,2
25 – 54 Jahre	Slowenien	88,6
	Island	88,3
	Schweiz	87,6
55 – 64 Jahre	Island	81,2
	Schweden	77,7
	Japan	76,4
	Schweiz	73,0

Quellen: OECD und Eurostat

Teilzeitaktivität

OECD-weit sind in der Schweiz nach den Niederlanden am zweitmeisten Erwerbstätige in Teilzeitpensen beschäftigt.

Aufschlussreiche Informationen über den jeweiligen Arbeitsmarkt können auch aus der Quote teilzeitbeschäftigter Personen abgeleitet werden. So gingen 2019 gemäss der Definition der OECD in den Niederlanden fast vier von zehn Erwerbstätigen einer Teilzeitarbeit nach, während dies in der Schweiz gemäss OECD mit 27 Prozent immerhin fast drei von zehn Personen sind. OECD-weit sind in der Schweiz nach den Niederlanden am zweitmeisten Erwerbstätige in Teilzeitpensen beschäftigt.

In der Schweiz zeigt sich jedoch zusätzlich, dass eine grosse Diskrepanz zwischen den Teilzeitaktivitäten von Frauen und jenen von Männern besteht. So unterschied sich die Teilzeitquote von Frauen im Vergleich zu derjenigen von Männern 2019 um 34 Prozentpunkte. Nur die Niederlande mit 38 Prozentpunkten hatte dabei eine noch grössere Differenz. Nordische Länder wie Island, Dänemark, Finnland oder Schweden wiesen Differenzen im Bereich von 7 bis 12 Prozentpunkten auf. Es zeigt sich somit, dass Frauen in der Schweiz aufgrund ihrer hohen Teilzeitquote – trotz der im internationalen Vergleich hohen Erwerbsbeteiligung – zurückfallen. Entsprechend gross ist das Potenzial für viele teilzeitbeschäftigte Frauen, mit höheren Pensen im Arbeitsmarkt teilzunehmen.

Hinsichtlich der Struktur der Wirtschaft gewann der Dienstleistungssektor in der Schweiz – wie im Übrigen auch in vielen anderen hoch entwickelten Volkswirtschaften – in den letzten Jahren kontinuierlich an Bedeutung.

2.2.2 ERWERBSTÄTIGKEIT NACH WIRTSCHAFTLICHEN KRITERIEN

Hinsichtlich der Struktur der Wirtschaft gewann der Dienstleistungssektor in der Schweiz – wie im Übrigen auch in vielen anderen hoch entwickelten Volkswirtschaften – in den letzten Jahren kontinuierlich an Bedeutung. Diese Entwicklung wird sich aufgrund der Digitalisierung zukünftig noch verstärken. Somit ist auch in der Schweiz davon auszugehen, dass der Anteil des dritten Sektors (Dienstleistungen) hauptsächlich auf Kosten des zweiten Sektors (Industrie) wachsen wird.

Gemäss Inlandkonzept des BFS arbeiteten 2019 mehr als 97 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz entweder im zweiten (20 Prozent) oder dritten Sektor (77,6 Prozent). Interessant ist vor allem auch der Vergleich mit den Nachbarländern Deutschland und Österreich, die beide zu den Ländern mit den OECD-weit höchsten Industrieanteilen zählen: In Deutschland arbeiteten 2019 27,2 Prozent im zweiten und etwa 71,6 Prozent im dritten Sektor. In Österreich waren es 25,4 Prozent im zweiten und 71,0 Prozent im dritten Sektor. In Italien arbei-

teten 25,9 Prozent der Erwerbstätigen im Industrie- und 70,2 Prozent im Dienstleistungssektor.

Die Situation der Schweizer Erwerbstätigen ist im internationalen Vergleich hervorragend. Einziger Wermutstropfen ist die Feststellung, dass hierzulande Frauen wegen ihrer niedrigeren Beschäftigungspensen viel weniger stark als die Männer im Arbeitsmarkt partizipieren.

2.3 ERWERBSTÄTIGKEIT IN DER SCHWEIZ

2.3.1 ERWERBSTÄTIGKEIT NACH SOZIODEMOGRAFISCHEN KRITERIEN

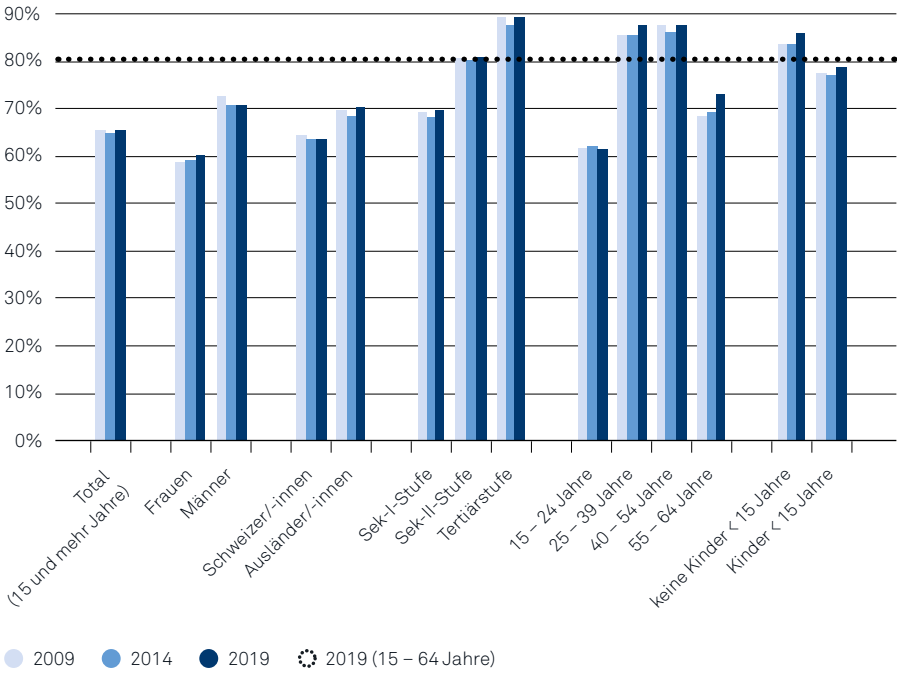
In der Schweiz stieg die Erwerbstätigenquote von Personen im Alter ab 15 Jahren im Zeitraum von 2014 bis 2019 um 0,6 Prozentpunkte an. Der Anstieg der Erwerbstätigenquote kam hauptsächlich durch die bessere Integration der Frauen zustande, wobei deren Quote um 1,2 Prozentpunkte auf 60 Prozent anstieg, während diejenige der Männer im selben Zeitraum um 0,1 Prozentpunkte auf 70,6 Prozent zurückging.

Die Betrachtung aufgrund der höchsten abgeschlossenen Ausbildungen zeigt, dass Personen mit höheren Qualifikationen besser im Arbeitsmarkt integriert sind.

Die Betrachtung aufgrund der höchsten abgeschlossenen Ausbildungen zeigt, dass Personen mit höheren Qualifikationen besser im Arbeitsmarkt integriert sind. Der Unterschied der Erwerbstätigkeit zwischen Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit höchstem Abschluss auf Sek-I-Stufe und Personen der gleichen Altersgruppen mit höchstem Abschluss auf Sek-II-Stufe betrug 2019 etwas mehr als 11 Prozentpunkte. Zwischen Personen mit höchstem Abschluss auf Sek-II-Stufe und Personen mit höchstem Abschluss auf Tertiärstufe lag der Unterschied bei etwas mehr als 8 Prozentpunkten. Die Erwerbstätigenquote von Personen auf der tiefsten Ausbildungsstufe stieg im Zeitraum zwischen 2014 und 2019 mit 1,8 Prozentpunkten am stärksten an, wobei jene von Personen mit höchstem Abschluss auf Sek-II-Stufe um nur gerade 0,8 und die Erwerbstätigenquote von Personen auf Tertiärstufe um 1,3 Prozentpunkte anstieg.

Abbildung 4

ERWERBSTÄTIGENQUOTEN NACH UNTERSCHIEDLICHEN KRITERIEN



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS)

Tabelle 5

ENTWICKLUNG DER ERWERBSTÄTIGENQUOTE VON PERSONEN AB 15 JAHREN NACH UNTERSCHIEDLICHEN KRITERIEN

	ETQ 2009 [%]	ETQ 2014 [%]	ETQ 2019 [%]
Total	65,4	64,6	65,2
Geschlecht			
Frauen	58,8	58,8	60,0
Männer	72,4	70,7	70,6
Nationalität			
Schweizer/-innen	64,3	63,5	63,6
Ausländer/-innen	69,5	68,4	70,4
Ausbildung (20 bis 64 Jahre)			
Sek-I-Stufe	69.0	67,9	69,7
Sek-II-Stufe	80,4	80.0	80,8
Tertiärstufe	89.2	87,7	89.0
Alter			
15 – 24 Jahre	61,6	62,1	61,2
25 – 39 Jahre	85,5	85,4	87,7
40 – 54 Jahre	87,8	86,1	87,4
55 – 64 Jahre	68,3	69,2	73,0

Quellen: BFS und Eurostat

Tabelle 5 zeigt, dass jüngere und ältere Personen im Arbeitsmarkt unterdurchschnittlich integriert sind, wobei die Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmer (55 bis 64 Jahre) von 2009 bis 2019 um beinahe 5 Prozentpunkte zugenommen hat und inzwischen bei 73 Prozent liegt. Seit 1994 stieg die Quote bei dieser Altersgruppe fast kontinuierlich von 61,6 Prozent um mehr als 11 Prozentpunkte auf die aktuellen 73 Prozent an. Im selben Zeitraum hat die Erwerbstätigenquote von Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) um fast 1,5 Prozentpunkte abgenommen und lag 2019 12 Prozentpunkte tiefer als jene der 55- bis 64-Jährigen.

Bei der Erwerbstätigkeit aufgrund der Familiensituation fällt auf, dass 2019 die Quote von Personen (15 bis 64 Jahre) mit Kindern unter 15 Jahren um 7,3 Prozentpunkte höher lag als jene von Personen ohne Kinder unter 15 Jahren. Dies hat auch damit zu tun, dass jüngere Generationen mit eher tiefen Erwerbstätigenquoten (noch) keine Kinder haben. Zudem hat die ältere Generation mit unterdurchschnittlicher Quote keine Kinder mehr im Alter unter 15 Jahren. Besonders ausgeprägt ist der Unterschied bei Männern, wobei

diejenigen mit Kindern im Alter unter 15 Jahren mit 94,9 Prozent eine um fast 14 Prozentpunkte höhere Erwerbstätigenquote aufweisen als Männer ohne Kinder im genannten Alter. Bei den Frauen betrug diese Differenz nur knapp 7 Prozentpunkte.

Die Erwerbstätigenquote bei Eltern mit Kindern unter 15 Jahren stieg von 2009 bis 2019 um 2,5 Prozentpunkte. Diese Entwicklung ist den Müttern zu verdanken, bei welchen die Erwerbstätigenquote um 4,8 Prozentpunkte anstieg, während sie bei den Männern um 0,1 Prozentpunkte zurückging. Bei Personen ohne Kinder unter 15 Jahren stieg die Erwerbstätigenquote im selben Zeitraum um nur 1,3 Prozentpunkte an.

Die Erwerbstätigenquote bei Eltern mit Kindern unter 15 Jahren stieg von 2009 bis 2019 um 2,5 Prozentpunkte. Diese Entwicklung ist den Müttern zu verdanken, bei welchen die Erwerbstätigenquote um 4,8 Prozentpunkte anstieg, während sie bei den Männern um 0,1 Prozentpunkte zurückging.

Die Detaillierung der Erwerbstätigenquoten nach Grossregionen zeigt, dass die Arbeitskräfte insbesondere in der Zentralschweiz und in Zürich überdurchschnittlich gut im Arbeitsmarkt integriert sind. Unterdurchschnittlich ist die Erwerbstätigenquote im Tessin und in der Genferseeregion. Während der Unterschied zwischen den Geschlechtern im Espace Mittelland mit 9,8 Prozentpunkten am tiefsten ausfällt, weist das Tessin mit fast 16 Prozentpunkten den grössten Unterschied aus. Wie das Kapitel 1.3.1 «Erwerbslosigkeit nach soziodemografischen Kriterien» gezeigt hat, weisen die Genferseeregion und das Tessin neben den überdurchschnittlich tiefen Erwerbstätigenquoten auch überdurchschnittlich hohe Erwerbslosenquoten aus. Letztere sind kein neues Phänomen und haben hauptsächlich strukturelle Gründe wie etwa die Branchenzusammensetzung der jeweiligen Wirtschaftsgebiete oder auch saisonale Effekte.

Teilzeitaktivität

Wie die internationale Einordnung der Teilzeitquoten zeigt, ist die Schweiz zusammen mit den Niederlanden OECD-weit führend. Umso interessanter ist die Frage, wie sich die Teilzeitquote im Inland zusammensetzt. Dazu wird im Folgenden die Gesamtquote nach Geschlecht, Alter, Familiensituationen, Wirtschaftssektoren und Grossregionen analysiert.

Die Arbeitsmarktzahlen zeigen eine klare Tendenz zu mehr Teilzeitarbeit und es sind hauptsächlich die Frauen, die viel stärker als die Männer in Teilzeitpensen beschäftigt sind. Obwohl auch die Männer ihre Teilzeitaktivität ausgebaut haben, lag 2019 der Anteil der teilzeitarbeitenden Frauen mit 59,8 Prozent immer noch um 42,2 Prozentpunkte höher als jener der Männer mit 17,7 Prozent. Die insgesamt hohe Teilzeitquote in der Schweiz – wie in den meisten

Die Arbeitsmarktzahlen zeigen eine klare Tendenz zu mehr Teilzeitarbeit und es sind hauptsächlich die Frauen, die viel stärker als die Männer in Teilzeitpensen beschäftigt sind.

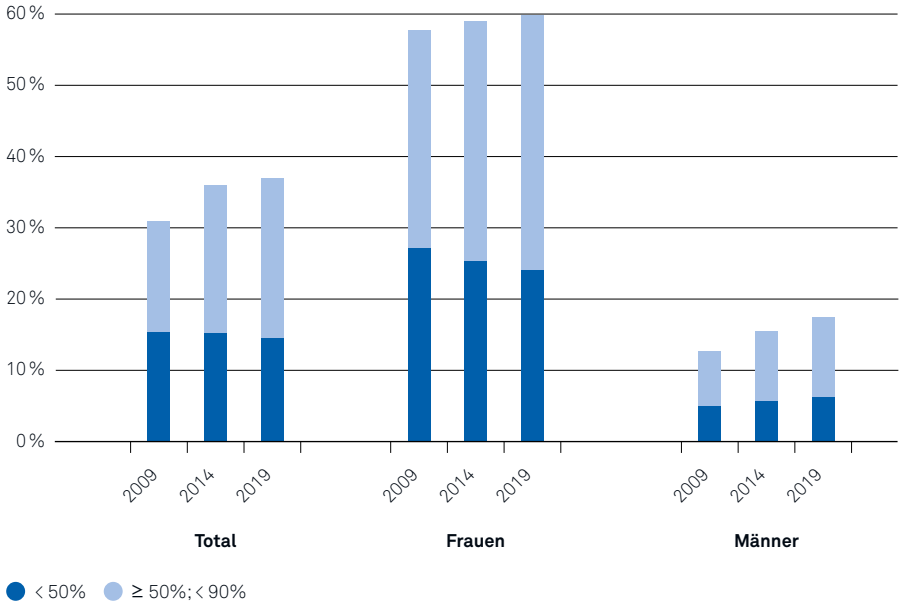
anderen europäischen Ländern – hängt stark mit den tiefen Pensen der Frauen zusammen.

Der Anteil Personen mit Arbeitspensen unter 50 Prozent bewegte sich zwischen 2009 und 2019 immer um 15 Prozent. Während er bei den Männern in diesem Zeitraum um 1,1 Prozentpunkte stieg, sank er bei den Frauen um 3 Prozentpunkte. Für Pensen zwischen 50 und weniger als 90 Prozent nahm die Quote zwischen 2009 und 2019 insgesamt um 4,4 Prozentpunkte zu (5 Prozentpunkte bei den Frauen und 3,6 Prozentpunkte bei den Männern). Männer arbeiteten 2019 nur zu 6,4 Prozent in Pensen unter 50 Prozent und zu 11,3 Prozent in Pensen zwischen 50 und weniger als 90 Prozent. Die Teilzeitquote der Männer wuchs im genannten Zeitraum mit 4,7 Prozentpunkten stärker als jene der Frauen mit 2 Prozentpunkten.

Augenfällig ist auch, dass Arbeitskräfte mit steigendem Alter ihr Arbeitspensum reduzieren und vermehrt Teilzeitstellen besetzen. Während bei den Jugendlichen 2019 nur 26,1 Prozent teilzeitbeschäftigt waren, steigt dieser Anteil mit zunehmendem Alter kontinuierlich und beträgt bei den 55- bis 64-Jährigen 42,2 Prozent. Interessant ist zudem, dass die Teilzeitquote zwischen 2009 und 2019 bei den Jugendlichen und den älteren Arbeitskräften stärker anstieg als bei den übrigen Altersklassen, am stärksten mit 4,5 Prozentpunkten bei den älteren Arbeitskräften.

Abbildung 5

ENTWICKLUNG DER TEILZEITPENSEN INSGESAMT UND VON FRAUEN UND MÄNNERN



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS)

Sowohl erwerbstätige Frauen als auch Männer mit höchstem Abschluss auf Stufe Sek I arbeiteten 2019 anteilsmässig weniger oft in einem Teilzeitpensum als Frauen und Männer mit einem Abschluss auf Sek-II- oder Tertiärstufe. Bei den Frauen waren jene mit einem Abschluss auf Sek-II-Stufe mit 64,2 Prozent und bei den Männern jene mit einem Abschluss auf Tertiärstufe mit 19,4 Prozent am häufigsten teilzeitbeschäftigt. Auffallend ist, dass die Teilzeitquote von Frauen und Männern aller Ausbildungsstufen zwischen 2009 und 2019 tendenziell zunahm. Am stärksten nahm die Teilzeitquote bei Männern auf Sek-II- und Tertiärstufe mit 4,7 respektive 5,1 Prozentpunkten zu.

Tabelle 6

ENTWICKLUNG DER TEILZEITQUOTEN (TQ) NACH UNTERSCHIEDLICHEN KRITERIEN (AB 15 JAHREN)

	TQ 2009 [%]	TQ 2014 [%]	TQ 2019 [%]
Total			
≥ 90 %	66,4	63,9	62,6
< 90 %	33,6	36,1	37,4
≥ 50 % und < 90 %	18,1	21,1	22,6
< 50 %	15,5	15,0	14,8
Frauen			
≥ 90 %	42,2	40,6	40,2
< 90 %	57,8	59,4	59,8
≥ 50 % und < 90 %	30,3	33,9	35,4
< 50 %	27,5	25,5	24,4
Männer			
≥ 90 %	87,0	84,0	82,3
< 90 %	13,0	16,0	17,7
≥ 50 % und < 90 %	7,7	10,1	11,3
< 50 %	5,3	5,9	6,4

Quellen: BFS und Eurostat

Bei der Beurteilung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich insbesondere die Frage, in welchen Pensen Eltern von Kindern unter 15 Jahren arbeiten. Auch 2019 waren die Teilzeitquoten von Männern mit als auch ohne Kinder unter 15 Jahren im Vergleich zu den Frauen tief. Überraschenderweise haben Männer ohne Kinder unter 15 Jahren mit 15,6 Prozent sogar eine um 2,9 Prozentpunkte höhere Teilzeitquote als ihre Kollegen mit Kindern unter 15 Jahren (12,7 Prozent). Ein gegenteiliges Bild zeigte sich 2019 bei den Frauen: Ihre Teilzeitquote liegt um 31 Prozentpunkte höher, wenn sie Kinder unter 15 Jahren haben. Doch selbst ohne Kinder unter 15 Jahren haben Frauen eine um 33,6 Prozentpunkte höhere Teilzeitquote als Männer.

Frauen mit und ohne Kinder unter 15 Jahren unterscheiden sich hauptsächlich bei den Arbeitspensen unter 50 Prozent stark: Ihr Unterschied betrug 2019 18,2 Prozentpunkte – gegenüber 12,8 Prozentpunkten bei Pensen zwischen 50 und weniger als 90 Prozent. Zwischen 2009 und 2019 nahm jedoch die Teilzeitquote von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in Pensen unter 50 Prozent um 7,9 Pro-

zentpunkte ab. Die Teilzeitquote bei Pensen zwischen 50 und weniger als 90 Prozent stieg bei diesen Frauen im selben Zeitraum denn auch um 7 Prozentpunkte an.

Regional betrachtet weisen das Tessin und die Genferseeregion die tiefsten Teilzeitquoten aus. Der grösste Unterschied liegt zwischen dem Espace Mittelland und dem Tessin mit 6,2 Prozentpunkten. Im Zeitraum von 2009 bis 2019 verzeichnete das Tessin mit 5,9 Prozentpunkten den höchsten und Zürich mit 2,2 Prozentpunkten den tiefsten Zuwachs bei der Teilzeitquote.

Erwerbstätigenquoten in Vollzeitäquivalenten

Die Erwerbstätigenquoten in Vollzeitäquivalenten (VZÄ-Erwerbstätigenquote) sind die um die Teilzeit bereinigten Erwerbstätigenquoten. Sie zeigen auch, wie es um die Integration der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den Arbeitsmarkt steht. Im Zeitraum zwischen 2009 und 2019 nahm die VZÄ-Erwerbstätigenquote von Personen im Alter ab 15 Jahren um 0,5 Prozentpunkte auf 53,8 Prozent ab. Dies begründet sich in der abnehmenden Arbeitsmarktpartizipation der Männer, deren VZÄ-Erwerbstätigenquote um 3,4 Prozentpunkte auf 66,2 Prozent abnahm. Diejenige der Frauen nahm im selben Zeitraum um 2,0 Prozentpunkte zu, jedoch auf bedeutend tieferem Niveau von nur 41,8 Prozent. Ebenso sind es Schweizer Erwerbstätige, deren VZÄ-Erwerbstätigenquote um 1,1 Prozentpunkte auf 51,5 Prozent zurückging, während sie bei ausländischen Erwerbstätigen um 0,3 Prozentpunkte auf 61,1 Prozent anstieg. Erwartungsgemäss waren es Erwerbstätige mit höchstem Abschluss auf Sek-II- und Tertiärstufe, deren VZÄ-Erwerbstätigenquote um 2,4 respektive 6,0 Prozentpunkte zurückging. Diejenige von Erwerbstätigen mit höchstem Abschluss auf Sek-I-Stufe stieg um 0,7 Prozentpunkte an. Bei Erwerbstätigen unterschiedlicher Altersklassen waren es nicht ganz überraschend die 55- bis 64-Jährigen, die mit 3,5 Prozentpunkten den höchsten Anstieg verzeichneten. Ihre Erwerbstätigenquote liegt nun bei 60 Prozent. Rückläufig waren die VZÄ-Erwerbstätigenquoten bei Erwerbstätigen der Altersklassen 15 bis 24 Jahre und 40 bis 54 Jahre um 0,1 respektive 0,2 Prozentpunkte. Bei Jugendlichen ist die Erwerbstätigenquote mit 50,2 Prozent bereits überdurchschnittlich tief. Bei Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren stieg die VZÄ-Erwerbstätigenquote um 1,2 Prozentpunkte auf 67,7 Prozent.

2.3.2 ERWERBSTÄTIGKEIT NACH WIRTSCHAFTLICHEN KRITERIEN

Im Jahr 2019 arbeiteten gemäss BFS knapp 77 Prozent der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor und 21 Prozent im Industriesektor. Im dritten Sektor war dabei der Frauenanteil mit mehr als 52 Prozent leicht höher, während im zweiten Sektor die Männer mehr als 76 Prozent der Erwerbstätigen ausmachten. Mehr als sechs von zehn Frauen waren im dritten Sektor teilzeitbeschäftigt, bei den Männern waren es nur zwei von zehn. Im zweiten Sektor waren die Männer zu mehr als 92 Prozent in einer Vollzeitbeschäftigung. Auch die Frauen in einer Vollzeitbeschäftigung stellten im zweiten Sektor mit 55 Prozent eine leichte Mehrheit dar. Der erste Sektor (Landwirtschaft) verliert kontinuierlich an Bedeutung und beschäftigte 2019 nur noch etwas mehr als 2,6 Prozent der Arbeitskräfte in der Schweiz.

Durch die Digitalisierung dürfte der dritte Sektor relativ zum zweiten in Zukunft weiter zulegen. Zudem zeichnet sich eine zusätzliche Nachfrage nach Arbeitskräften – sowohl Männer als auch Frauen – ab. Damit dürfte die Erwerbstätigenquote der im dritten Sektor stärker vertretenen Frauen auch zukünftig stärker ansteigen als bei den Männern.

Während sich der zweite Sektor in absoluten Zahlen der Erwerbstätigen seit etwa 1993 bei rund 1 Million eingependelt hat, verzeichnete der dritte Sektor mit Ausnahme der Periode 1975 bis 1976 – damals ging die Zahl der Erwerbstätigen um 14’000 Stellen zurück – immer ein positives Stellenwachstum. Von 1960 bis 2019 wuchs der dritte Sektor um mehr als 2,8 Millionen Stellen. Die Zunahme der relativen Bedeutung des dritten im Vergleich zum zweiten Sektor ist somit weniger auf einen Rückgang von Stellen im zweiten als vielmehr auf einen Zuwachs an Stellen im dritten Sektor zurückzuführen.

Durch die Digitalisierung dürfte der dritte Sektor relativ zum zweiten in Zukunft weiter zulegen. Zudem zeichnet sich eine zusätzliche Nachfrage nach Arbeitskräften – sowohl nach Männern als auch nach Frauen – ab.

Fachkräfte im Schweizer Arbeitsmarkt

2019 waren im Schweizer Arbeitsmarkt 47 Prozent (ca. 2,2 Millionen) Frauen und 53 Prozent (ca. 2,5 Millionen) Männer erwerbstätig. Bei den Frauen waren sechs von zehn und bei den Männern weniger als zwei von zehn Erwerbstätigen teilzeitbeschäftigt. 87,4 Prozent der Männer hatten 2019 eine Fachkräfteausbildung (Sek-II- oder Tertiärstufe), bei den Frauen waren es 87,2 Prozent. Während die Männer zu mehr als 45 Prozent über eine Ausbildung auf Tertiärstufe verfügten, war dies bei etwas mehr als 39 Prozent der Frauen der Fall, jedoch mit stark zunehmender Tendenz: Der Anteil Frauen mit Tertiärabschluss hat im Zeitraum von 2009 bis 2019 um 13 Prozent-

Mehr als 89 Prozent der Teilzeit arbeitenden Frauen und sogar mehr als 91 Prozent der Teilzeit arbeitenden Männer haben eine Fachkräfteausbildung durchlaufen.

punkte zugenommen – beinahe doppelt so stark wie bei den Männern mit einem Plus von 6 Prozentpunkten.

Mehr als 89 Prozent der Teilzeit arbeitenden Frauen und sogar mehr als 91 Prozent der Teilzeit arbeitenden Männer haben eine Fachkräfteausbildung durchlaufen. Auch unter den Vollzeit arbeitenden Männern war der Anteil mit Fachkräfteausbildungen mit fast 87 Prozent höher als der Anteil unter den Frauen mit etwas mehr als 84 Prozent.

2.4 FAZIT

Mit der vorliegenden Analyse wird die Erwerbstätigkeit in der Schweiz bewusst im internationalen und nationalen Kontext gezeigt. Dadurch wird klar, wie gut es der Schweiz gelingt, ihr Arbeitskräftepotenzial auf sehr hohem und stetig zunehmendem Niveau in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die hiesige Erwerbstätigenquote von Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren betrug im Jahr 2019 80,5 Prozent und ist damit weltweit hinter Island die zweithöchste. Sie übertrifft die Quoten der Nachbarländer Italien um mehr als 20 Prozentpunkte und Deutschland immer noch um fast 5 Prozentpunkte. Die hiesige Erwerbstätigenquote stieg in den letzten Jahren zudem auf hohem Niveau weiter. Dies ist neben dem flexiblen Arbeitsmarkt und der gelebten Sozialpartnerschaft auch den vielen sehr gut etablierten Institutionen des Schweizer Arbeitsmarkts wie den regionalen Arbeitsvermittlungszentren oder der Arbeitslosenversicherung, die Erwerbslose rasch und effizient wieder in den Arbeitsmarkt integriert, zu verdanken. Ebenso konnte mit der Möglichkeit der Kurzarbeit die Corona-Krise vergleichsweise gut gemeistert werden, so dass sich die Arbeitsmarktzahlen mittelfristig wieder dort einspielen sollten, wo sie vor Beginn der Krise lagen.

Die hiesige Erwerbstätigenquote von Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren betrug im Jahr 2019 80,5 Prozent und ist damit weltweit hinter Island die zweithöchste.

Erwerbstätigkeit nach Geschlecht und Alter

Bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung fällt auf, dass die Unterschiede zwischen den Erwerbstätigenquoten der Männer und der Frauen vergleichsweise hoch sind. Die Nachbarländer der Schweiz, mit Ausnahme von Italien und Österreich, können hier geringere Unterschiede vorweisen. Erfreulich ist aber, dass die Quote der Frauen hierzulande in den letzten Jahren stetig angestiegen und somit auch der Unterschied zu den Männern gesunken ist. Zudem darf angenommen werden, dass sich diese Entwicklung fortsetzen wird, da die Frauen im wachsenden dritten Sektor eine Mehrheit der Stellen innehaben und für sie mit zunehmend hohen Qualifikationen auch die Opportunitätskosten einer Arbeitsmarktabsenz steigen.

Positiv ist die zunehmend bessere Integration von älteren Personen in den Arbeitsmarkt. Von 2009 bis 2019 stieg die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen um fast 5 Prozentpunkte an und war in keiner anderen Altersklasse so ausgeprägt. Schaut man noch etwas weiter zurück zeigt sich, dass deren Erwerbstätigenquote in den letzten 25 Jahren um mehr als 11 Prozentpunkte gestiegen ist. Kommt hinzu, dass aufgrund der alternden Bevölkerung Unternehmen je länger desto weniger auf dieses Arbeitskräftepotenzial werden verzichten können.

Die Erwerbstätigenquote von Jugendlichen ging hingegen von 2009 bis 2019 leicht um 0,4 Prozentpunkte zurück. Diese Entwicklung ist etwas beunruhigend, obwohl die Erwerbstätigenquote von 61,2 Prozent international betrachtet weiterhin zu den höchsten zählt. An der sinkenden Erwerbstätigenquote zeigt sich, dass Massnahmen zur Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt weiterhin ihre Berechtigung haben, denn der frühe Eintritt in den Arbeitsmarkt ist für ihr zukünftiges Erwerbsleben und die Vorbeugung von Erwerbslosigkeit von entscheidender Bedeutung (vgl. Kapitel II 2 Jugendliche).

Erwerbstätigkeit nach Pensum

Die Erwerbstätigen im Schweizer Arbeitsmarkt arbeiten zunehmend in Teilzeitpensen. So hatte die Schweiz 2019 gemäss OECD mit fast 27 Prozent Teilzeitbeschäftigten hinter den Niederlanden die zweithöchste Teilzeitquote. Das Bundesamt für Statistik weist sogar einen Teilzeitanteil von über 37 Prozent und einen Anstieg der Teilzeitquote um 3,8 Prozentpunkte zwischen 2009 und 2019 aus. In den letzten 25 Jahren stieg die Teilzeitquote um mehr als 10 Prozentpunkte stetig an. Dabei fällt auf, dass mehrheitlich Frauen ihr Arbeitspensum reduzieren. Die Familienplanung ist dabei ein wichtiger Faktor, denn die Betreuung der Kinder ist nach wie vor meist Sache der Frau.

Denn die zunehmend sehr gut ausgebildeten Frauen dürfen nicht länger aufgrund eines ungenügenden oder zu teuren Kinderbetreuungsangebots an einer verstärkten Teilnahme im Arbeitsmarkt gehindert werden.

Die Tatsache, dass Mütter dank Teilzeitstellen im Arbeitsprozess verbleiben können, kann durchaus positiv gewertet werden, zumindest bei den Müttern, die ansonsten ganz aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden würden. Volkswirtschaftlich betrachtet besteht jedoch ein grosses Potenzial, diese wertvollen Fachkräfte verstärkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Denn die zunehmend sehr gut ausgebildeten Frauen dürfen nicht länger aufgrund eines ungenügenden oder zu teuren Kinderbetreuungsangebots an einer verstärkten Teilnahme im Arbeitsmarkt gehindert werden.

Somit liegt es an Wirtschaft und Politik, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern.

Zunehmend nehmen auch Väter Kinderbetreuungspflichten im Haushalt wahr. Gründe für Teilzeitpensen der Eltern sind oft fehlende Tagesschulen bzw. Kindertagesstätten.

Erwerbstätigkeit nach Familiensituation

In Bezug auf die Familiensituation ist bemerkenswert, dass Personen ohne Kinder unter 15 Jahren eine tiefere Erwerbstätigenquote aufweisen als solche mit Kindern desselben Alters. Auch sind Männer mit Kindern unter 15 Jahren weniger oft teilzeitbeschäftigt als ihre Kollegen, die keine Kinder (mehr) unter 15 Jahren haben. Zudem stieg die Teilzeitquote von Arbeitskräften ohne Kinderbetreuungsaufgaben zwischen 2009 und 2019 um 2,7 Prozentpunkte an. Frauen sind unabhängig von der Familiensituation häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer. Diese Erkenntnisse zeigen, dass es abgesehen von Familienpflichten weitere Gründe für Teilzeitarbeit gibt, die den entsprechenden Personen mehr Freiraum für private Angelegenheiten ermöglichen. Ebenso kann die stärkere Verbreitung der Teilzeitarbeit bei Frauen damit zusammenhängen, dass diese auch nach der intensiven Kinderbetreuungszeit nicht wieder im gleichen Umfang in den Arbeitsmarkt zurückkehren bzw. neben der Erwerbsarbeit Betreuungs- und Haushaltspflichten weiterhin stärker wahrnehmen als Männer.

Finanzielle Gründe führen oft dazu, dass nicht das persönliche Arbeitspensum ins Kalkül einfliesst, sondern vielmehr das Haushaltspensum von Mann und Frau als Ganzes. So ist es durchaus denkbar, dass der Mann sein Pensum nicht oder nicht stark zurückfährt, während die Frau in einem reduzierten Pensum arbeitet. Bei Eltern mit Kindern unter 15 Jahren ist die Frau meist schon teilzeitbeschäftigt, was erklären kann, dass Männer ihr Pensum weniger stark reduzieren als Männer ohne Kinder unter 15 Jahren.

Erwerbstätigkeit in Vollzeitäquivalenten

Hochgerechnet auf Vollzeitpensen fällt die Schweiz international in Bezug auf die Erwerbstätigkeit der Frauen – wie im übrigen auch der Männer – stark zurück.

Die Betrachtung der Erwerbstätigenquoten in Vollzeitäquivalenten gibt eine konsolidierte Sicht zur Frage, wie gut das inländische Arbeitskräftepotenzial ausgeschöpft wird, da hier die Teilzeit- zu Vollzeitpensen aggregiert werden. Bei Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren nahm die VZÄ-Erwerbstätigenquote im Zeitraum von 2009 bis 2019 um 1,2 Prozentpunkte leicht zu. Diese Zunahme ist mehrheitlich der gestiegenen Erwerbstätigenquote der Frauen zuzuschreiben. Es zeigt sich, dass Frauen inzwischen stärker im Arbeitsmarkt partizipieren, dafür die Männer etwas kürzertreten. Hochgerechnet auf Vollzeitpensen fällt die Schweiz international in Bezug auf die Erwerbstätigkeit der Frauen – wie im übrigen auch der Männer – stark zurück.

Interessant ist die Erkenntnis, dass das Fachkräftepotenzial der Erwerbstätigen sowohl mit Sek-II- als auch mit Tertiärabschluss in den Jahren zwischen 2009 und 2019 zunehmend schlechter ausgeschöpft wird. Bei beiden Abschlüssen gingen die VZÄ-Erwerbstätigenquoten um 2,4 respektive 6,0 Prozentpunkte zurück. Es stellt sich die Frage, ob die Bemühungen im Rahmen der Fachkräfteinitiative von Politik und Wirtschaft nicht nur durch vermehrte Teilzeitarbeit zugunsten der Familienarbeit, sondern auch durch das zunehmende Bedürfnis der Erwerbstätigen nach mehr Freizeit übersteuert werden. Dass zudem Erwerbstätige mit Tertiärabschluss ihre Pensen stärker reduzieren als solche mit Sek-II-Abschluss, ist auch darauf zurückzuführen, dass eine Pensenreduktion eine Frage der finanziellen Möglichkeiten ist. Die Arbeitnehmer in der Schweiz sind in Bezug auf ihre Kaufkraft im europäischen Vergleich meist in einer komfortablen Ausgangslage. Das finanzielle Argument wird dadurch bestärkt, dass die VZÄ-Erwerbstätigenquote der tendenziell einkommensschwächeren Personen mit Sek-I-Abschluss im selben Zeitraum um 0,7 Prozentpunkte zunahm. Aus der rückläufigen VZÄ-Erwerbstätigenquote von Personen mit Sek-II- und Tertiärabschluss zu schliessen, dass die Massnahmen zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials nichts bewirken würden, greift jedoch zu kurz. Denn es ist durchaus denkbar, dass durch diese Massnahmen eine noch stärkere Abnahme der VZÄ-Erwerbstätigenquote von Fachkräften verhindert werden konnte.

Die VZÄ-Erwerbstätigenquote von ausländischen Erwerbstätigen lag 2019 um 9,6 Prozentpunkte höher als jene der schweizerischen. Ein wichtiger Grund für diesen Unterschied lässt sich durch den durchschnittlich tieferen Ausbildungsstand von ausländischen Erwerbstätigen erklären.

Interessant ist der Befund, dass die VZÄ-Erwerbstätigenquote von ausländischen Erwerbstätigen 2019 um 9,6 Prozentpunkte höher lag als jene der schweizerischen. Ein wichtiger Grund für diesen Unterschied lässt sich durch den durchschnittlich tieferen Ausbildungsstand von ausländischen Erwerbstätigen erklären. Somit arbeiten sie oft in Berufen, in denen Teilzeitarbeit weniger stark verbreitet ist und sie erzielen in ihren Berufen durchschnittlich tiefere Einkommen als schweizerische Erwerbstätige, wodurch sich viele Teilzeitpensen schlicht nicht leisten können. Die Analyse der VZÄ-Erwerbstätigenquote hinsichtlich der Altersklassen belegt auch, dass das Potenzial der Erwerbstätigen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren von 2009 bis 2019 mit einer Zunahme von 3,5 Prozentpunkten stark überdurchschnittlich anstieg – und dies, obwohl die Teilzeitquote dieser Personen im selben Zeitraum ebenfalls zunahm. Der Anstieg zeigt, dass die Wirtschaft – auch wegen des demografischen Wandels – bereits heute, und zukünftig in noch stärkerem Ausmass, auf ältere Arbeitskräfte angewiesen ist. Demgegenüber ging die VZÄ-Erwerbstätigenquote der Jugendlichen im selben Zeitraum leicht zurück.

Erwerbstätigkeit nach Wirtschaftssektoren und Ausbildung
Die Erwerbstätigen in der Schweiz waren 2019 laut OECD zu 77 Prozent im Dienstleistungssektor aktiv, davon 53 Prozent Frauen. Seit 1972 ist der dritte Sektor in der Schweiz bedeutender als der zweite.

Wie gut die Frauen inzwischen ausgebildet sind, zeigt sich daran, dass 2019 über 87,2 Prozent von ihnen über Fachkräfteausbildungen verfügten. Dieser Wert ist nur unwesentlich tiefer als jener von 87,4 Prozent bei den Männern. Der Prozentsatz der Frauen, die einen Abschluss auf Tertiärstufe erworben haben, stieg zudem zwischen 2009 und 2019 um 13 Prozentpunkte.

Diese Analyse zur Erwerbstätigkeit im Schweizer Arbeitsmarkt ist ermutigend: Sie zeigt, dass die Schweiz international gesehen in den letzten Jahren hervorragende Arbeit geleistet hat, was die Integration von Arbeitskräften in den Arbeitsmarkt angeht. Sie weist aber auch darauf hin, dass nach wie vor Potenzial besteht, die Situation weiter zu verbessern. Die Hausaufgaben der Schweiz liegen weiterhin in der Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials, wobei diesbezüglich hauptsächlich den Frauen, vor allem jenen mit Kindern, eine besondere Bedeutung zukommt. Im internationalen Vergleich fällt denn auch die grosse Diskrepanz zwischen den Arbeitspensen von Männern und Frauen auf. Die Bestrebungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind zu verstärken, denn mit der zunehmenden Qualifizierung der Frauen wird aus volkswirtschaftlicher Sicht die Vernachlässigung ihres Potenzials immer schwieriger nachvollziehbar. Potenzial besteht jedoch auch bei den mehrheitlich überdurchschnittlich gut ausgebildeten älteren Personen sowie zunehmend bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen: Ihre Integration in den Arbeitsmarkt ist nicht nur aus wirtschaftlichen, sondern auch aus integrations- und finanzpolitischen Überlegungen unerlässlich.

Die Hausaufgaben der Schweiz liegen weiterhin in der Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials, wobei diesbezüglich hauptsächlich den Frauen, vor allem jenen mit Kindern, eine besondere Bedeutung zukommt.

3 Zuwanderung

- → Im Jahr 2019 wanderten aus den EU-28-/Efta-Staaten netto nur noch knapp 32'000 Personen in die Schweiz ein. Die Nettozuwanderung aus diesen Ländern hat damit seit 2013 um fast 48 Prozent abgenommen.
- → Die stärkste Zuwanderung in die Schweiz verzeichneten 2019 Italien, Deutschland, Frankreich, Rumänien und Polen. Zehn Jahre zuvor waren es nebst Italien, Deutschland und Frankreich Portugal und Grossbritannien.
- → Das Ausmass der Zuwanderung aus europäischen Ländern ist stark von der konjunkturellen Situation in der Schweiz getrieben. Dies haben die letzten Jahre gut gezeigt. Läuft es wirtschaftlich schlechter, so gehen auch die Nettozuwanderungszahlen zurück. Woher die Zuwanderer kommen, hängt stark damit zusammen, wie die wirtschaftliche Situation in den jeweiligen Herkunftsländern ist.
- → Aus den einwanderungsstärksten Ländern aus dem EU-28-/Efta-Raum ist die Nettozuwanderung seit 2013 mit Ausnahme der osteuropäischen Länder Rumänien, Bulgarien und Polen rückläufig.
- → Der Anteil von Personen aus dem asiatischen Raum an den Zuwanderern aus Drittstaaten in der ständigen ausländischen Wohnbevölkerung ist seit 2013 mit wenigen Ausnahmen kontinuierlich angestiegen; 2019 lag er bereits bei fast 50 Prozent.

Menschen wandern nicht nur in die Schweiz ein, um einer Arbeit nachzugehen; mehr als die Hälfte aller Zuwanderer hat andere Gründe. 2019 kamen neben den Arbeitskräften, die kontingentiert oder kontingentsfrei einwanderten, etwa 29 Prozent im Rahmen des Familiennachzugs, meistens die Partnerin oder der Partner beziehungsweise Kinder von erwerbstätigen Personen. Etwas mehr als zehn Prozent der Zuwanderer kamen für eine Aus- oder Weiterbildung in die Schweiz, knapp fünf Prozent waren Übertritte aus dem Asylwesen, etwas mehr als drei Prozent Aufenthalte ohne Erwerbstätigkeit und etwas mehr als drei Prozent übrige Zuzüge. Die Zahl der zugewanderten erwerbstätigen Personen in die ständige ausländische Wohnbevölkerung ging zwischen 2009 und 2019 um 19 Prozent zurück.

Die Zahl der zugewanderten erwerbstätigen Personen in die ständige ausländische Wohnbevölkerung ging zwischen 2009 und 2019 um 19 Prozent zurück.

Bei der Zuwanderung in den Arbeitsmarkt ist zwingend zwischen Personen aus EU-28-/Efta-Staaten und Drittstaaten zu unterscheiden. Während für die Mehrheit der EU-28- und Efta-Staaten das Personenfreizügigkeitsabkommen Anwendung findet, sind die Aufenthaltsbewilligungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit von Bürgern aus Drittstaaten kontingentiert. Bei der Beantragung einer Kontingentsbewilligung muss der Arbeitgeber den Nachweis erbringen, dass er für die entsprechende Tätigkeit keine inländische Person rekrutieren kann. Durch diesen Inländervorrang wird sichergestellt, dass die aus Drittstaaten zuwandernden Erwerbstätigen keine inländischen Arbeitskräfte verdrängen. Dies führt dazu, dass Kontingente für Drittstaatenbürger praktisch ausschliesslich an hoch qualifizierte und stark spezialisierte Arbeitskräfte vergeben werden, die in Unternehmen mehrheitlich Schlüsselpositionen besetzen und für diese somit von zentraler Bedeutung sind. Im Nachgang zur Annahme der Masseneinwanderungsinitiative 2014 setzte der Bundesrat ein Zeichen, indem er die Kontingente für die Folgejahre senkte. Inzwischen sind sie wieder auf dem gleichen Niveau wie zuvor.

Kontingente für Drittstaatenbürger werden praktisch ausschliesslich an hoch qualifizierte und stark spezialisierte Arbeitskräfte vergeben, die in Unternehmen mehrheitlich Schlüsselpositionen besetzen und für diese somit von zentraler Bedeutung sind.

Die Wanderbewegungen in den und aus dem Schweizer Arbeitsmarkt werden im Folgenden getrennt nach EU-28-/Efta- und nach Drittstaaten analysiert und beurteilt.

3.1 ZUWANDERUNG AUS EU-28-/EFTA-STAATEN

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) sieht in der Zuwanderung eine Pufferfunktion für den Arbeitsmarkt: Sie ermöglicht in wirtschaftlich guten Zeiten die Besetzung von Stellen, für die im Inland keine Arbeitskräfte verfügbar sind. In wirtschaftlich schlechteren Zeiten verlassen diese meist überdurchschnittlich mobilen Arbeits-

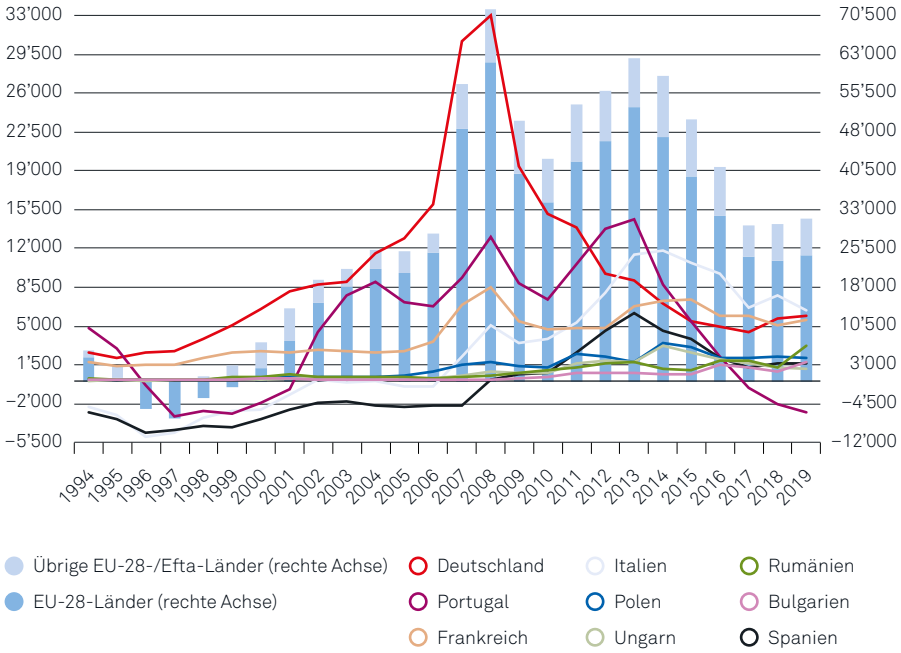
Die Schweiz war immer schon von qualifizierter Zuwanderung abhängig, und diese erwies sich in den vergangenen Jahren als grosser Wettbewerbsvorteil und als unabdingbar für das angestrebte Wirtschaftswachstum.

kräfte das Land wieder, um in ihrer Heimat oder einem wirtschaftlich bessergestellten Land eine Stelle zu suchen. Die Schweiz war immer schon von qualifizierter Zuwanderung abhängig, und diese erwies sich in den vergangenen Jahren als grosser Wettbewerbsvorteil und als unabdingbar für das angestrebte Wirtschaftswachstum. Als Faustregel gilt dabei: Die Höhe der Nettozuwanderung hängt von der hiesigen konjunkturellen Lage ab, während die länderspezifische Zusammensetzung der Zuwanderer von der wirtschaftlichen Lage in den Herkunftsländern abhängt.

Abbildung 6 zeigt die Nettozuwanderung aus neun ausgewählten zuwanderungsstarken EU-28-/Efta-Ländern im Jahr 2019 sowie die Nettozuwanderung insgesamt aus EU-28-/Efta-Staaten. Die Nettozuwanderung in die Schweiz war bis und mit 2011 mehrheitlich von deutschen Staatsangehörigen geprägt. Den Höhepunkt erreichte die deutsche Zuwanderung 2008 mit beinahe 34'000 Personen. In den Jahren danach nahm sie kontinuierlich ab und lag 2019 ganze 83 Prozent tiefer als 2008 (vgl. Tabelle 7). In den Jahren 2012 und 2013 waren es zwischenzeitlich die portugiesischen Zuwanderer, die zahlenmässig obenaus schwangen, jedoch verlassen seit 2017 mehr Bürger aus Portugal unser Land, als dass sie zuwandern. Seit 2014 wandern netto am meisten italienische Staatsbürger in die Schweiz ein. Von 2012 bis 2015 kompensierten hauptsächlich die portugiesische und die italienische Nettozuwanderung den Rückgang derjenigen aus Deutschland, seit 2015 sind es die italienischen und französischen Zuwanderer. Jedoch gehen die Zuwanderungszahlen von Personen aus Italien seit 2015 und jene aus Frankreich seit 2016 zurück. Dies trug massgeblich dazu bei, dass die Nettozuwanderung aus den EU-28-/Efta-Staaten insgesamt rückläufig respektive stagnierend war. Die Nettozuwanderung geht seit 2013 kontinuierlich zurück und stagnierte 2019 praktisch auf dem Vorjahresniveau. Dabei entwickeln sich die Zuwanderungszahlen der jeweiligen Herkunftsländer ganz unterschiedlich.

Abbildung 6

NETTOZUWANDERUNG AUS AUSGEWÄHLTEN EU-28-STAATEN 1994 BIS 2019



Abgebildet sind neun ausgewählte Länder mit hohen Zuwanderungszahlen in die ständige ausländische Wohnbevölkerung sowie die gesamte Nettozuwanderung aus diesen Ländern und den übrigen EU-28-/Efta-Staaten.

Quelle: SEM

Tabelle 7

NETTOZUWANDERUNG AUS AUSGEWÄHLTEN EU-28-STAATEN 2009, 2014 UND 2019

	2009	2014	2019
Italien	3’489	11’775	6’361
Deutschland	19’387	6’998	5’889
Frankreich	5’435	7’289	5’549
Portugal	8’854	8’770	–2’750
Spanien	652	4’628	1’611
Polen	1’323	3’480	2’171
Ungarn	753	3’242	1’127
Rumänien	721	1’189	3’176
Bulgarien	305	681	1’770
EU-28/Efta	48’501	57’142	31’965

Aufgeführt sind neun ausgewählte Länder mit hohen Zuwanderungszahlen sowie die gesamte Nettozuwanderung aus den EU-28-/Efta-Staaten.

Quelle: SEM

Die Höhe der Zuwanderung hat einen sehr starken Arbeitsmarktbezug: Läuft die Wirtschaft in der Schweiz gut, werden mehr Stellen von Arbeitskräften aus EU-28-/Efta-Staaten besetzt. Läuft es weniger gut, wandern viele der Arbeitskräfte entweder wieder zurück in ihr Herkunftsland oder in ein Land, wo die wirtschaftlichen Perspektiven besser sind als in der Schweiz.

Es zeigt sich, dass eine im Vergleich zu ihren Herkunftsländern bessere wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz mit einer höheren Nettozuwanderung aus diesen Ländern einhergeht.

Es zeigt sich, dass eine im Vergleich zu ihren Herkunftsländern bessere wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz mit einer höheren Nettozuwanderung aus diesen Ländern einhergeht, da es für diese Arbeitskräfte in diesem Fall attraktiv ist, in der Schweiz eine Stelle anzutreten. Die konjunkturelle Lage der Schweiz im Vergleich zu den jeweiligen Herkunftsländern erweist sich als zuverlässiger Indikator für die länderspezifische Zusammensetzung der Nettozuwanderung. So hat sich in den letzten Jahren auch die länderspezifische Zusammensetzung der Nettozuwanderung aus den EU-28-/Efta-Staaten verändert. Wird die Europäische Union in die drei Regionen «Nord- und Westeuropa», «Südeuropa» und «Osteuropa» aufgeteilt, zeigt sich, dass die Nettozuwanderung aus Nord- und Westeuropa bis 2011 am stärksten zur Zuwanderung in die Schweiz beitrug. Seit 2012 sind es die süd- und westeuropäischen Länder, die hauptsächlich zur Nettozuwanderung beitragen.

Mit der demografischen Entwicklung im Arbeitsmarkt wird sich zunehmend die Frage stellen, woher die Schweizer Arbeitgeber ihre Arbeitskräfte rekrutieren können. Dabei muss in erster Linie das Arbeitskräftepotenzial in der Schweiz besser erschlossen werden.

Mit der demografischen Entwicklung im Arbeitsmarkt wird sich zunehmend die Frage stellen, woher die Schweizer Arbeitgeber ihre Arbeitskräfte rekrutieren können. Dabei muss in erster Linie das Arbeitskräftepotenzial in der Schweiz besser erschlossen werden. Weil dies kaum ausreichen wird, wird die Schweiz auch zukünftig und wohl in verstärktem Ausmass auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen sein. Da zudem die bisherigen Herkunftsländer der Zuwanderer vor ähnlichen Problemen stehen, wird der Wettbewerb um diese Arbeitskräfte in den nächsten Jahren stark intensiviert.

3.2 ZUWANDERUNG AUS DRITTSTAATEN

Die Zahl der Kontingente für Drittstaatenangehörige wird durch den Bundesrat jährlich neu bestimmt. Zu Beginn des Jahres wird ein Teil der Kontingente an die Kantone verteilt. Um auf den wechselnden kantonalen Kontingentsbedarf flexibel reagieren zu können, verbleibt der Rest der Kontingente beim Bund (Bundesreserve). Im Bedarfsfall kann der Bund den Kantonen zusätzliche Kontingente rasch zuteilen.[9] Nach Annahme der Masseneinwanderungsinitiative 2014 setzte der Bundesrat mit der Senkung der Kontingente ein Zeichen. Gemäss Staatssekretariat für Migration (SEM) stiegen die erworbenen Kontingente seither wieder kontinuierlich an, wobei das Niveau vor 2015 bisher nicht erreicht wurde. Die Höchstzahlen für das Jahr 2020 werden auf dem Niveau von 2019 belassen. Dies sind 4’000 L- und 4’500 B-Bewilligungen. 2019 wurden 3’396 L- und 3’766 B-Bewilligungen erworben. Während die L-Bewilligungen seit 2014 nicht immer vollständig ausgeschöpft wurden, war dies bei den B-Bewilligungen bis auf das Jahr 2019 immer der Fall. Zu den Drittstaatenkontingenten hinzu kommen 3’000 L- und 500 B-Bewilligungen für Dienstleistungserbringer. Für Letztere beträgt die Einsatzdauer mehr als 90 respektive 120 Tage pro Jahr. Viele ins Land geholte Drittstaatenbürger haben hoch spezialisierte Kenntnisse, über die in der Schweiz und im übrigen Europa nicht genügend Personen verfügen.

Viele ins Land geholte Drittstaatenbürger haben hoch spezialisierte Kenntnisse, über die in der Schweiz und im übrigen Europa nicht genügend Personen verfügen.

Betrachtet man alle in die ständige ausländische Wohnbevölkerung (L-, B- oder C-Bewilligung) eingewanderten Drittstaatenangehörigen im Jahr 2019, so waren Zuwanderer aus der Volksrepublik China mit 3’344 Personen, gefolgt von Indien mit 2’976 Personen und den USA mit 2’713 Personen zahlenmässig am stärksten vertreten. Im Hinblick auf Kontingente hatte Europa mit 77 Prozent vor Asien mit 12 Prozent und Amerika mit 6 Prozent den höchsten Anteil an

9 www.personenfreizuegigkeit.admin.ch/fza/de/home/drittstaaten/kontingente.html

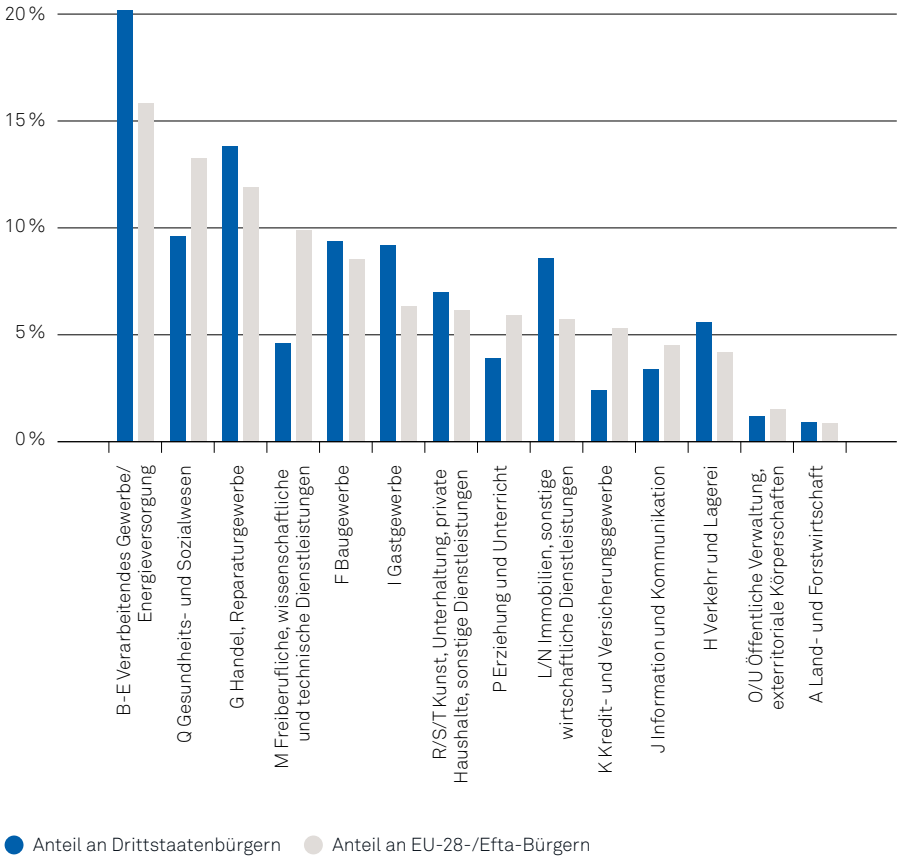
Zuwanderern. Die Kontingente für eine Erwerbstätigkeit im hiesigen Arbeitsmarkt gingen 2019 zu 36 Prozent an EU-28-/Efta- und zu 64 Prozent an Drittstaatenbürger. An der gesamten Nettozuwanderung in die ständige ausländische Wohnbevölkerung hatten Personen aus Europa mit mehr als 70 Prozent den weitaus höchsten Anteil. Neben Indien, den USA und der Volksrepublik China waren 2019 Kanada, Brasilien und die Philippinen wichtige Länder im Rahmen der kontingentierten Drittstaatenzuwanderung. Danach folgen Personen aus Asien und Afrika mit knapp 15 respektive 9 Prozent.

Die Kontingente für eine Erwerbstätigkeit im hiesigen Arbeitsmarkt gingen 2019 zu 36 Prozent an EU-28-/Efta- und zu 64 Prozent an Drittstaatenbürger.

2019 arbeiteten sowohl bei den EU-28-/Efta- als auch bei den Drittstaatenbürgern anteilsmässig am meisten Personen in der Branche «Verarbeitendes Gewerbe / Energieversorgung» mit fast 16 respektive 20 Prozent (vgl. Abbildung 7). Bei der Beschäftigung von EU-28-/Efta-Staatsbürgern folgt die Branche «Gesundheit und Soziales» und die Branche «Handel, Reparaturgewerbe». Ebenfalls stark auf EU-28-/Efta-Staatsangehörige setzt die Branche «Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen», unter welcher etwa die Rechts- und Steuerberatung oder auch die Wirtschaftsprüfung subsumiert werden.

Abbildung 7

ANTEILE AN EU-28-/EFTA- UND DRITTSTAATENBÜRGERN NACH BRANCHE



Quelle: BFS

Über alle ausländischen Erwerbstätigen betrachtet, hatten 2019 47 Prozent eine Niederlassungsbewilligung (C-Bewilligung), 28 Prozent eine Aufenthaltsbewilligung (B-Bewilligung) und 20 Prozent eine Grenzgängerbewilligung (G-Bewilligung). Nur gerade 3 Prozent hatten eine Kurzaufenthaltsbewilligung (L-Bewilligung). Diese Anteile verliefen über die letzten Jahre mehr oder weniger konstant.

3.3 FAZIT

Die Zuwanderung aus EU-28-/Efta-Staaten ging von 2013 bis 2018 stetig zurück und stagnierte letztes Jahr bei etwas mehr als 30'000 Personen. Als Folge der Corona-Krise ist auch für 2020 mit einem weiteren Rückgang der Zuwanderung zu rechnen. Lag der Hauptgrund für den Rückgang bis 2019 im wiedererstarkten europäischen Wirtschaftsraum und dem Abflauen der hiesigen Wirtschaftslage, so kämpfen viele Unternehmen inzwischen mit den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise. Diese hat unter anderem dazu geführt, dass für über einen Fünftel der Erwerbstätigen eine Kurzarbeitsentschädigung beantragt wurde. Wie in der vorliegenden Analyse dargelegt, hängt die Zuwanderung in die Schweiz jeweils stark davon ab, wie robust die hiesige Wirtschaft verglichen mit jener in den Herkunftsländern der zuwandernden Arbeitskräfte ist.

Lag der Hauptgrund für den Rückgang der Zuwanderung bis 2019 im wiedererstarkten europäischen Wirtschaftsraum und dem Abflauen der hiesigen Wirtschaftslage, so kämpfen viele Unternehmen inzwischen mit den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise.

Obwohl die Schweizer Konjunktur bereits vor dem Ausbruch der Corona-Krise zu Beginn des Jahres 2020 nicht mehr so stabil verlief, wurde sie durch die Massnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung des Coronavirus mit voller Wucht getroffen. Nicht zuletzt um die negativen Auswirkungen dieser Krise zu meistern ist es zentral, dass das liberale Rekrutierungssystem von Arbeitskräften beibehalten werden kann. Denn dieses erlaubt den hiesigen Arbeitgebern, zeitnah, flexibel und ohne grösseren administrativen Aufwand offene Positionen mit im Inland fehlenden Arbeitskräften zu besetzen. Wie gezielt und auf den Schweizer Arbeitsmarkt austariert dieses System funktioniert, zeigt sich jeweils in der jährlich durch das Staatssekretariat für Wirtschaft durchgeführten Analyse der Auswirkungen des Personenfreizügigkeitsabkommens im Arbeitsmarkt. Wegweisende Erkenntnisse dazu liefert auch eine im renommierten «American Economic Review» publizierte Studie. Die Autoren analysieren dabei, wie sich der Wechsel vom System der kontrollierten Zuwanderung zum Freizügigkeitsabkommen und der damit einhergehenden Öffnung des Schweizer Arbeitsmarkts für Arbeitskräfte aus EU-/Efta-Ländern auswirkte. Sie liefern empirische Evidenz, dass durch die Zuwanderung in den Schweizer Arbeitsmarkt im Durchschnitt weder Beschäftigung noch Löhne der einheimischen Arbeitskräfte sinken. Vielmehr ergänzen die Zuwanderer aus EU-28-/Efta-Ländern die hiesigen Arbeitskräfte. In vielen Fällen führt die Besetzung von Stellen mit EU-28-/Efta-Zuwanderern sogar zu neuen Arbeitsplätzen, die wiederum auch von inländischen Arbeitskräften besetzt werden.

Die durch das Personenfreizügigkeitsabkommen mit der Europäischen Union ermöglichte Zuwanderung hat der Schweiz in den über 15 Jahren seit dessen Inkrafttreten überwiegend Vorteile gebracht.

Die durch das Personenfreizügigkeitsabkommen mit der Europäischen Union ermöglichte Zuwanderung hat der Schweiz in den über

15 Jahren seit dessen Inkrafttreten überwiegend Vorteile gebracht. Inzwischen sind Lücken bei der Besetzung von Stellen im Niedrigqualifikationsbereich entstanden, da diese oft nicht mehr durch inländische Arbeitskräfte besetzt werden konnten. Dieser Engpass bei Arbeitskräften mit niedrigen Qualifikationen hängt mit der zunehmenden höheren Qualifizierung von inländischen Arbeitskräften, der demografischen Entwicklung sowie den grösstenteils hoch qualifizierten Zuwanderern zusammen, die nachgelagert auch Dienstleistungen nachfragen, zu deren Bereitstellung Tätigkeiten im niedrigen Qualifikationsbereich ausgeübt werden müssen. Die Zuwanderung aus EU-28-/Efta- und Drittstaaten führt aber auch dazu, dass die hiesigen Unternehmen agiler auf wirtschaftliche Veränderungen reagieren können und zusätzliche Stellen im Inland schaffen.

Die mehrmaligen klaren Abstimmungsresultate zu den bilateralen Abkommen zeigen, dass der überwiegenden Mehrheit der Schweizer Bevölkerung der grosse Nutzen der Personenfreizügigkeit bewusst ist und es für sie durchaus klar ist, dass die Schweizer Wirtschaft auch zukünftig auf eine qualifizierte ausländische Zuwanderung angewiesen sein wird.

Waren es bis 2011 vorwiegend deutsche Zuwanderer, die den Schweizer Arbeitsmarkt belebten, so sind es inzwischen vermehrt Bürger aus Süd- und Westeuropa. Dass gewisse Unternehmen ohne das Fachwissen von Zuwanderern schlicht ihre Aufgaben nicht mehr wahrnehmen könnten, wird oft nicht genügend betont. Inzwischen wandern vermehrt Erwerbstätige ein, die sich die deutsche Sprache – je nach Tätigkeit – erst aneignen müssen. Es liegt auf der Hand, dass diese Zuwanderer in der Schweiz etwas länger benötigen, bis sie im Arbeitsmarkt Fuss fassen und sich als unerlässliche Arbeitskräfte in unterschiedlichsten Branchen behaupten. Die mehrmaligen klaren Abstimmungsresultate zu den bilateralen Abkommen zeigen, dass der überwiegenden Mehrheit der Schweizer Bevölkerung der grosse Nutzen der Personenfreizügigkeit bewusst ist und es für sie durchaus klar ist, dass die Schweizer Wirtschaft auch zukünftig auf eine qualifizierte ausländische Zuwanderung angewiesen sein wird. Die in den letzten Jahren stark rückläufige Nettozuwanderung aus EU-28-/Efta-Ländern zeigt zudem, dass die Verfügbarkeit von gut qualifiziertem ausländischem Personal kein Selbstläufer ist. Dieser Trend ist ein Indiz dafür, dass der Standort Schweiz für qualifizierte Arbeitskräfte gegenüber dem Ausland an Attraktivität eingebüsst hat. Zuwanderer beurteilen Länder nach deren wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen und wandern dorthin, wo diese für sie am vorteilhaftesten sind. Die hohe Mobilität dieser Fachkräfte kann schnell dazu führen, dass die Zuwanderungszahlen sinken.

Die tendenziell rückläufige Nettozuwanderung aus EU-/Efta-Ländern könnte sich mittelfristig als grosses Problem etablieren. Dann nämlich, wenn der Schweizer Wirtschaft in den kommenden Jahren wegen der zunehmenden demografischen Entwicklung die Arbeitskräfte fehlen. Umso mehr muss deshalb die seit Jahren mit

Die tendenziell rückläufige Nettozuwanderung aus EU-/Efta-Ländern könnte sich mittelfristig als grosses Problem etablieren. Dann nämlich, wenn der Schweizer Wirtschaft in den kommenden Jahren wegen der zunehmenden demografischen Entwicklung die Arbeitskräfte fehlen.

unzähligen Massnahmen geförderte Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials weiterverfolgt und in gewissen Bereichen intensiviert werden. Auch muss es im Interesse der Wirtschaft sein, Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren und auszubilden, so dass diese zukünftig ebenfalls zur Besetzung von Stellen rekrutiert werden können.

Ein weiterer Hebel, um dem drohenden Mangel an hoch qualifizierten Arbeitskräften entgegenzuwirken, ist die Zuwanderung aus Drittstaaten. Durch den Inländervorrang bei den bisher mit Drittstaatenangehörigen besetzten Stellen ist eine Verdrängung von inländischem Personal per se praktisch ausgeschlossen. Die aus EU-28-/Efta- und Drittstaaten rekrutierten Arbeitskräfte sind für die Unternehmen oft von so grosser Bedeutung, dass dies bei ihrer Standortwahl ein absolut zentrales Kriterium ist, ob sie Führungskräfte und Spezialistinnen aus dem In- und Ausland in genügendem Ausmass rekrutieren können. Es ist also gerade in Zeiten sinkender Zuwanderungszahlen aus EU-28/-Efta-Ländern nur folgerichtig, dass der Bundesrat bei der Festlegung der Zahl von Kontingenten für Drittstaatenangehörige diesem Umstand angemessen Rechnung trägt.

II Aktuelle Themenfelder

→ Die wissensintensive Schweizer Wirtschaft ist auf gut qualifizierte Fachkräfte aus dem In- und Ausland angewiesen. Je besser das inländische Potenzial ausgeschöpft werden kann, desto tiefer ist die Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften. Der Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften wird sich zukünftig durch die Auswirkungen der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung zusätzlich akzentuieren. Verschiedene politische Initiativen zielen auch deshalb darauf ab, vor der Rekrutierung im Ausland das brachliegende inländische Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen. Im zweiten Teil dieser Publikation wird vor diesem Hintergrund ein genauerer Blick auf die verschiedenen Potenziale im Inland geworfen und zum Abschluss der Frage nachgegangen, wie die Unternehmen selbst den Mangel an Arbeitskräften einschätzen. Basierend auf Umfragen der Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich wird analysiert, inwiefern der Mangel an Arbeitskräften sowie weitere Hemmnisse die Unternehmen in ihrer Produktion und der Erbringung von Dienstleistungen einschränken.

1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

→ Acht von zehn Müttern mit Kindern unter 15 Jahren arbeiten in der Schweiz Teilzeit, davon die Hälfte in einem Pensum unter 50 Prozent. Demgegenüber ist nur gut jeder zehnte Vater hierzulande teilzeitbeschäftigt.

→ 15 Prozent der Mütter mit Kindern unter 25 Jahren möchten ihr Arbeitspensum erhöhen, unter den Vätern sind es etwas mehr als zwei Prozent.

→ Eltern sind im Vergleich zur Gesamtbevölkerung überdurchschnittlich gut qualifiziert: 2019 verfügten von den teilzeitarbeitenden Müttern mehr als 92 Prozent und von den teilzeitarbeitenden Vätern fast 92 Prozent über eine Fachkräfteausbildung auf mindestens Sekundarstufe II.

→ Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung tragen wesentlich zur Chancengerechtigkeit von Kindern bei, wodurch sich ihre Karrierechancen im späteren Leben erhöhen. Zudem muss der Staat weniger Einkommenssteuern erheben, um die Ungleichheit zu vermindern.

→ Die Investitionen der öffentlichen Hand in Drittbetreuungsangebote refinanzieren sich kurzfristig dadurch, dass das höhere Einkommen der Eltern zu zusätzlichen Steuereinnahmen führt. Mittel- bis längerfristig fallen die höheren Steuern und tieferen staatlichen Transferkosten der heranwachsenden Generation ins Gewicht. Schätzungen gehen davon aus, dass sich jeder investierte Franken der Gesellschaft um ein Vielfaches auszahlt.

1.1 ERWERBSTÄTIGKEIT UND ERWERBSLOSIGKEIT VON ELTERN IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

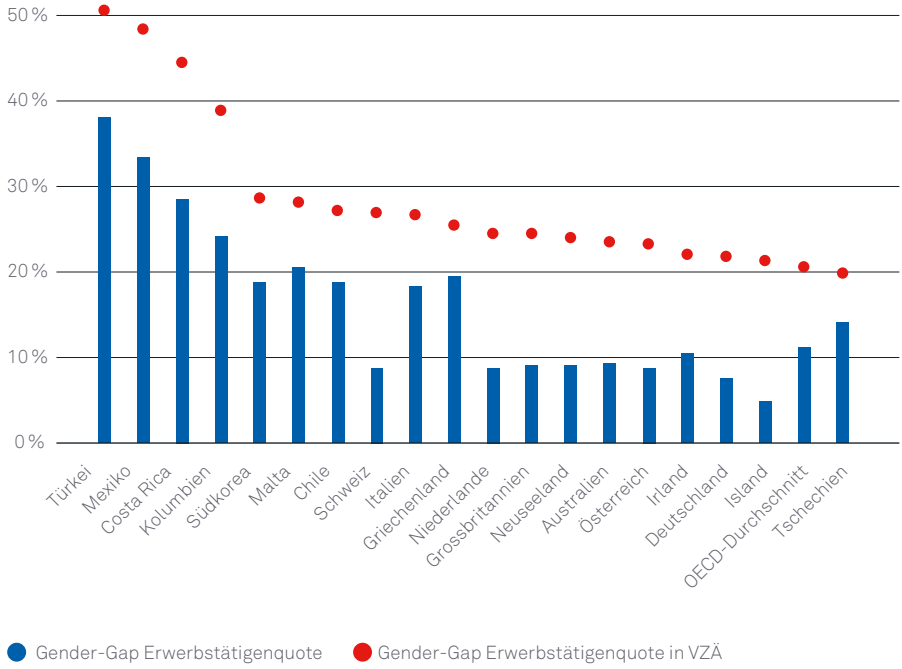
Mütter sind in der Schweiz im internationalen Vergleich oft teilzeitbeschäftigt. Es zeigt sich, dass 2018[10] der Gender-Gap bei Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren in der Schweiz beim Vergleich der Erwerbstätigenquoten fast 9 Prozentpunkte beträgt. Werden die Teilzeitpensen mitberücksichtigt und somit auf die Erwerbstätigkeit in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) abgestellt, so erhöht sich dieser Gender-Gap auf beinahe 27 Prozentpunkte. OECD-weit haben so nur noch die Türkei, Mexiko, Costa Rica, Kolumbien, Südkorea, Malta und Chile einen höheren Gender-Gap als die Schweiz. Der durchschnittliche Gender-Gap in der OECD beträgt 20,3 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 8).

Dieser grosse Gender-Gap in der Schweiz ist auf die hohe Teilzeitquote der Frauen zurückzuführen.

[10] Die Daten sind bisher erst bis 2018 verfügbar, jedoch haben sich die Relationen bis 2019 nicht wesentlich verändert.

Abbildung 8

GENDER-GAP DER ERWERBSTÄTIGENQUOTEN UND DER ERWERBSTÄTIGENQUOTEN IN VZÄ IM JAHR 2018



Abgebildet sind die OECD-Länder mit den höchsten Gender-Gap bei Erwerbstätigenquoten in VZÄ.

Lesebeispiel: Die Schweiz hatte 2018 zwischen den Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen einen Unterschied von 8,8 Prozentpunkten. Bereinigt um die Teilzeitaktivität und somit in VZÄ steigt dieser Unterschied auf 26,5 Prozentpunkte. Daran zeigt sich, dass in der Schweiz Frauen viel stärker Teilzeit arbeiten als Männer.

Quelle: OECD

Es zeigt sich an den obigen Zahlen nicht nur, dass die Teilzeitbeschäftigung in der Schweiz hinter den Niederlanden am höchsten ist, sondern auch, dass Frauen viel öfter in Teilzeitbeschäftigung arbeiten als Männer. Teilzeitarbeit ist in der Schweiz sowohl bei Frauen als auch Männern sowohl gegenüber dem OECD- als auch gegenüber dem EU-19-Mittelwert überdurchschnittlich hoch. Die Frauen weisen hinter den Niederlanden den höchsten Prozentsatz an teilzeitbeschäftigten Erwerbstätigen auf.

1.2 TEILZEITARBEIT IN DER SCHWEIZ

Gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) waren 2019 mehr als 45 Prozent der Eltern mit Kindern unter 15 Jahren hierzulande teilzeitbeschäftigt, wobei es bei den Frauen mehr als 80 Prozent und bei den Männern knapp 15 Prozent der Erwerbstätigen sind. Diese hohen Anteile zeigen, dass viele Arbeitgeber flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, die es Eltern erlauben, auch während der Betreuungsjahre erwerbstätig zu bleiben. Allerdings zeigt sich auch, dass sich wegen finanzieller und organisatorischer Gründe höhere Pensen für zahlreiche Eltern nicht auszahlen. Viele Arbeitgeber haben in der Vergangenheit das Angebot an flexiblen Arbeitspensen denn auch stark ausgebaut. Die hohen Teilzeitquoten im Schweizer Arbeitsmarkt veranschaulichen gut, wie flexibel der Schweizer Arbeitsmarkt ist und wie schnell er sich den sich verändernden Bedürfnissen der Arbeitnehmer und ihren Lebens- und Arbeitsgewohnheiten anpasst.

2019 waren fast 570'000 bzw. mehr als 45 Prozent der Eltern mit Kindern unter 15 Jahren teilzeitbeschäftigt, davon etwa 27 Prozent in einem Pensum zwischen 50 bis 90 Prozent und knapp 18 Prozent in einem Pensum unter 50 Prozent. Auffallend ist die Zunahme der teilzeitarbeitenden Väter: In den letzten zehn Jahren ist ihre Quote um fast 5 Prozentpunkte angestiegen. Die Teilzeitquote von Frauen ist im selben Zeitraum um einen Prozentpunkt gesunken, jedoch auf einem viel höheren Ausgangsniveau als bei den Männern.

Ein beachtlicher Teil der vom Bundesamt für Statistik befragten Eltern – vor allem Mütter – äussert den Wunsch, mehr zu arbeiten.

Schliesslich äussert ein beachtlicher Teil der vom Bundesamt für Statistik befragten Eltern – vor allem Mütter – den Wunsch, mehr zu arbeiten (vgl. Abbildung 10 und Tabelle 9). Diese Ergebnisse lassen vermuten, dass ein Teil der Eltern durch ein besseres Angebot an Fremdbetreuungsplätzen für ihre Kinder und zusätzliche Arbeitsanreize ihr Pensum erhöhen würde.

1.3 DAS FACHKRÄFTEPOTENZIAL VON ELTERN

Teilzeitarbeit hat in den letzten Jahren stetig an Bedeutung gewonnen. Sowohl Frauen wie Männer machen von diesem Angebot immer stärker Gebrauch. Unklar bleibt, welches Potenzial an Fachkräften (Personen mit Sek-II- oder Tertiärabschluss) bei Eltern vorhanden ist. Um diese Frage zu beantworten, müssen drei Themenfelder untersucht werden:

– Die Verbreitung von Teilzeitarbeit bei Müttern und Vätern
– Die Bereitschaft von Müttern und Vätern zur Erhöhung des Arbeitspensums (Unterbeschäftigung)
– Die Qualifikationen von Müttern und Vätern

Die Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Müttern und Vätern

Tabelle 8

ANZAHL UND ANTEIL TEILZEITBESCHÄFTIGTER PERSONEN MIT UND OHNE KIND(ER) UNTER 15 JAHREN

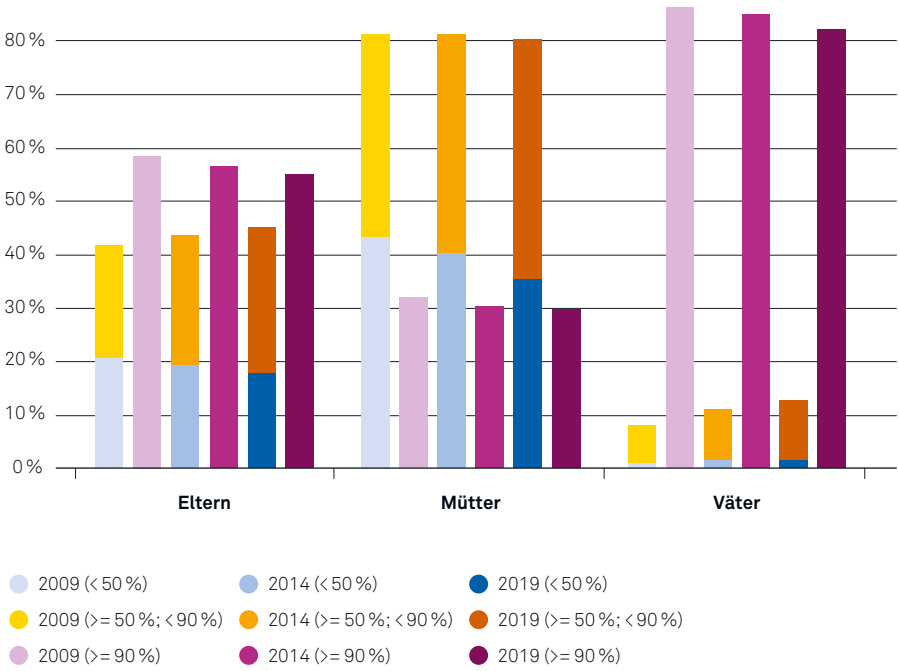
	Kinder < 15 Jahre [Tsd. /%]			Keine Kinder < 15 Jahre [Tsd. /%]		
	Total	Mütter	Väter	Total	Frauen	Männer
2009	505 / 41,6	455 / 81,2	51 / 7,7	835 / 28,5	638 / 47,1	196 / 12,5
2014	529 / 43,6	457 / 81,2	73 / 11,2	938 / 31,0	707 / 48,9	231 / 14,0
2019	568 / 45,1	485 / 80,2	83 / 12,7	1022 / 31,3	749 / 49,2	273 / 15,6

Quelle: BFS

Tabelle 8 vergleicht teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit und ohne Elternpflichten. In beiden Gruppen hat der Anteil teilzeitbeschäftigter Personen im Zeitraum zwischen 2009 und 2019 zugenommen: bei Eltern um 3,5 und bei Personen ohne Kinder unter 15 Jahren um 2,8 Prozentpunkte. Der Anstieg der Teilzeitaktivität bei Personen ohne Betreuungspflichten ist damit zu begründen, dass es auch einen Trend zu mehr Teilzeitarbeit unabhängig von der Kinderbetreuungssituation gibt. Von insgesamt zehn Müttern waren 2019 acht teilzeitbeschäftigt, von denen wiederum fast die Hälfte nur ein Arbeitspensum unter 50 Prozent hatte. Der Anteil von Müttern in einem Arbeitspensum unter 50 Prozent ging zwischen 2009 und 2019 um ganze 8 Prozentpunkte zurück, während im selben Zeitraum der Anteil von Müttern in einem Pensum zwischen 50 und 90 Prozent um 7 Prozentpunkte angestiegen ist. Insgesamt ging somit die Teilzeitbeschäftigung um einen Prozentpunkt zurück. Auch bei den Vätern, die bisher seltener teilzeitbeschäftigt waren, stieg der Prozentsatz im Zeitraum zwischen 2009 und 2019 um 5 Prozentpunkte an. Von zehn teilzeitbeschäftigten Vätern hatten fast neun einen Beschäftigungsgrad von 50 Prozent oder mehr.

Abbildung 9

ENTWICKLUNG DER ANTEILE VON TEILZEIT- UND VOLLZEITPENSEN VON ELTERN MIT KIND(ERN) UNTER 15 JAHREN



Lesebeispiel: Die Anteile der Pensen addieren sich zu 100 Prozent. Die beiden Anteile der Erwerbstätigen, die unter 50 Prozent und denjenigen, die zwischen 50 und unter 90 Prozent arbeiten, ergeben kumuliert die Teilzeitquote. So arbeiteten zum Beispiel 2009 41,6 Prozent aller Eltern Teilzeit.

Quelle: BFS

In Tabelle 8 sind die Zahlen aus Abbildung 9 zur Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Personen mit und ohne Kinder unter 15 Jahren zusammengefasst.

Während der Prozentsatz teilzeitbeschäftigter Mütter 2019 um 31 Prozentpunkte höher lag als jener von Frauen ohne Kinder im Alter unter 15 Jahren, ist die Situation bei Männern und Vätern gerade umgekehrt.

Während der Prozentsatz teilzeitbeschäftigter Mütter 2019 um 31 Prozentpunkte höher lag als jener von Frauen ohne Kinder im Alter unter 15 Jahren, ist die Situation bei Männern und Vätern gerade umgekehrt. Prozentual arbeiteten 2019 mehr Männer ohne Kinder unter 15 Jahren Teilzeit (15,6 %) als Väter von Kindern im selben Alter (12,7 %). Der Prozentsatz teilzeitbeschäftigter Väter mit Kindern unter 15 Jahren ist aber zwischen 2009 und 2019 mit 5 Prozentpunkten etwas stärker angestiegen als jener von Männern ohne Elternpflichten (3,2 Prozentpunkte). Während also gut acht von zehn Müttern Teilzeit arbeiten, tut dies bei den Vätern nur gut jeder Zehnte. Ein Teil der Mütter und Väter verlassen den Arbeitsmarkt nach der Geburt eines Kindes ganz. Jedoch zeigt sich, dass die Erwerbslosenquote von Müttern und Vätern mit dem jüngsten Kind im Alter unter 25 Jahren im Vergleich zu jener aller Frauen und Männer unterdurchschnittlich tief ist.

Bereitschaft von Müttern und Vätern zur Erhöhung ihrer Arbeitspensen

Tabelle 9

UNTERBESCHÄFTIGUNGSQUOTEN 2019

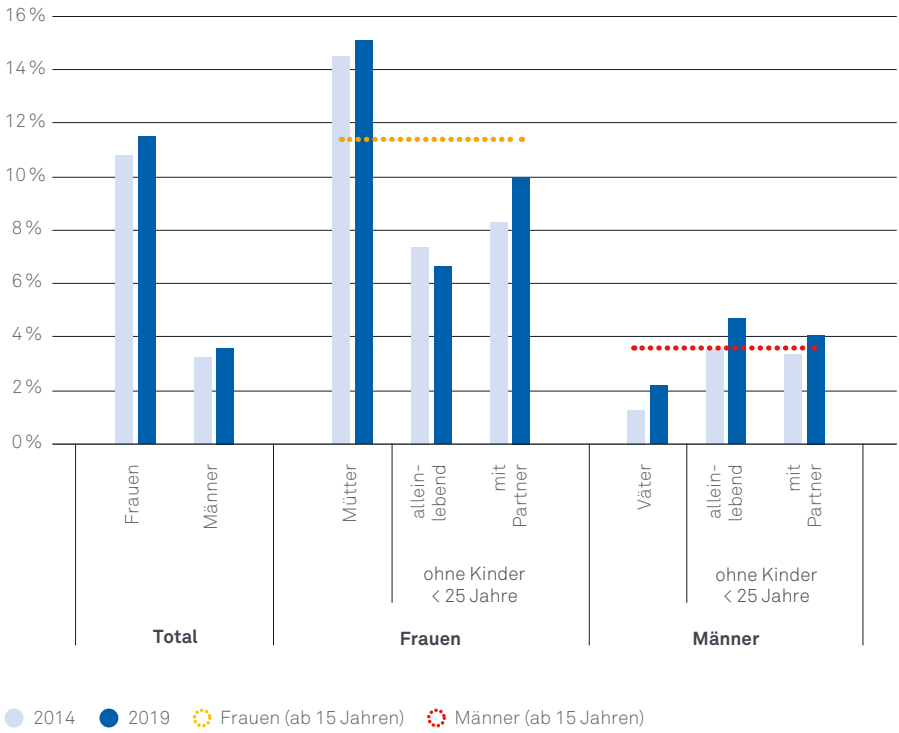
		Frauen		**Männer**	
	Total	11,4		3,6	
		Alleinlebend [%]		**mit Partner [%]**	
		Frauen	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
Ohne Kinder		6,6	4,6	9,9	4,0
Jüngstes Kind < 25 Jahre		16,6	6,4	14,7	2,1

Quelle: BFS

Die Bereitschaft von Eltern zur Erhöhung ihrer Arbeitspensen wird im Folgenden durch den Grad ihrer Unterbeschäftigung ausgedrückt. Dazu liegen verschiedene Daten des Bundesamts für Statistik (BFS) vor.

Abbildung 10

UNTERBESCHÄFTIGUNGSQUOTEN VON PERSONEN MIT UND OHNE KINDER NACH LEBENSSITUATION



Lesebeispiel: 2019 waren 11,4 Prozent der Frauen und 3,6 Prozent der Männer unterbeschäftigt. Diese beiden Werte sind Durchschnittswerte und werden in der Illustration auch mit gestrichelten und gepunkteten Linien dargestellt.

Quelle: BFS

Aus Abbildung 10 geht hervor, dass Mütter mit Kindern unter 25 Jahren ein viel grösseres Bedürfnis nach einer Pensenerhöhung haben als Frauen ohne Kinder unter 25 Jahren, unabhängig, ob sie alleinlebend oder mit Partner sind. Bei Eltern haben Mütter und Väter unterschiedliche Vorstellungen: Während Mütter mit Kindern im Alter unter 25 Jahren ihre Pensen stärker erhöhen möchten als Frauen ohne Kinder im selben Alter, ist dieses Bedürfnis bei Vätern generell weniger gross als bei Männern ohne Kinder. Fast 15 Prozent der Müt-

Diese Daten legen den Schluss nahe, dass ein beträchtlicher Teil der teilzeitbeschäftigten Mütter und im kleineren Ausmass auch Väter ihre Beschäftigungsgrade durch geeignete Massnahmen erhöhen würden.

ter und 2,2 Prozent der Väter mit Kindern unter 25 Jahren möchten ihr Pensum erhöhen.

Diese Daten legen den Schluss nahe, dass ein beträchtlicher Teil der teilzeitbeschäftigten Mütter und im kleineren Ausmass auch Väter ihre Beschäftigungsgrade durch geeignete Massnahmen erhöhen würden (vgl. Tabelle 9). Diese Einschätzung ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass Eltern in der Schweiz im OECD-Quervergleich bereits heute überdurchschnittlich stark im Arbeitsmarkt integriert sind, jedoch vor allem die Mütter mit tiefen Arbeitspensen.

Der Ausbildungsstand von Müttern und Vätern

Um das Fachkräftepotenzial bei teilzeitarbeitenden Eltern abzuschätzen, ist neben den Arbeitspensen und dem Grad der Unterbeschäftigung auch der Ausbildungsstand zu berücksichtigen. Klarheit schafft hier ein Blick auf die Ausbildungen von Müttern und Vätern. Demnach hatten 2019 von den teilzeitbeschäftigten Müttern im Alter zwischen 15 und 64 Jahren fast 92,2 Prozent (Frauen zwischen 15 bis 64 Jahren insgesamt: 87,3 Prozent) und von den teilzeitbeschäftigten Vätern 91,9 Prozent (Männer zwischen 15 bis 64 Jahren insgesamt: 87,1 Prozent) eine Fachkräfteausbildung auf mindestens Sekundarstufe II abgeschlossen. Eltern verfügen somit überdurchschnittlich oft über Fachkräfteausbildungen und somit unterdurchschnittlich oft über Ausbildungen auf Sekundarstufe I. Der Anteil an Fachkräften stieg zwischen 2009 und 2019 bei den teilzeitbeschäftigten Müttern um 43,1 und bei den teilzeitbeschäftigten Vätern sank er um 2,3 Prozentpunkte, obwohl er bei den Männern insgesamt im selben Zeitraum um 1,1 Prozentpunkte gestiegen ist. Bei den teilzeitbeschäftigten Müttern kam es in diesem Zeitraum zu einer starken Verschiebung von Sek-II- zu Tertiärabschlüssen: Lag bei ihnen der Anteil mit Sek-II-Abschluss 2009 noch um mehr als 34 Prozentpunkte höher als mit Tertiärabschluss, betrug diese Differenz 2019 nur noch 0,4 Prozentpunkte. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Väter mit einem Sek-II-Abschluss ging um 9,8 Prozentpunkte zurück, während der Anteil jener mit Abschlüssen auf Tertiärstufe um 7,6 Prozentpunkte zunahm. Das Ausbildungsniveau der Fachkräfte unter den Eltern ist also höher als noch vor zehn Jahren. Dabei hat besonders der Anteil von Personen mit Tertiärabschluss überdurchschnittlich stark zugenommen. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Eltern mit Sek-I-Abschlüssen nahm im Zeitraum von 2009 bis 2019 hingegen um 2,5 Prozentpunkte ab und war mit 9,9 Prozent im Vergleich zur erwerbstätigen Bevölkerung stark unterdurchschnittlich.

Eltern verfügen überdurchschnittlich oft über Fachkräfteausbildungen.

Tabelle 10

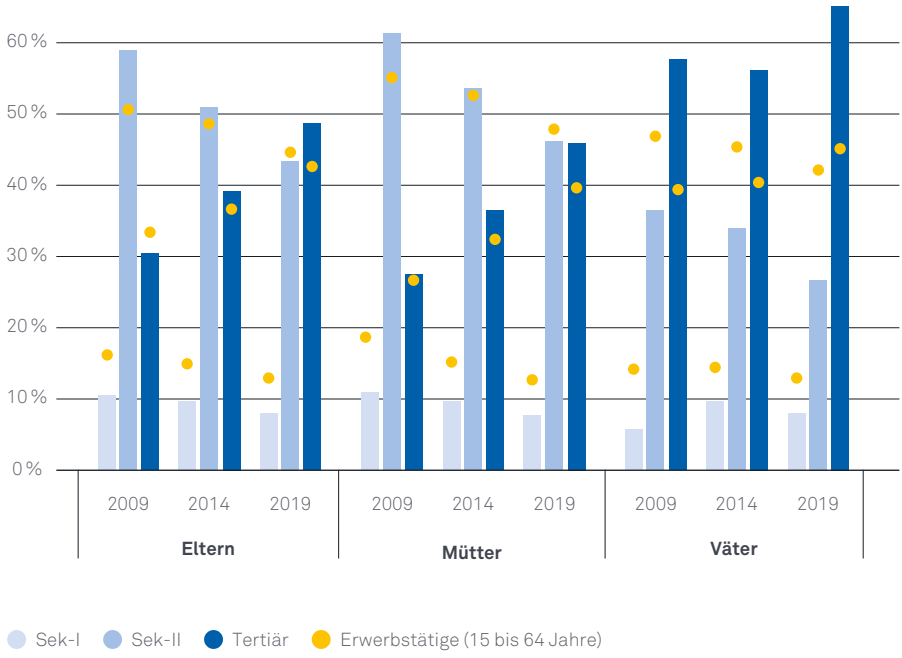
QUALIFIKATIONSNIVEAU UND FACHKRÄFTEPOTENZIAL VON ELTERN UND ERWERBSTÄTIGEN PERSONEN IM ALTER ZWISCHEN 15 UND 64 JAHREN

		2009	2014	2019
Sek-I-Stufe [%]	Eltern Teilzeit	10,4	9,8	7,9
	Erwerbstätige (Voll- und Teilzeit)	16,1	14,8	12,8
Sek-II-Stufe [%]	Eltern Teilzeit	59,0	51,0	43,4
	Erwerbstätige (Voll- und Teilzeit)	50,6	48,7	44,7
Tertiärstufe [%]	Eltern Teilzeit	30,6	39,1	48,7
	Erwerbstätige (Voll- und Teilzeit)	33,3	36,5	42,5
Sek-I-Stufe [%]	Mütter Teilzeit	10,9	9,8	7,8
	Frauen (Voll- und Teilzeit)	18,5	15,2	12,7
Sek-II-Stufe [%]	Mütter Teilzeit	61,6	53,8	46,3
	Frauen (Voll- und Teilzeit)	55,0	52,5	47,8
Tertiärstufe [%]	Mütter Teilzeit	27,6	36,4	45,9
	Frauen (Voll- und Teilzeit)	26,5	32,3	39,6
Sek-I-Stufe [%]	Väter Teilzeit	5,8	9,9	8,1
	Männer (Voll- und Teilzeit)	14,0	14,4	12,9
Sek-II-Stufe [%]	Väter Teilzeit	36,6	33,9	26,7
	Männer (Voll- und Teilzeit)	46,8	45,4	42,0
Tertiärstufe [%]	Väter Teilzeit	57,6	56,3	65,2
	Männer (Voll- und Teilzeit)	39,2	40,2	45,2

Quelle: BFS

Abbildung 11

ANTEILE VON TEILZEITBESCHÄFTIGTEN ELTERN IM VERGLEICH ZUR ERWERBSTÄTIGEN GESAMTBEVÖLKERUNG (TEIL- UND VOLLZEIT) NACH AUSBILDUNG UND GESCHLECHT



Lesebeispiel: Bei den Eltern hatten 2009 10,4 Prozent einen Sek-I-Abschluss, 59 Prozent einen Sek-II- und 30,6 Prozent einen Tertiärabschluss durchlaufen. Als Vergleich dazu hatten bei den Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren 16,1 Prozent einen Sek-I-, 50,6 Prozent einen Sek-II- und 33,3 Prozent einen Tertiärabschluss.

Quelle: BFS

Tabelle 11

WACHSTUM DER FACHKRÄFTEANTEILE VON ERWERBSTÄTIGEN MIT KINDERN UNTER 15 JAHREN (TEILZEIT) UND ALLER ERWERBSTÄTIGEN (VOLL- UND TEILZEIT)

	2009 [%]	2019 [%]	Wachstum [PP]
Eltern (Teilzeit)	89,6	92,1	2,5
Erwerbstätige (Voll- und Teilzeit)	83,9	87,2	3,3
Mütter (Teilzeit)	89,1	92,2	3,1
Frauen (Voll- und Teilzeit)	81,5	87,3	5,8
Väter (Teilzeit)	94,2	91,9	-2,3
Männer (Voll- und Teilzeit)	86,0	87,1	1,1

Quelle: BFS

Die Zahlen in Tabelle 10 zeigen eine klare Tendenz zu höheren Ausbildungen, was sich positiv auf den Anteil von Erwerbstätigen mit Fachkräfteausbildungen (Sek-II- und Tertiärabschluss) auswirkt. So stieg der Anteil zwischen 2009 und 2019 bei den teilzeitbeschäftigten Eltern um 2,5 Prozentpunkte auf 92,1 Prozent und bei allen Erwerbstätigen (Teil- und Vollzeit) im Alter zwischen 15 und 64 Jahren gar um 3,3 Prozent auf 87,2 Prozent. Den grössten Anstieg verzeichnen nicht ganz überraschend die voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen zwischen 15 und 64 Jahren mit einem Wachstum von 5,8 Prozentpunkten, während die teilzeitbeschäftigten Mütter immerhin noch ein Wachstum von 3,1 Prozentpunkten auf hohe 92,2 Prozent verzeichneten. Die Bewegungen zwischen 2009 bis 2019 fanden sehr oft auch zwischen den beiden Fachkräfteausbildungen auf Sekundarstufe II und Tertiärstufe statt (vgl. Abbildung 11), wobei zunehmend mehr Erwerbstätige über Abschlüsse auf Tertiärstufe verfügen. Die Abnahme der Ausbildungen auf Sekundarstufe II wurde somit durch den starken Anstieg der Tertiärausbildungen überkompensiert, was auch einen Rückgang von Abschlüssen auf Sekundarstufe I zur Folge hatte. Ein steigender Anteil teilzeitbeschäftigter Mütter verfügt somit über Fachkräfteausbildungen. Dies erhöht die Opportunitätskosten von Müttern in Teilzeitpensen und senkt die Bildungsrendite für den Staat. Eine zu starke Pensenreduktion während der Kinderbetreuungsjahre erschwert häufig den Wiedereinstieg und den weiteren Karriereverlauf.

Eine zu starke Pensenreduktion während der Kinderbetreuungsjahre erschwert häufig den Wiedereinstieg und den weiteren Karriereverlauf.

Zu den insgesamt gut 1,45 Millionen teilzeitbeschäftigten Fachkräften gehörten im Jahr 2019 mehr als eine halbe Million Eltern mit Kindern unter 15 Jahren (davon gut 85 Prozent Mütter und 15 Pro-

zent Väter). Dabei nicht eingeschlossen ist das brachliegende Fachkräftepotenzial von Eltern, die während der Betreuungsjahre ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

1.4 EXKURS: BILDUNGSÖKONOMISCHE GRÜNDE FÜR FRÜHKINDLICHE BILDUNG

Aus bildungsökonomischer Sicht gibt es gewichtige Argumente, in die Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern zu investieren. Dabei ist wichtig, bereits früh damit zu beginnen.

Empirische Studien untermauern, dass im frühen Kindesalter erworbene motivationale Fähigkeiten wie Aufmerksamkeit, Geduld, Zielstrebigkeit und Hilfsbereitschaft tendenziell nicht nur zu höherer Schulbildung und damit später zu einem höheren Einkommen führen. Die Kinder treiben dadurch auch mehr Sport, rauchen weniger und leiden seltener an Übergewicht.[11]

Neben der theoretischen ökonomischen Literatur hat dazu auch eine in den USA durchgeführte Langzeitstudie aufschlussreiche Erkenntnisse aus der Praxis zutage gefördert. Im sogenannten «Perry Preschool Program»[12] haben in den 1960er-Jahren 123 afroamerikanische Kinder im Alter von drei bis fünf Jahren teilgenommen. Die Kinder hatten einen unterdurchschnittlichen IQ und stammten aus armen Verhältnissen. Im Rahmen der Studie wurde die eine Hälfte der Kinder täglich während fünf Wochentagen durch geschulte Pädagoginnen gefördert. Der anderen Hälfte blieb diese frühkindliche Förderung verwehrt.

Die Forschenden begleiteten den weiteren Lebensweg dieser Kinder während rund 40 Jahren. Die Ergebnisse der Studie waren eindeutig: Kinder aus der Fördergruppe erreichten signifikant öfter (71 Prozent) einen Highschool-Abschluss als Kinder, die in der Gruppe ohne Förderung waren (54 Prozent). Der damit verbundene erfolgreichere Werdegang dieser Personen hatte auch zur Folge, dass die Gesellschaft von einer tieferen Kriminalität, weniger Sozialhilfekosten

---

11 Vgl. Blog von Prof. Ernst Fehr von der Universität Zürich: https://blog.tagesanzeiger.ch/politblog/index.php/10697/die-soziale-und-wirtschaftliche-bedeutung-fr-hkindlicher-bildung/ (Stand Oktober 2017).

12 Detaillierte Informationen zum «Perry Preschool Program» sind unter https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/ojjdp/181725.pdf?version=meter+at+null&module=meter-Links&pgtype=article&contentId=&mediaId=&referrer=&priority=true&action=click&contentCollection=meter-links-click verfügbar (Stand Oktober 2017).

und einem höheren Einkommen dieser Personen profitierte. Die Forschenden errechneten, dass jeder in das Programm investierte Dollar siebenfach zurück in die Staatskasse floss. Die Ergebnisse der Studie können kaum eins zu eins auf die Schweiz übertragen werden, auch weil die hiesige Ungleichheit zwischen den sozialen Schichten tiefer ist und die Chancengerechtigkeit folglich höher. Trotzdem ist davon auszugehen, dass der investierte Franken mindestens zweifach in die Gesellschaft zurückfliessen würde.

Positiv an der Förderung frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung ist, dass die Chancengerechtigkeit zwischen Kindern aus bildungsnahen und -fernen Schichten erhöht wird.

Positiv an der Förderung frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung ist, dass die Chancengerechtigkeit zwischen Kindern aus bildungsnahen und -fernen Schichten erhöht wird. Dadurch steigt zugleich die gesellschaftliche Wohlfahrt insgesamt. Allerdings müssen die Gruppen gut durchmischt sein, damit die Kinder aus beiden Schichten profitieren. Bildungsinvestitionen nützen schliesslich nicht nur dem jeweiligen Individuum selbst. Sie haben mittel- bis längerfristig auch Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Wohlfahrt in Form von tieferen Transferleistungen bzw. höheren Einkommen der betreffenden Personen und damit verbundenen Steuereinnahmen des Staates. In der Ökonomie spricht man in solchen Fällen von positiven externen Effekten von Bildungsinvestitionen auf die Gesamtbevölkerung.

1.5 FAZIT

Die Schweizer Wirtschaft mit ihren wissensintensiven Wirtschaftszweigen ist in grossem Mass von qualifizierten Fachkräften abhängig. Dazu ist in erster Linie das Arbeitskräftepotenzial im Inland auszuschöpfen. Subsidiär wird die Schweiz jedoch immer auch darauf angewiesen sein, wichtige im Inland fehlende Fachkräfte und spezialisierte Arbeitskräfte im Ausland zu rekrutieren. Im Inland besteht ein beträchtliches Potenzial an Müttern und teilweise Vätern, die durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihre Arbeitspensen erhöhen respektive überhaupt wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen könnten. Damit könnte etwa auch die Abhängigkeit von ausländischen Fachkräften reduziert und die Bildungsrendite inländischer Fachkräfte erhöht werden. Ein so investierter Franken verbessert die Situation kurz- bis mittelfristig sowohl der Eltern als auch der Kinder und, nachgelagert, für die Wirtschaft und den Staat.

Brachliegendes Fachkräftepotenzial von laufend besser qualifizierten Eltern

Die OECD rät der Schweiz in ihrem wirtschaftspolitischen Länderbericht, das Arbeitskräftepotenzial von Frauen besser zu erschliessen. Tatsächlich bestätigen die Daten des BFS, dass in der Schweiz insgesamt ein grosses Fachkräftepotenzial bei Eltern und insbesondere bei Müttern brachliegt. Die teilzeitbeschäftigten Eltern sind zudem überdurchschnittlich gut qualifiziert. Ausserdem lässt der hohe Anteil an Fachkräften unter teilzeitbeschäftigten Eltern darauf schliessen, dass hauptsächlich gut ausgebildete Personen die Arbeitspensen reduzieren, auch weil ihre Vermögenssituation einen solchen Schritt zulässt.

Der hohe Anteil an Fachkräften unter teilzeitbeschäftigten Eltern lässt darauf schliessen, dass hauptsächlich gut ausgebildete Personen die Arbeitspensen reduzieren, auch weil ihre Vermögenssituation einen solchen Schritt zulässt.

Dabei sind es vor allem Frauen, die Teilzeit und in tiefen Pensen arbeiten. Acht von zehn Müttern mit Kindern unter 15 Jahren und jede zweite Frau ohne Kinder im selben Alter sind in Pensen unter 90 Prozent beschäftigt. Bei den Vätern und Männern betragen die Teilzeitquoten nur gut 13 bzw. knapp 16 Prozent. Väter mit Kindern unter 15 Jahren sind somit seltener teilzeitbeschäftigt als Männer ohne Kinder im selben Alter, was sich auch in deren höheren Erwerbsquoten (in Vollzeitäquivalenten) spiegelt. Die Unterschiede im Teilzeitverhalten von Müttern und Vätern dürften auch darin liegen, dass aus finanziellen Gründen meist nicht beide Elternteile ihr Pensum reduzieren können.

Während der Kinderbetreuungsjahre ist aus finanziellen Überlegungen oft das Haushaltspensum, also die addierten Arbeitspensen von Mutter und Vater, ausschlaggebend für eine etwaige Senkung des Arbeitspensums. Hierbei übernehmen nach wie vor überwiegend die Mütter die Kinderbetreuung. Dies lässt sich aus den viel tieferen Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten von Müttern während der Betreuungsjahre erkennen. Mit dem in den letzten Jahren stark verbesserten Ausbildungsstand der Frauen dürften künftig zunehmend auch die Väter die Kinderbetreuungsaufgaben übernehmen. Eine solche Aufteilung der Pensenreduktionen zwischen Mutter und Vater wäre ökonomisch gesehen in vielen Fällen folgerichtig, denn Mütter und Frauen insgesamt haben in den letzten Jahren ihren Ausbildungsstand stark verbessert. Sie wollen vermehrt den Anschluss im Arbeitsmarkt behalten, statt ihre Karriere aufgrund eines hürdenreichen Wiedereinstiegs und langer Erwerbsunterbrüche zu verlangsamen. Zudem wollen sich die Väter oft auch verstärkt an der Kinderbetreuung beteiligen. Die Befragung von Müttern und Vätern zur Unterbeschäftigung zeigt auch, dass hauptsächlich bei den Müttern ein Bedürfnis besteht, mehr zu arbeiten. Häufig tun sie es jedoch nicht, weil es sich finanziell nicht auszahlt oder weil die

Rahmenbedingungen eine stärkere Teilnahme im Arbeitsmarkt verunmöglichen. Es liegt deshalb auf der Hand, dass zahlreichere und finanziell attraktivere Drittbetreuungsangebote für Kinder zu höheren Arbeitspensen von Eltern führen würden.

Der überdurchschnittlich hohe Fachkräfteanteil von teilzeitbeschäftigten Eltern hat zwei gegenläufige Auswirkungen auf die Teilzeitquote: Einerseits geht eine höhere Qualifikation meistens mit einem höheren Einkommen einher, sodass es finanziell einfacher ist, zu Hause bei den Kindern zu bleiben, als diese extern betreuen zu lassen. Andererseits nehmen wegen eines höheren Einkommens die Opportunitätskosten zu, also jene Kosten, die durch die Pensenreduktion und das dadurch entgangene Einkommen entstehen. Nach diesem Prinzip werden tiefe Arbeitspensen mit zunehmendem Einkommen immer kostspieliger. Es ist zu beobachten, dass sich immer mehr Erwerbstätige eine Pensenreduktion leisten, um mehr Zeit für sich selbst zu haben bzw. die Freizeit anderweitig zu nutzen. Diese gesellschaftliche Tendenz zeigt sich auch daran, dass die Teilzeitquoten von Personen ohne Elternpflichten sowohl unter Frauen als auch unter Männern zunehmen.

Wenn das Fachkräftepotenzial von Eltern unter Berücksichtigung der Teilzeitquote und des Wunsches nach einer Pensenerhöhung geschätzt wird, kann – vorteilhafte Rahmenbedingungen vorausgesetzt – mit über 15'000 zusätzlichen Vollzeitstellen gerechnet werden, wobei das Potenzial der erwerbslosen Eltern noch nicht einmal eingerechnet ist. Beim BFS geht man von einem unausgeschöpften Arbeitskräftepotenzial von gegen 300'000 VZÄ-Stellen aus. Hauptsächlich wird das Potenzial bei Frauen, insbesondere Müttern, und älteren Personen geortet. Eine Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs für Mütter setzt aber vorteilhaftere Rahmenbedingungen voraus, beispielsweise ein ausreichendes und finanziell attraktives Angebot an Tagesschulen und Kindertagesstätten.

Grosser gesellschaftlicher Nutzen durch Frühförderung von Kindern

Neben den Eltern und der Wirtschaft profitieren auch die Kinder und die ganze Gesellschaft von zusätzlichen Drittbetreuungsangeboten.

Neben den Eltern und der Wirtschaft profitieren auch die Kinder und die ganze Gesellschaft von zusätzlichen Drittbetreuungsangeboten. Ein Blick in die ökonomische Literatur macht dabei klar, dass Investitionen in die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung in vielfacher Hinsicht äusserst effizient sind. So kann die Chancengerechtigkeit von Kindern erhöht werden, wodurch sie höhere Schulbildungen durchlaufen, bessere Ausbildungen anstreben und somit im späteren Erwerbsleben ein höheres Einkommen erzielen. Davon profitiert die Gesellschaft in hohem Masse. Zum einen fliesst dem

Fiskus durch die höheren Einkommen mehr Steuersubstrat zu, zum anderen sinken die Kosten für staatliche Transferleistungen spürbar. Ein vitales Interesse an solchen Entwicklungen hat auch die Wirtschaft, denn dadurch muss die Ungleichheit später weniger stark durch Einkommenssteuern verringert werden, die den Arbeitsanreiz der Erwerbstätigen senken. Zudem profitiert die Wirtschaft von einem höheren Ausbildungsniveau und zusätzlichen Fachkräften, was sich wiederum in einer grösseren Wirtschaftsleistung widerspiegeln sollte.

Die Bereitstellung von Drittbetreuungsangeboten kann, wie bisher das Volksschulangebot, als eine typische Infrastrukturaufgabe der öffentlichen Hand angesehen werden. Rechtfertigen lässt sich ein solcher Eingriff durch den grossen Wohlfahrtsgewinn, den die öffentliche Hand mit diesen Investitionen erzielt. Die Wirtschaft leistet ihren Beitrag wie bisher durch Unternehmenssteuern. Zur Finanzierung tragen zudem die Eltern bei, indem sie aufgrund ihrer höheren Arbeitspensen mehr Einkommenssteuern bezahlen und einen wesentlichen Teil der Ausgaben refinanzieren. Mittel- bis längerfristig dürfte sich auch die heranwachsende Generation mit zusätzlichem Steuersubstrat beteiligen. Gemäss Studien dürften die so generierten zusätzlichen Mittel die Ausgaben für die Drittbetreuungsangebote decken, denn die Eltern erwerben dank ihren stetig höheren Qualifikationen ein überdurchschnittlich hohes Einkommen, wodurch das Steuersubstrat infolge der Progression auch exponentiell wächst.

Volkswirtschaftlich äusserst effizient investiertes Steuergeld

Kaum eine Investition zur Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials dürfte somit effizienter sein als jene in qualitativ gute Drittbetreuungsangebote im Vorschul- und Schulbereich. Es ist zudem offensichtlich, dass sich diese Investitionen auszahlen: kurzfristig durch die höheren Einkommenssteuern der Eltern und mittel- bis längerfristig durch die höheren Einkommenssteuern der zukünftigen Erwerbstätigen sowie der tieferen Transferleistungen für Mütter und Kinder. Auf solche Investitionen und Anstrengungen zu verzichten, wäre aus volkswirtschaftlicher Sicht nicht zu rechtfertigen. Es muss die Aufgabe von Politik und Wirtschaft sein und ist für sie von vitalem Interesse, die Rahmenbedingungen so zu setzen, dass sich die im Inland teuer ausgebildeten Arbeitskräfte optimal im Arbeitsmarkt einbringen können.

Es muss die Aufgabe von Politik und Wirtschaft sein und ist für sie von vitalem Interesse, die Rahmenbedingungen so zu setzen, dass sich die im Inland teuer ausgebildeten Arbeitskräfte optimal im Arbeitsmarkt einbringen können.

Die Wirtschaft kann so ihre Arbeitskräfte verstärkt im Inland rekrutieren. Und für die öffentliche Hand erhöht sich die Rendite ihrer

Bildungsinvestitionen in Form von höheren Steuereinnahmen und tieferen Transferleistungen.

Aus Arbeitgebersicht braucht es zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf künftig noch bessere Lösungen für familienfreundliche Rahmenbedingungen, damit Eltern von Kindern im Vorschul- und im Schulalter wunschgemäss und ohne grössere Unterbrüche am Erwerbsleben teilnehmen können. Nur so werden die richtigen Weichen für eine Zukunft gestellt, in der hoch qualifizierte Eltern nicht zum Selbstzweck, sondern zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Schweiz ausgebildet werden. Volkswirtschaftlich gesehen ist es höchst fragwürdig, diesen mehrheitlich mit öffentlichen Geldern ausgebildeten Fachkräften eine Arbeitsmarktteilnahme durch ungenügende Rahmenbedingungen zu erschweren oder sogar zu verunmöglichen.

Unternehmen tragen zu familienfreundlichen Rahmenbedingungen unter anderem mit flexiblen Arbeitszeiten, dem Angebot von Teilzeitstellen, einer angepassten Arbeitsorganisation, flexiblen Arbeitsorten, der Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder der Schaffung eines familienfreundlichen Betriebsklimas bei. In allen diesen Bereichen wurde in den letzten Jahren bereits viel getan. Auf diesem bewährten, wenn auch anspruchsvollen Weg weiterzugehen, bleibt auch zukünftig unabdingbar.

Klare Positionierung der Arbeitgeber

In ihrem im März 2020 publizierten Positionspapier legen die Arbeitgeber klar dar, wen sie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Pflicht sehen. Ihre vier Forderungen sind:

In ihrem im März 2020 publizierten Positionspapier legen die Arbeitgeber klar dar, wen sie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Pflicht sehen.

- Das brachliegende Arbeitskräftepotenzial der zunehmend sehr gut ausgebildeten Frauen muss angesichts des Fachkräftemangels, der Demografie und der stagnierenden Nettozuwanderung zusätzlich aktiviert werden.
- Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dort zu schaffen, wo der Arbeitsanreiz von Müttern und Vätern erhöht wird und die Investitionen einer möglichst breiten Schicht von Müttern und Kindern zugutekommen.
- Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) setzt sich dafür ein, dass die Unternehmen nach ihren betrieblichen Möglichkeiten familienfreundliche Arbeitsbedingungen anbieten und so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten.

– Der Staat muss die Rahmenbedingungen in Form von steuerlichen Anreizen und von bedarfsgerechten, qualitativ guten und finanziell attraktiven Kinderdrittbetreuungsangeboten sicherstellen und finanzieren.

Neben der Wirtschaft und dem Staat stehen aber auch die Eltern selbst in der Pflicht für möglichst ausgeglichene Arbeitspensen von Mutter und Vater. Nur so kann sichergestellt werden, dass beide im Arbeitsmarkt karriere- und lohnmässig vorankommen.

2 Jugendliche

- → Die Erwerbslosenquote von Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) betrug 2019 8 Prozent – europaweit hinter Tschechien, Deutschland und der Niederlande die vierttiefste Quote. Im Inland lag sie um 3,5 Prozentpunkte über der Quote der gesamten Erwerbsbevölkerung (15 bis 64 Jahre).
- → Die Erwerbstätigenquote von Jugendlichen betrug 2019 61,2 Prozent – OECD-weit hinter Island und den Niederlanden die dritthöchste Quote. Im Inland lag sie damit um 19,3 Prozentpunkte unter dem Wert der gesamten Erwerbsbevölkerung (15 bis 64 Jahre).
- → Knapp jeder dritte Jugendliche in der Schweiz war 2019 in einem Teilzeitpensum beschäftigt.
- → Von den Jugendlichen in der Schweiz waren 2019
  41,9 Prozent erwerbstätig und in Ausbildung,
  19,3 Prozent erwerbstätig und nicht in Ausbildung,
  32,6 Prozent erwerbslos und in Ausbildung und
  6,2 Prozent weder erwerbstätig noch in Ausbildung.
- → 2019 hatten 4,4 Prozent der Jugendlichen im Alter zwischen 18 und 24 Jahren weder einen Sek-I-, Sek-II- oder Tertiärabschluss, noch waren sie in den letzten vier der Befragung vorangehenden Wochen in beruflicher oder schulischer Ausbildung.
- → Das duale Berufsbildungssystem und die damit verbundene frühe Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt erhöht ihre Chancen im weiteren Erwerbsleben.

2.1 DIE SITUATION JUGENDLICHER IN DER SCHWEIZ UND INTERNATIONAL

Die Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) steht nicht nur in der Schweiz unter besonderem Augenmerk. Denn Schwierigkeiten beim Übertritt vom Schulalltag in den regulären Arbeitsmarkt beziehungsweise in weiterführende schulische Ausbildungen haben überdurchschnittlich hohe Erwerbslosen- und unterdurchschnittlich tiefe Erwerbstätigenquoten zur Folge. Sowohl nachfrage- als auch angebotsseitige Eigenheiten waren für die Integration von Personen dieser Altersklasse in den Arbeitsmarkt schon immer eine Herausforderung. Als hürdenreich erweist sich deren Eintritt in den Arbeitsmarkt beispielsweise, weil Unternehmen zunehmend bereits ausgebildete Fachkräfte mit Erfahrung nachfragen, die bei Jugendlichen naturgemäss noch nicht vorhanden ist.

Eine Gegenüberstellung der Situation von Jugendlichen in der Schweiz und in den übrigen OECD-Ländern zeigt jedoch, dass das Zusammenspiel von politischen und wirtschaftlichen Massnahmen in der Schweiz einen wichtigen Beitrag leistet, dass die Integration jugendlicher Arbeitnehmer gut funktioniert. Dafür verantwortlich ist auch bei den Jugendlichen in erster Linie der insgesamt liberale und dynamische Arbeitsmarkt. Dieser ist imstande, durch natürliche Fluktuationen und neu geschaffene Stellen Arbeitskräfte aller Altersklassen zu absorbieren, was für das Funktionieren der Schweizer Wirtschaft eine unabdingbare Voraussetzung ist.

Neben der Schweiz weisen auch Länder wie Deutschland, Norwegen, Österreich oder Dänemark eine tiefe Jugenderwerbslosigkeit aus – Länder, die ähnlich der Schweiz über ein duales Bildungssystem verfügen.

Mit der Einordnung der Arbeitsmarktzahlen von Schweizer Jugendlichen in den internationalen Kontext soll deren Arbeitsmarktsituation relativ zu derjenigen von Jugendlichen in anderen Ländern aufgezeigt werden.

2.1.1 ERWERBSLOSEN- UND ERWERBSTÄTIGENQUOTE

Der Blick über die Landesgrenzen hinaus erweist sich als sehr aufschlussreich: 2019 hatten europaweit nur Tschechien (5,6 Prozent), Deutschland (5,8 Prozent) und die Niederlande (6,7 Prozent) und OECD-weit zusätzlich Japan (3,8 Prozent), Israel (6,7 Prozent) und Mexiko (7,2 Prozent) eine tiefere Jugenderwerbslosigkeit als die Schweiz (8,0 Prozent; vgl. Abbildung 12 sowie Tabelle 12). Von den Nachbarländern der Schweiz hatte 2019 somit einzig Deutschland eine tiefere Erwerbslosenquote. Der internationale Vergleich zeigt, dass neben der Schweiz auch Länder wie Deutschland, Norwegen, Österreich oder Dänemark eine tiefe Jugenderwerbslosigkeit aus-

weisen – Länder, die ähnlich der Schweiz über ein duales Bildungssystem verfügen.

Nachdem die Schweiz 2010 und 2011 die tiefste Erwerbslosenquote aller OECD-Länder bei den Jugendlichen aufwies, hatten bereits 2012 Japan und Deutschland eine tiefere Erwerbslosenquote. Diese Entwicklung zeigt auch, dass sich Politik und Wirtschaft nicht auf den Lorbeeren ausruhen, sondern weiterhin gezielte Massnahmen zur besseren Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen anpacken sollten. Von 2011 bis 2019 nahm die Jugenderwerbslosenquote hierzulande um 0,3 Prozentpunkte zu. Dies entspricht keinem generellen Trend, denn in allen anderen Ländern mit ähnlichen Erwerbslosenquoten wie die Schweiz nahmen diese im entsprechenden Zeitraum ab. So sanken diejenige Japans um 4,5 Prozentpunkte, diejenige Deutschlands um 1,5 Prozentpunkte, diejenige der Niederlande um 3,3 Prozentpunkte und diejenige Tschechiens sogar um 12,4 Prozentpunkte.

Tabelle 12

JUGENDERWERBSTÄTIGEN- (ETQ) UND JUGENDERWERBSLOSENQUOTE (ELQ)

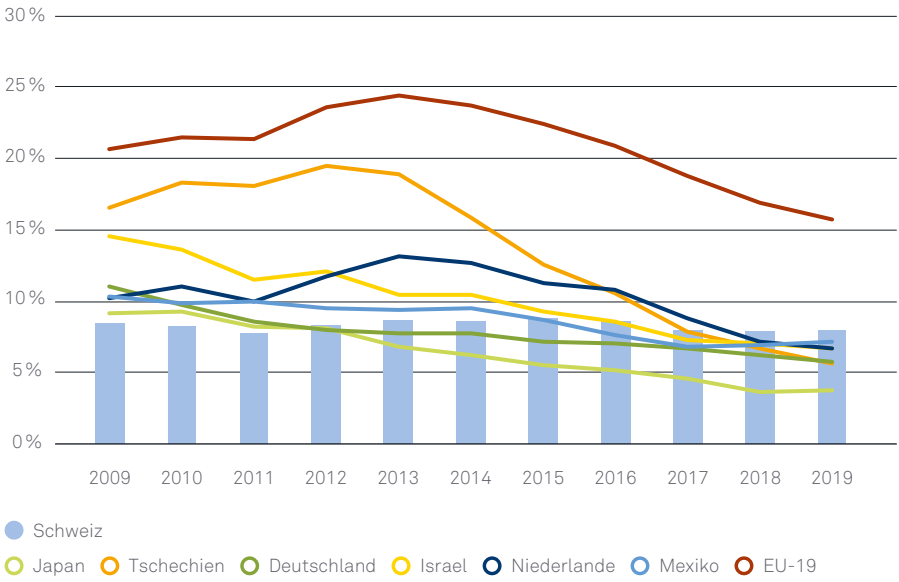
	2014 (ETQ / ELQ)	**2019 (ETQ / ELQ)**
Japan	39,1 / 6,2	42,2 / 3,8
Tschechien	27,1 / 15,8	28,1 / 5,6
Deutschland	46,1 / 7,7	48,5/ 5,8
Israel	44,5 / 10,5	42,9 / 6,7
Niederlande	58,8 / 12,7	65,3 / 6,7
Mexiko	41,2 / 9,5	41,6 / 7,2
Schweiz	62,1 / 8,6	61,2 / 8,0
EU-19	30,6 / 23,7	33,9 / 15,8

Abgebildet sind die Länder mit den tiefsten Erwerbslosenquoten.

Quelle: OECD

Abbildung 12

JUGENDERWERBSLOSENQUOTEN (15 BIS 24 JAHRE) DER OECD-LÄNDER MIT DEN TIEFSTEN QUOTEN

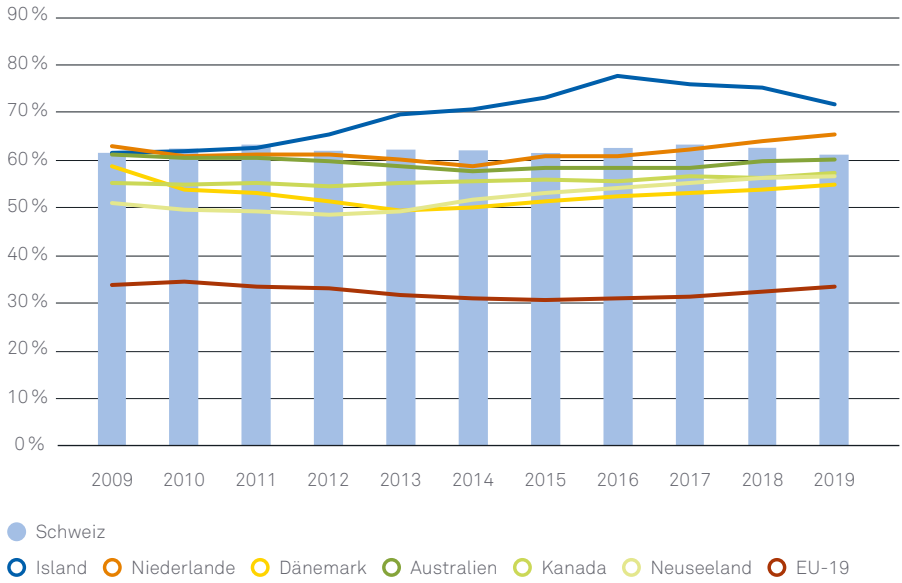


Quelle: OECD

Hinsichtlich der Erwerbstätigkeit weisen OECD-weit nur Island mit 71,7 Prozent und die Niederlande mit 65,3 Prozent eine höhere Quote auf als die Schweiz mit 61,2 Prozent (vgl. Tabelle 12). Auffallend ist die relativ tiefe Erwerbstätigenquote von Deutschland, die 2016 innerhalb Europas nur die achthöchste war und sich im Zeitraum von 2009 bis 2019 um die 46-Prozent-Marke bewegte und bis 2019 um 3,2 Prozentpunkte auf 48,5 Prozent angestiegen ist. Die Erwerbstätigenquote von Schweizer Jugendlichen lag im selben Zeitraum durchschnittlich um rund 13 Prozentpunkte höher (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13

ENTWICKLUNG DER JUGENDERWERBSTÄTIGENQUOTEN DER OECD-LÄNDER MIT DEN HÖCHSTEN QUOTEN SOWIE DEM DURCHSCHNITT DER EU-19-LÄNDER



Quelle: OECD

Bemerkenswert ist die Entwicklung der Erwerbslosen- und Erwerbstätigenquote von isländischen Jugendlichen: Die Werte verschlechterten sich im Nachgang zur Bankenkrise 2009 stark, um sich seit 2011 genauso wie die konjunkturelle Lage wieder zu erholen. So ging die Erwerbslosenquote von Jugendlichen von 2010 bis 2016 um beinahe 10 Prozentpunkte zurück. 2019 lag sie bei 9,1 Prozent. Das Beispiel Island macht auch deutlich, dass kleine Länder hinsichtlich der Jugenderwerbslosigkeit und -erwerbstätigkeit rasch auf sich ändernde wirtschaftliche Bedingungen reagieren, jedoch in Krisen auch stark betroffen sein können.

Obwohl die Jugenderwerbslosenquote in der Schweiz im Vergleich mit anderen Altersklassen trügerisch hoch ist, erweist sie sich im internationalen Vergleich als äusserst stabil und weiterhin unterdurchschnittlich. Im Vergleich zu anderen Ländern der Europäischen Union fällt jedoch auf, dass die Erwerbslosenquote in der Schweiz in den letzten Jahren tendenziell weniger rückläufig war.

So nahm sie beispielsweise in Deutschland zwischen 2009 und 2019 um 5,3 Prozentpunkte, in den Niederlanden um 3,5 Prozentpunkte und in der EU-19 um 5 Prozentpunkte ab. Im gleichen Zeitraum ging sie in der Schweiz nur um 0,4 Prozentpunkte zurück. Was die Gründe dafür sind, ist schwierig abzuschätzen, denn von der Finanzkrise war die Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern verhältnismässig wenig tangiert. Dadurch erhöhte sich die Erwerbslosenquote vergleichsweise moderat.

Die Institutionen des Schweizer Arbeitsmarkts sind oft ein Garant dafür, Massnahmen präzise auf die Bedürfnisse von Jugendlichen abzustimmen. Damit können die Anreize so gesetzt werden, dass Jugendliche gut in den Arbeitsmarkt integriert werden und längere Phasen der Erwerbslosigkeit möglichst verhindert werden können. Auch die vielen Massnahmen von Wirtschaft und Politik zeigen Wirkung bei der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt.

Trotz aller Anstrengungen kam es seit der Finanzkrise aber zu einer Verschiebung der Erwerbslosenquote von durchschnittlich 7,3 Prozent in den Jahren 2006 bis 2008 zu durchschnittlich 8,3 Prozent zwischen 2009 und 2019 (vgl. Abbildung 13).[13] Dieser Niveauanstieg fand jedoch auch bei der Erwerbslosenquote von Personen ab 15 Jahren statt. Daran zeigt sich exemplarisch, dass die Jugenderwerbslosenquote auf konjunkturelle und nicht konjunkturelle Ereignisse oft sensibler reagiert als jene von höheren Altersklassen. Die Gründe für den Anstieg im Nachgang zur Finanzkrise dürften eher struktureller als konjunktureller Natur sein. Die Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich sieht ihn in einer höheren Sockelarbeitslosigkeit begründet, also jener Arbeitslosigkeit, die unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung existiert.[14]

Der starke Abwärtstrend der Jugenderwerbslosenquote in Deutschland ist ebenfalls hauptsächlich durch strukturelle Arbeitsmarktveränderungen verursacht. Die Auswirkungen dieser Veränderungen sind in Deutschland auch bei den Erwerbslosenquoten der übrigen Altersklassen ersichtlich. Konjunkturelle Einflüsse werden von den

---

13 Alternativ zur Erwerbslosenquote des Bundesamts für Statistik erhebt auch das Staatssekretariat für Wirtschaft eine Arbeitslosenquote basierend auf registrierten arbeitslosen Jugendlichen. Diese lag 2016 bei 3,4 Prozent. Diese Quote eignet sich jedoch nicht, um internationale Vergleiche anzustellen (vgl. Fokus «Erwerbslosigkeit gleich Arbeitslosigkeit?»).

14 Bolli, T., Breier, C., Renold, U. und Siegenthaler, M. (2015). «Für wen erhöhte sich das Risiko in der Schweiz, erwerbslos zu werden?». KOF-Studie Nr. 65, Juli 2015: http://e-collection.library.ethz.ch/view/eth:49558 (Stand Juni 2017).

Weiter ist für die Jugendlichen charakteristisch, dass das Risiko, erwerbslos zu werden, überdurchschnittlich hoch ist, die Dauer der Erwerbslosigkeit jedoch tiefer ist als bei anderen Altersklassen.

strukturellen übersteuert, so dass die Erwerbslosenquote fast schon linear sinkt.

Ein weiteres, auch im internationalen Umfeld besonderes Merkmal der Jugenderwerbslosigkeit sind die saisonalen Einflüsse, die wesentlich zum Quartalsniveau der Erwerbslosenquote beitragen. Hauptsächlich sind diese Saisonalitäten mit dem Übertritt der Jugendlichen von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit zu begründen. Weiter ist für die Jugendlichen charakteristisch, dass das Risiko, erwerbslos zu werden, überdurchschnittlich hoch ist, die Dauer der Erwerbslosigkeit jedoch tiefer ist als bei anderen Altersklassen. So zeigt sich basierend auf Zahlen von Eurostat, dass Jugendliche signifikant weniger lange auf Stellensuche sind als die restlichen Altersklassen der Bevölkerung.

Die Sozialhilfestatistik zeigt unmissverständlich, dass keine oder tiefe Bildungsabschlüsse das Risiko einer sozialen Abhängigkeit erheblich erhöhen.

Die Erwerbstätigenquote von Jugendlichen in der Schweiz ist international betrachtet überdurchschnittlich hoch (vgl. Abbildung 13), jedoch im Inland tiefer als jene der gesamten Erwerbsbevölkerung. Sie bewegt sich seit 2006 auf durchschnittlich 62,3 Prozent.

2.1.2 NEET-RATE

Zur Beurteilung der Situation von Jugendlichen sind neben den üblichen Arbeitsmarktgrössen wie der Erwerbstätigen- und der Erwerbslosenquote weitere Indikatoren aufschlussreich. Dazu gehören unter anderem die NEET-Rate[15] und die ESL-Rate[16]. Die NEET-Rate erfasst Jugendliche, die zum Zeitpunkt der Befragung weder einer Erwerbstätigkeit noch einer Aus- oder Weiterbildung nachgehen, während die ESL-Rate Jugendliche statistisch erfasst, die weniger als einen Sek-I-Abschluss durchlaufen haben und auch nicht in Aus- oder Weiterbildung sind. Solche Jugendliche sind einer erhöhten Gefahr ausgesetzt, von staatlicher Sozialhilfe abhängig zu werden. Die Sozialhilfestatistik zeigt unmissverständlich, dass keine oder tiefe Bil-

---

15 Neither in employment nor in education or training (NEET): Die NEET-Rate berechnet sich als Quotient von Personen einer bestimmten Altersgruppe bzw. eines bestimmten Geschlechts, die weder einer Erwerbstätigkeit noch einer Ausbildung nachgehen, und der Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe bzw. dieses Geschlechts (vgl. auch http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training) (Stand Juli 2017).

16 Early school leavers (ESL): Die ESL-Rate berechnet sich als Quotient von Personen im Alter zwischen 18 und 24 Jahren, die weniger als einen Sek-I-Abschluss haben und auch keine Aus- oder Weiterbildung mehr besuchen, und der Gesamtbevölkerung zwischen 18 und 24 Jahren (vgl. auch http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Early_leaver_from_education_and_training) (Stand Juli 2017).

dungsabschlüsse das Risiko einer sozialen Abhängigkeit erheblich erhöhen.

Die beiden Grössen sind auch deshalb wertvoll, weil sie Jugendliche erfassen, die nicht in der Erwerbslosenstatistik auftauchen. Denn die Erfassung durch die Erwerbslosenstatistik setzt bestimmte Kriterien voraus: Der Jugendliche muss sich als erwerbslos melden, eine Stelle innerhalb kurzer Frist antreten und aktive Schritte hin zu einer Anstellung nachweisen können. Die NEET-Rate erfasst sowohl einen Teil der Personen, die erwerbslos sind,[17] als auch Personen, die definitionsgemäss nicht erwerbslos sind, weil sie nicht aktiv auf Stellensuche sind. Um Missverständnisse mit der Definition der Erwerbslosigkeit zu verhindern, werden die teils erwerbslosen und teils inaktiven Personen nachfolgend als Personen ohne Stelle bezeichnet.

Personen ohne Erwerbstätigkeit und Ausbildungsanstrengungen

Die NEET-Rate stellt eine Ausprägung eines Arbeitsmarktindikators dar, der Personen einer bestimmten Altersklasse einem der vier Quadranten in Tabelle 13 zuordnet. Dabei stellt sich jeweils die Frage, ob die Person erwerbstätig ist und ob sie Aus- oder Weiterbildungen besucht. Dadurch werden auch jene Jugendlichen erfasst, die weder Eingang in die Erwerbstätigen- noch in die Erwerbslosenstatistik finden, sowie solche, die weiterhin Schulen, Gymnasien, Universitäten oder andere Aus- und Weiterbildungen besuchen. Die NEET-Rate wie auch die drei anderen Masse dieses Indikators werden statistisch sowohl europa- als auch OECD-weit erhoben und ausgewertet. Dadurch kann ein breites Bild über die Situation von Jugendlichen gezeichnet und über Länder hinweg verglichen werden.

[17] Der Anteil erwerbsloser Jugendlicher der NEET-Rate ist tiefer als die Jugenderwerbslosenquote insgesamt, denn nicht alle von der NEET-Rate erfassten Jugendlichen ohne Stelle erfüllen die Voraussetzungen der Erwerbslosigkeit.

Tabelle 13

AUSPRÄGUNGEN DES ARBEITSMARKTINDIKATORS FÜR PERSONEN IM UND AUSSERHALB DES ARBEITSMARKTS

		erwerbstätig	
		ja	**nein**
Aus- / Weiterbildung	**ja**	unter anderem Berufslehre	unter anderem Universitäts- oder Fachhochschulausbildungen
	nein	Erwerbstätigkeit ohne Bildungsaktivität	NEET-Rate

Quelle: Eurostat

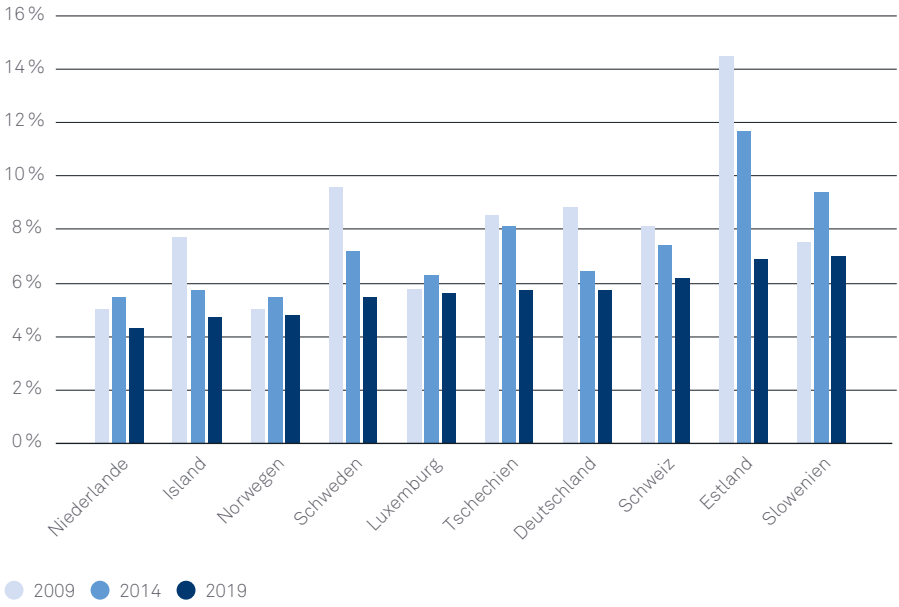
In absoluten Zahlen waren 2019 in der Schweiz etwas mehr als 55'000 Personen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren ohne Erwerbs- und Ausbildungstätigkeit.

NEET-Rate international sowie nach Geschlecht und Alter

Die höchsten NEET-Raten Jugendlicher in Europa hatte 2019 die Türkei (26 Prozent), gefolgt von Italien (18,1 Prozent) und Nordmazedonien (18,1 Prozent). Die tiefsten NEET-Raten wiesen die Niederlande (4,3 Prozent), Island (4,7 Prozent) und Norwegen (4,8 Prozent) auf. Die Schweiz hatte europaweit mit 6,2 Prozent die achttiefste Rate, direkt hinter Deutschland, das seinerseits eine Rate von 5,7 Prozent auswies (vgl. Abbildung 14). Die NEET-Rate von Jugendlichen in der Türkei ist somit mehr als sechs Mal höher als jene der Niederlande und mehr als vier Mal höher als jene der Schweiz. In absoluten Zahlen waren 2019 in der Schweiz etwas mehr als 55'000 Personen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren ohne Erwerbs- und Ausbildungstätigkeit.

Abbildung 14

NEET-RATEN VON PERSONEN ZWISCHEN 15 UND 24 JAHREN



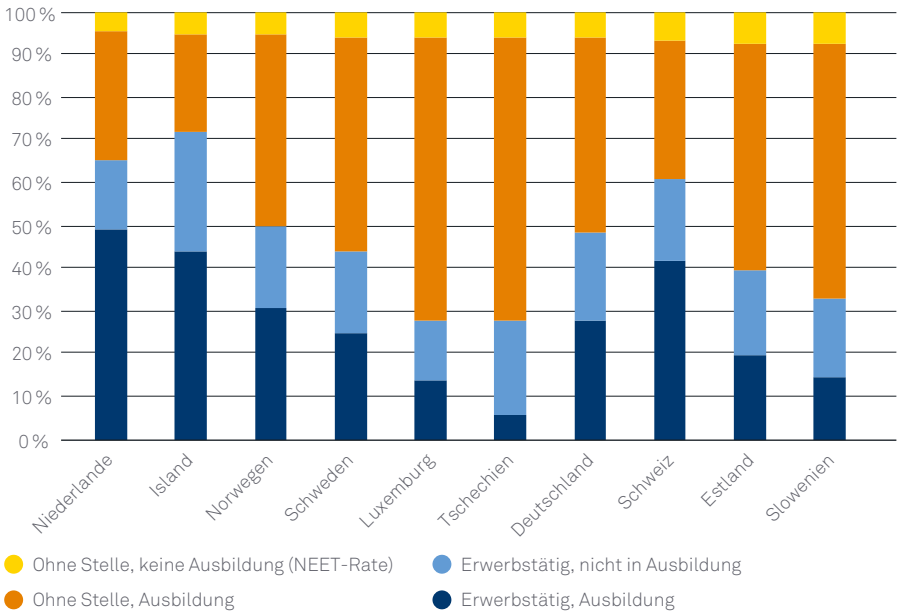
Abgebildet sind die Länder mit den europaweit tiefsten NEET-Raten.

Quelle: Eurostat

Die zwei folgenden Abbildungen zeigen jeweils die NEET-Rate sowie die prozentualen Anteile der drei weiteren Ausprägungen des oben beschriebenen Indikators gemäss Tabelle 12 für ausgewählte Länder, nach Geschlecht und Altersklassen.

Abbildung 15

ARBEITSMARKT- UND BILDUNGSSITUATION VON JUGENDLICHEN IM INTERNATIONALEN VERGLEICH



Abgebildet sind die zehn europäischen Länder mit den tiefsten NEET-Raten 2019.

Quelle: Eurostat

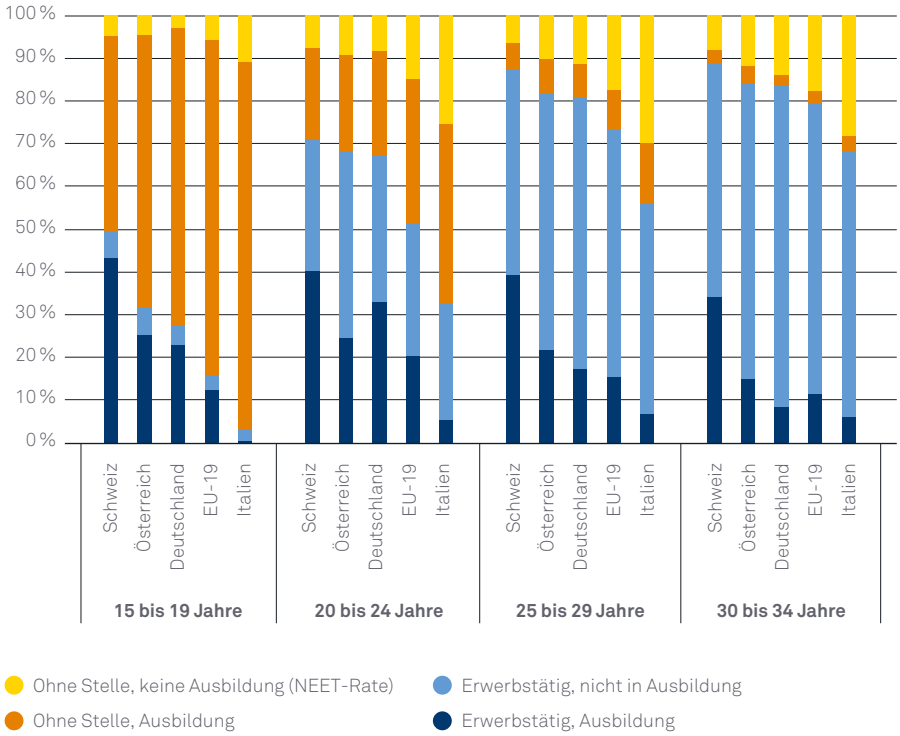
Abbildung 15 zeigt die zehn europäischen Länder mit den tiefsten NEET-Raten. Die Rate der Schweizer Jugendlichen ist mit 6,2 Prozent verhältnismässig hoch, wenn man bedenkt, dass die Jugenderwerbslosigkeit hierzulande im europäischen Kontext die vierttiefste ist. 74,5 Prozent der Jugendlichen waren 2019 in der Schweiz ausschliesslich oder berufsbegleitend in Ausbildung. Die höchsten Anteile Jugendlicher in Ausbildung hatten Luxemburg (79,9 Prozent), die Niederlande (79,5 Prozent) und Griechenland (77 Prozent), wobei in Luxemburg mit fast 66 Prozent ein sehr hoher Anteil der Jugendlichen einer Ausbildung ausserhalb einer Anstellung nachging. Diese Zahlen sind naturgemäss stark vom Bildungssystem der jeweiligen Länder abhängig.[18]

[18] Die Summe der Anteile erwerbstätiger Jugendlicher in Ausbildung und jener nicht in Ausbildung entspricht ihrer Erwerbstätigenquote (vgl. Abbildung 15).

Für die Schweiz stellt sich die Frage, ob die erwerbslosen und ausbildungsabstinenten Jugendlichen mit entsprechenden Anstrengungen zielführend adressiert werden können. Da sich erwerbslose Jugendliche jedoch kaum finanzielle Vorteile durch die Anmeldung bei Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) versprechen können, sind sie auch unterdurchschnittlich oft als arbeitslos registriert. Dadurch kommen sie auch nicht auf den Radar des RAV und ebenso wenig in den Genuss von dessen Angeboten zur Integration in den Arbeitsmarkt.

Abbildung 16

ARBEITSMARKT- UND BILDUNGSSITUATION NACH ALTERSKLASSEN IM JAHR 2019



Abgebildet sind ausgewählte europäische Länder und der Durchschnitt der EU-19.

Quelle: Eurostat

In Ländern mit dualem Berufsbildungssystem wie die Schweiz, Deutschland oder Österreich ist ein vergleichsweise höherer Anteil Personen bereits in jungen Jahren erwerbstätig.

Abbildung 16 zeigt die unterschiedlichen Erwerbs- bzw. Ausbildungsstatus von Personen im Alter zwischen 15 und 34 Jahren in ausgewählten Ländern im Jahr 2019. Dabei wird deutlich, dass in Ländern mit dualem Berufsbildungssystem wie die Schweiz, Deutschland oder Österreich ein vergleichsweise höherer Anteil Personen bereits in jungen Jahren erwerbstätig ist. Ab dem 20. Lebensjahr sind die Jugendlichen, die eine Lehre von meist drei bis vier Jahren Länge absolvieren, üblicherweise damit fertig und starten ihre Berufskarriere. Der aber auch bei den über 20-Jährigen weiterhin hohe Anteil Erwerbstätiger in Ausbildung weist darauf hin, dass auch nach dem Lehrabschluss häufig berufsbegleitend weitere Ausbildungen absolviert werden, zum Beispiel an Fach- oder Fachhochschulen bis hin zu Universitäten – sofern es die zeitlichen Verfügbarkeiten zulassen.

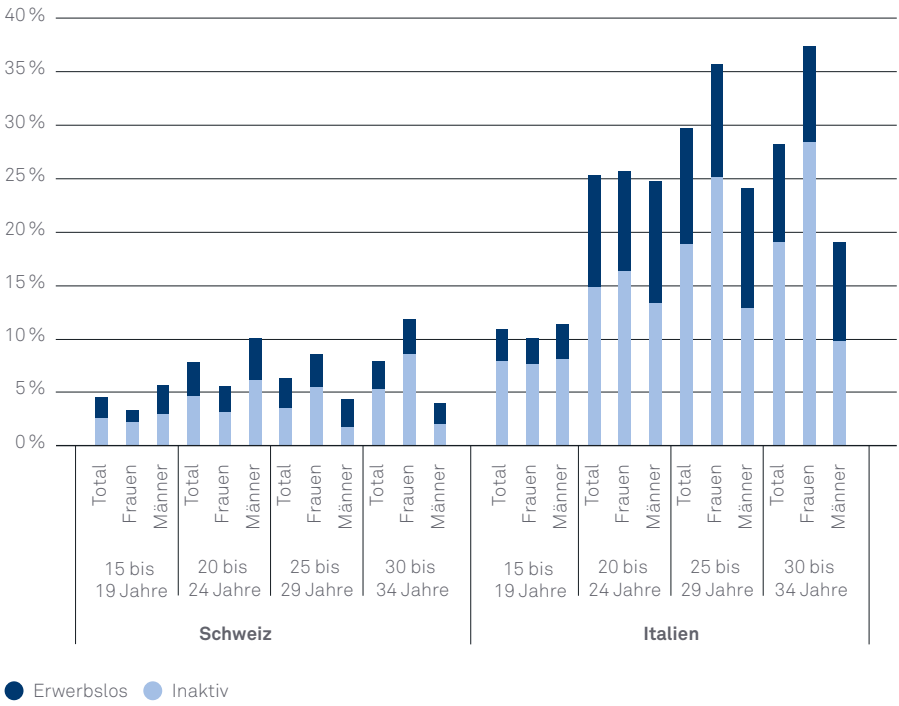
Die geschlechterspezifischen Unterschiede von Personen im Alter zwischen 15 und 34 Jahren zeigen für die Schweiz eine mit dem Alter zunehmende Diskrepanz zwischen den jeweiligen Anteilen von Männern und Frauen. Während die Frauen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren sowohl die tiefere NEET-Rate als auch eine leicht höhere Erwerbstätigenquote aufweisen als die Männer, dreht sich dies für die höheren Altersklassen. Dieser geschlechterspezifische Befund lässt sich mehrheitlich mit der Familien- und Karriereplanung erklären. Infolge familiärer Pflichten ziehen sich Mütter öfter als Väter aus Beruf und Ausbildung zurück. Es zeigt sich zudem, dass ein mit zunehmendem Alter wachsender Teil der Frauen, die weder erwerbstätig noch in Ausbildung sind (NEET-Rate), keine weitere Arbeitsabsicht hat und sich somit aus dem Arbeitsmarkt zurückzieht.

Erwerbslose und inaktive Personen innerhalb der NEET-Rate

Es lohnt sich, einen vertieften Blick auf die NEET-Rate zu werfen und zu ergründen, wie die Unterschiede zwischen den Ländern zustande kommen. Ein Haupttreiber dieser Unterschiede dürfte das duale Bildungssystem sein, das nicht in allen europäischen Ländern gleich gut etabliert ist. Italien steht exemplarisch für ein Land, in dem Personen in jungen Jahren nur zu einem kleinen Teil Erwerbstätigkeit und Ausbildung kombinieren und stattdessen viel stärker auf den rein schulischen Ausbildungsweg setzen. Unser südlicher Nachbar weist nicht nur einen tiefen Anteil erwerbstätiger Personen in Ausbildung, sondern auch einen überdurchschnittlich hohen Anteil Personen ohne Erwerbstätigkeit und Ausbildung (NEET-Rate) aus (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 17

NEET-RATEN DER SCHWEIZ UND ITALIENS NACH ERWERBSLOSEN UND INAKTIVEN PERSONEN IM JAHR 2019



Quelle: Eurostat

Die Unterschiede zwischen den beiden Ländern sind frappant (vgl. Abbildung 16 und Abbildung 17): Während unter den Jugendlichen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren in der Schweiz 2019 sechs von 100 ohne Arbeit und nicht in Ausbildung waren, waren es in Italien 18 von 100. Von den sechs Stellenlosen in der Schweiz waren fast vier ohne und knapp drei mit Arbeitsabsicht. Von den 18 Stellenlosen in Italien waren mehr als elf ohne und knapp sieben mit Arbeitsabsicht. Im Alter zwischen 30 und 34 Jahren akzentuieren sich die Unterschiede zwischen der Schweiz und Italien weiter.

Von den 15- bis 34-jährigen Personen sind in der Schweiz knapp sieben Prozent ohne Stelle und nicht in Ausbildung – ein Wert, der in Italien für Personen dieser Altersklasse bei knapp 24 Prozent liegt.

Der geschlechterspezifische Unterschied ist in der Altersklasse zwischen 30 und 34 Jahren besonders ausgeprägt: Während in der Schweiz knapp 12 Prozent der Frauen und knapp vier Prozent der Männer weder einer Arbeit noch einer Ausbildung nachgehen, sind es in Italien mehr als 37 Prozent der Frauen und 19 Prozent der Männer.

EU unterstützt durch NEET-Rate erfasste Jugendliche

Im Jahr 2012 hat die EU eine Initiative mit dem Ziel lanciert, Jugendliche in Regionen mit einer Jugenderwerbslosigkeit von über 25 Prozent in den Arbeitsmarkt zu integrieren.[19] Das Programm ist hauptsächlich auf Jugendliche ausgerichtet, die weder erwerbstätig noch in Aus- oder Weiterbildung (NEET) sind. Dazu zählen insbesondere Jugendliche, die länger als ein Jahr erwerbslos bzw. erst gar nicht als Stellensuchende gemeldet sind. Unterstützt werden die Jugendlichen primär mit der Vermittlung von Lehrstellen, Praktika oder Arbeits- und Ausbildungsangeboten, die zum rascheren Einstieg in den Arbeitsmarkt beitragen sollen. Die betreffenden Mitgliedstaaten sollen innerhalb von vier Monaten nach Schulabschluss oder Beginn der Erwerbslosigkeit entsprechende Angebote für Jugendliche bis zum Alter von 25 Jahren bereitstellen. Für diese Initiative hat die EU für die Jahre 2014 bis 2020 8,8 Milliarden Euro gesprochen. Die NEET-Rate ist dabei ein wichtiger Indikator, der den Erfolg oder Misserfolg entsprechender Massnahmen für Jugendliche abbildet.

2.1.3 ESL-RATE

Neben der NEET-Rate, die Personen nach Arbeits- und Ausbildungstätigkeit zuordnet, gibt es mit der ESL-Rate («early school leavers») eine weitere Grösse zur Erfassung der Situation von Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt. Sie zeigt den Anteil Personen im Alter zwischen 18 und 24 Jahren, die weniger als eine Ausbildung auf Stufe Sek I durchlaufen haben und in den vier zurückliegenden Wochen seit dem Zeitpunkt der Befragung auch in keiner Ausbildung waren. Diesen Personen gilt vor allem auch deshalb ein besonderes Augenmerk, weil sie ohne weitere Ausbildungen im zukünftigen Erwerbsleben ein stark überdurchschnittliches Risiko haben, den Anschluss im Arbeitsmarkt zu verpassen und erwerbslos bzw. sozialhilfeabhängig zu werden. In der Schweiz verlief die ESL-Rate bis 2009 qualitativ betrachtet sehr ähnlich wie die Erwerbslosenquote der Jugendlichen. Ab 2009 jedoch gingen die ESL-Rate und die Erwerbslosenquote

[19] Youth Employment Initiative: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=en (Stand Juli 2017).

auseinander und seit 2017 verlaufen die beiden Quoten wieder einigermassen parallel mit einem Unterschied von durchschnittlich 3,5 Prozentpunkten. Die ESL-Rate lässt sich in erwerbstätige Personen und Personen ohne Stelle mit und ohne Arbeitsabsicht unterteilen. Die Betrachtung der Zusammensetzung der ESL-Rate in der Schweiz zeigt, dass 2019 55 Prozent erwerbstätig waren, 36 Prozent erwerbslos, jedoch aktiv auf Stellensuche und 9 Prozent keine Absicht hatten, eine Stelle zu suchen respektive anzutreten. Die Abnahme des Anteils von «early school leavers» um fast fünf Prozentpunkte von 2009 bis 2019 weist auf eine Tendenz zu mehr Ausbildung im Schweizer Arbeitsmarkt hin: Immer mehr Jugendliche verfügen zumindest über einen Sek-I-Abschluss und haben somit die obligatorische Schulzeit durchlaufen. Dass sich gleichzeitig die Anteile der Personen ohne Arbeitsabsicht bzw. auf Arbeitssuche nur marginal bewegt bzw. nicht erhöht haben, bedeutet, dass unter dem Strich ein zunehmender Anteil Personen über Abschlüsse mindestens auf Sek-I-Stufe verfügt oder dabei ist, eine Ausbildung zu absolvieren.

Immer mehr Jugendliche verfügen zumindest über einen Sek-I-Abschluss und haben somit die obligatorische Schulzeit durchlaufen.

Ein Blick über die Grenzen hinaus zeigt, dass die Schweiz 2019 mit einer ESL-Rate von 4,4 Prozent hinter Kroatien (3 Prozent), Litauen (4 Prozent) und Griechenland (4,1 Prozent) europaweit die viertiefste ESL-Rate auswies. Die Situation der Jugendlichen hat sich in der Schweiz seit 2009 stark verbessert, hatte diese doch 2009 mit 9,1 Prozent europaweit betrachtet nur die zehnttiefste ESL-Rate. Erstaunlich ist der hohe Wert der ESL-Rate von 10,3 Prozent in Deutschland, das bei den meisten anderen arbeitsmarktlichen Indikatoren sehr gute Zahlen vorzuweisen hat.

Auch die Aufschlüsselung der ESL-Rate in Tabelle 14 nach erwerbstätigen und erwerbslosen Personen mit und ohne Arbeitsabsicht zeigt die Schweiz in einem sehr guten Licht. Sie hatte 2019 mit 0,4 Prozent den europaweit tiefsten Anteil an Personen, die ohne Stelle sind und auch nicht beabsichtigen, sich um eine neue Stelle zu bemühen. Dies ist erfreulich, besonders im Vergleich mit unseren Nachbarländern, lag doch dieser Wert in Deutschland bei 2, in Frankreich bei 1,9, in Österreich bei 1 und in Italien bei 2,2 Prozent. Die Situation dieser Jugendlichen, die keine Absichten verfolgen, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist problematisch. Denn ihr Risiko ist besonders hoch, zukünftig im Arbeitsmarkt nicht mehr Tritt fassen zu können.

Tabelle 14

ESL-RATEN NACH ERWERBSSTATUS UND ARBEITSABSICHT IM JAHR 2019

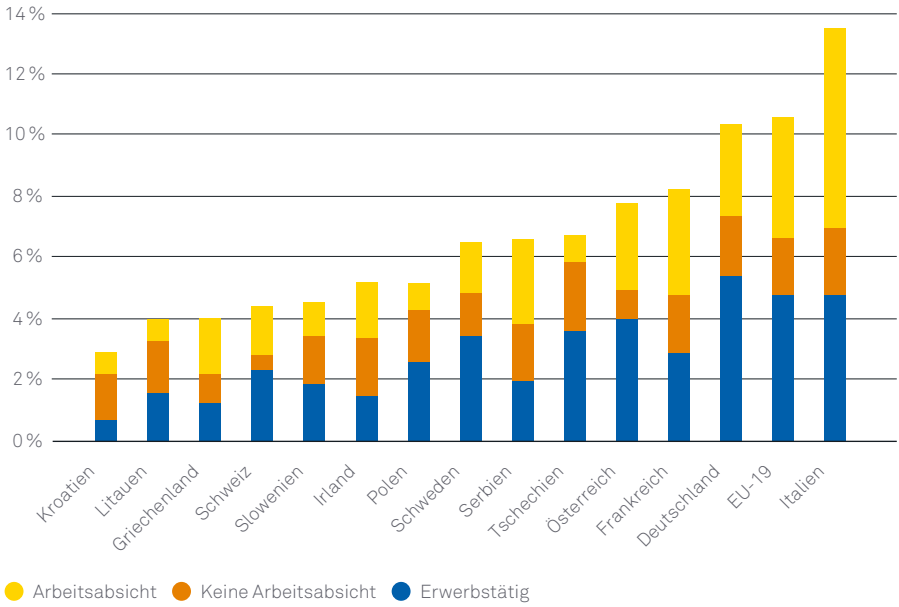
[%]	ESL	erwerbstätig	erwerbslos	
			Arbeits-absicht	keine Arbeits-absicht
Kroatien	2,9	0,7	0,7	1,5
Litauen	4,0	1,6	0,7	1,7
Griechenland	4,1	1,3	1,8	1,0
Schweiz	4,4	2,4	1,6	0,4
Slowenien	4,6	1,9	1,1	1,6
Irland	5,2	1,5	1,8	1,9
Polen	5,2	2,6	0,9	1,7
Schweden	6,5	1,6	1,4	3,5
Serbien	6,6	2,0	2,7	1,9
Tschechien	6,8	3,6	2,3	0,9
Deutschland	10,3	5,3	2,0	3,0
EU-19	10,6	4,8	1,9	3,9
Italien	13,5	4,8	2,2	6,5
Österreich	7,8	4,0	1,0	2,8
Frankreich	8,2	2,9	1,9	3,5

Abgebildet sind die europäischen Länder mit den tiefsten ESL-Raten sowie Deutschland, Italien und der Durchschnitt der EU-19.

Quelle: Eurostat

Abbildung 18

ESL-RATEN NACH ERWERBSSTATUS UND ARBEITSABSICHT IM JAHR 2019



Abgebildet sind die europäischen Länder mit den tiefsten ESL-Raten sowie die Nachbarländer der Schweiz und der Durchschnitt der EU-19.

Quelle: Eurostat

2.2 GRÜNDE FÜR DIE TIEFE JUGEND-ERWERBSLOSENQUOTE IN DER SCHWEIZ

Die tiefe und stabile Erwerbslosenquote von Jugendlichen in der Schweiz ist im Wesentlichen auf drei Faktoren zurückzuführen:[20]

Duales Bildungssystem
Erstens trägt das duale Bildungssystem zur international gesehen tiefen Erwerbslosen- und hohen Erwerbstätigenquote bei. Exemplarisch für den Erfolg dieses Schweizer Exportschlagers stehen zahlreiche Auszeichnungen an internationalen Berufsmeisterschaften.

Gemäss Daten des Bundesamts für Statistik erwarben im Zeitraum zwischen 2016 und 2018 64,6 Prozent (60,2 Prozent der Frauen, 68,7 Prozent der Männer) der Personen im typischen Abschlussalter auf Sek-II-Stufe eine berufliche Grundbildung. Statistiken zeigen zudem unmissverständlich, dass Personen mit Abschlüssen im höheren Qualifikationsbereich als Sek I signifikant weniger häufig erwerbslos sind. Jugendliche können mit einer beruflichen Grundbildung das Risiko einer Erwerbslosigkeit in jungen Jahren senken.

Ebenso leisten Aus- und Weiterbildungsangebote auf Sek-II- und Tertiärstufe bei Jugendlichen – wie bei Erwachsenen – einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung der Erwerbslosenquote auf tiefem Niveau. Im Weiteren tragen Aus- und Weiterbildung auch zur Flexibilität des Arbeitsmarkts bei, indem die Arbeitskräfte Kompetenzen erwerben, die ihnen erlauben, agil auf neue Herausforderungen des Arbeitsmarkts zu reagieren.

Junge Grenzgänger
Der zweite wichtige Faktor zur Erklärung der tiefen Jugenderwerbslosigkeit ist die Zahl ausländischer Grenzgänger. Diese sind im Vergleich zu inländischen Arbeitnehmern tieferen Durchschnittsalters. Während der Krisenjahre 2008 und 2009 bewegte sich der Anteil der Personen mit L- (Kurzaufenthalter) und G-Bewilligungen (Grenzgänger) im Schweizer Arbeitsmarkt bei durchschnittlich sieben bis acht Prozent. Davon war rund die Hälfte jünger als 40 Jahre; unter Schweizer Staatsangehörigen waren es nur etwa 45 Prozent. Der gegenüber den Nachbarländern dynamische und stabile Schweizer Arbeitsmarkt zieht ausländische Arbeitskräfte in die Schweiz. Werden sie erwerbslos, so werden Personen mit L- bzw. G-Bewilligungen

[20] Pellizzari, M. und Tabasso, D. (2015). «Swiss youth unemployment during the Great Depression». In: No Country for Young People?, 2015, http://voxeu.org/sites/default/files/file/No_Country_Young_People_VoxEU.pdf (Stand Juni 2017).

mehrheitlich in den Erwerbslosenstatistiken ihrer Heimatländer erfasst. Jedoch wäre denkbar, dass diese Zuwanderer inländische Arbeitskräfte vom Arbeitsmarkt verdrängen und so die Erwerbslosenquote im Inland erhöhen. Solche Verdrängungseffekte wurden und werden immer wieder untersucht und es zeigt sich, dass der Schweizer Arbeitsmarkt genügend robust ist, um Zuwanderer zusätzlich zu absorbieren. Die oft überdurchschnittlich gut ausgebildeten Zuwanderer verdrängen in seltenen Fällen inländische Arbeitskräfte auf gleicher Qualifikationsstufe, führen jedoch nachgelagert oft zum Aufbau von neuen Stellen im niedrigeren Qualifikationsbereich. Häufig ist es jedoch auch so, dass die benötigten Fachkräfte im Inland schlicht nicht vorhanden sind.[21]

Grosses Teilzeitangebot

Drittens zeichnet sich der schweizerische Arbeitsmarkt durch ein breites Angebot an Teilzeitstellen aus. Im Jahr 2019 arbeiteten mehr als 26 Prozent der Jugendlichen in einem Teilzeitpensum. Die Quote der Jugendlichen ist jedoch unterdurchschnittlich, arbeiteten doch 2019 über alle Altersklassen hinweg mehr als 37 Prozent der Arbeitskräfte in einem Teilzeitpensum. Im internationalen Vergleich waren 2019 nur Arbeitnehmer in den Niederlanden öfter in einem Teilzeitpensum beschäftigt als in der Schweiz. Zwar bewegt sich die Teilzeitquote schweizerischer Jugendlicher nur im europäischen Mittelfeld, jedoch kann ihre Affinität für Teilzeitarbeit die Jugendlichen in wirtschaftlich angespannten Zeiten vor einem allfälligen Abgleiten in die Erwerbslosigkeit schützen oder ihnen den Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtern. Dadurch können sie in wirtschaftlich besseren Zeiten ihr Pensum ohne grösseren Aufwand wieder erhöhen. Der konjunkturelle Einfluss auf den Verlauf der Teilzeitbeschäftigungsquote von Jugendlichen zeigt sich phasenweise etwa im Anstieg der Quote während der Finanzkrise zwischen 2007 und 2009. Jedoch ist die konjunkturelle Entwicklung nur eine der Komponenten, welche die Höhe der Teilzeitquote von Jugendlichen beeinflussen.

Ihre Affinität für Teilzeitarbeit kann die Jugendlichen in wirtschaftlich angespannten Zeiten vor einem allfälligen Abgleiten in die Erwerbslosigkeit schützen.

2.3 FAZIT

Die Situation von Schweizer Jugendlichen erweist sich international als vorteilhaft. Die vielen Bemühungen von Staat und Wirtschaft entfalten ihre Wirkung und tragen einen wichtigen Teil zur guten

[21] Zweimüller, J., Lalive, R. und Favre, S. (2013). «Verdrängungseffekte auf dem Schweizer Arbeitsmarkt bleiben gering». Die Volkswirtschaft, 6-2013. www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/30924.pdf (Stand Juni 2017).

Die vielen Initiativen vonseiten des Staates und der Wirtschaft funktionieren meist wie ein gut geschmiertes Räderwerk bei der Betreuung und Beratung von Jugendlichen.

Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt bei. Die historischen Daten zeigen jedoch auch, dass sich ein Zurücklehnen bei der Umsetzung von Massnahmen zur Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt und in weiterführende Ausbildungen postwendend negativ manifestiert. Schön lässt sich dies an der Jugenderwerbslosenquote zeigen, die in den Jahren 2010 und 2011 OECD-weit noch die tiefste war und bis 2019 hinter Tschechien, Deutschland, der Niederlande, Japan, Israel und Mexiko zurückfiel.

Der flexible und liberale Arbeitsmarkt sowie die vielen Initiativen vonseiten des Staates und der Wirtschaft funktionieren meist wie ein gut geschmiertes Räderwerk bei der Betreuung und Beratung von Jugendlichen. Aber auch das Angebot an Teilzeitstellen und in kleinerem Ausmass eine Besonderheit bei der statistischen Erfassung von Grenzgängern im Ausland tragen zu den guten Zahlen bei.

Ein sehr gewichtiges Argument für die positive Ausgangslage von Jugendlichen in der Schweiz ist neben dem liberalen Arbeitsmarkt aber vor allem auch das duale Berufsbildungssystem.

Ein sehr gewichtiges Argument für die positive Ausgangslage von Jugendlichen in der Schweiz ist neben dem liberalen Arbeitsmarkt aber vor allem auch das duale Berufsbildungssystem, das eine frühe Symbiose von Erwerbstätigkeit und Ausbildung erlaubt. Ähnliche Systeme wie in der Schweiz sind auch in Ländern wie Deutschland, Österreich, Dänemark oder Norwegen etabliert. Sie beinhalten neben den Tätigkeiten in einem Lehrbetrieb auch einen fachlichen und schulischen Teil. Dies ermöglicht Jugendlichen, die vom gymnasialen Weg absehen, eine solide berufliche Grundausbildung und stattet sie mit einem nachhaltigen und praxisnahen Wissen für ihr zukünftiges Erwerbsleben aus. Zudem wird ihre Affinität für berufliche Weiterbildungen in einem frühen Stadium ihres Erwerbslebens erhöht.

Diese frühe Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zahlt sich volkswirtschaftlich in vielfacher Hinsicht aus, denn erwiesenermassen ziehen Bildung im Allgemeinen und Berufsbildung im Speziellen zahlreiche positive Externalitäten nach sich. So lässt sich belegen, dass erfolgreiche Absolventen einer Berufslehre weniger oft von Erwerbslosigkeit betroffen sind als Personen ohne weitere überobligatorische Ausbildungen. Damit einher gehen tiefere Arbeitslosen-, Sozialhilfe- und unter Umständen auch Gesundheitskosten.

Erhöhtes Risiko einer Erwerbslosigkeit bei den Jugendlichen

Das Risiko der Erwerbslosigkeit ist für Jugendliche aus mehreren Gründen höher als für die übrigen Erwerbspersonen. Nach der schulischen Ausbildung müssen sie sich erst einmal neu orientieren und eine Lehrstelle oder einen Platz in einer weiterführenden schulischen Ausbildung finden, was ihnen eine längerfristige positive Perspek-

tive im Erwerbsleben bietet. In wirtschaftlich angespannten Zeiten kommt jedoch für die jugendlichen Stellensuchenden erschwerend hinzu, dass das Verhalten der Unternehmen betreffend Anstellung und Entlassung oft zu ihren Ungunsten ausfällt. Vor einem allfälligen Stellenabbau versuchen die Unternehmen, Personal durch natürliche Fluktuationen abzubauen. Die auf diese Weise frei werdenden Stellen werden in einer solchen Phase nicht wiederbesetzt, wodurch die Nachfrage auch nach jugendlichen Arbeitskräften oft stark sinkt. Jugendliche Schul- oder Lehrabgänger verfügen im Vergleich mit Stellensuchenden höherer Altersklassen über unterdurchschnittlich viel Berufserfahrung, was ihre Aussichten auf Erfolg zusätzlich schmälert. Ist ein Stellenabbau für die Unternehmen unumgänglich, so restrukturieren sie meist zuerst bei temporären Arbeitsverhältnissen, wovon wiederum Jugendliche überdurchschnittlich stark betroffen sind. Hingegen dürfte den jugendlichen Stellensuchenden die demografische Entwicklung in die Hände spielen: Zukünftig bietet sich der kleineren Zahl an Schulabgängern eine verhältnismässig grössere Zahl offener Stellen, was ihre Erfolgschancen erhöht.

Hingegen dürfte den jugendlichen Stellensuchenden die demografische Entwicklung in die Hände spielen: Zukünftig bietet sich der kleineren Zahl an Schulabgängern eine verhältnismässig grössere Zahl offener Stellen.

Viele der oben genannten Gründe führen dazu, dass die Erwerbslosenquote von Jugendlichen auf konjunkturelle Schwankungen überdurchschnittlich sensibel reagiert. Dadurch kann ein wirtschaftlicher Aufschwung zu einem überdurchschnittlich starken Rückgang und eine Rezession zu einem überdurchschnittlich starken Anstieg der Jugenderwerbslosigkeit führen.

Wichtiges Zusammenspiel zwischen staatlichen und wirtschaftlichen Akteuren

Zahlreiche Massnahmen tragen dazu bei, Jugendlichen nach Abschluss der Schule und der Ausbildung den Einstieg zu erleichtern – sei es durch den Antritt einer Lehre, die Aufnahme einer konventionellen Tätigkeit im Arbeitsmarkt oder zusätzliche Weiterbildungen. Dazu zählen insbesondere staatliche Massnahmen wie Lehrstellenförderung, Coaching und Mentoring oder auch Case Management zum Thema der beruflichen Grundbildung. Die kantonalen Berufsbildungsämter nehmen am Puls von Unternehmen und Jugendlichen eine optimale Vermittlungsrolle ein. So können «Matching»-Probleme zwischen jugendlichen Lehrstellensuchenden und Unternehmen mit offenen Lehrstellen effizient und zeitnah entschärft werden. Entscheidend ist dabei ein optimales Zusammenspiel zwischen Wirtschaft und Staat. Die Wirtschaft leistet in Zusammenarbeit mit dem Seco unter anderem mit dem Verein «Check Your Chance» seit Jahren einen wichtigen Beitrag, um Jugendlichen eine Berufsausbildung zu ermöglichen bzw. diese nach Abschluss der Erstausbildung bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dazu bietet

«Check Your Chance» seit 2016 zudem eine nationale Helpline gegen Jugendarbeitslosigkeit an. Dieses Angebot trägt auch dazu bei, den «Mismatch» zwischen den Erwartungen von Jugendlichen und Arbeitgebern mit Blick auf ein Lehr- oder Arbeitsverhältnis abzubauen.

«Mismatch» zwischen Angebot und Nachfrage der Lehrstellen

Denn trotz unzähliger Anstrengungen blieben auch 2019 wieder zahlreiche Lehrstellen unbesetzt. Die Gründe dafür dürften vielfältig sein, hauptsächlich ist die grosse Zahl an unbesetzten Lehrstellen jedoch auf eine fehlende Übereinstimmung von Ansprüchen der Jugendlichen und der Firmen hinsichtlich eines zukünftigen Arbeitsverhältnisses zurückzuführen. Diese kann sowohl geografischer (eine offene Lehrstelle liegt nicht im Einzugsgebiet) als auch inhaltlicher Natur (gesucht wird eine Lehrstelle als Informatikerin, im Angebot steht jedoch eine Lehrstelle als Metzgerin) sein. Zudem können die interessierten Jugendlichen teilweise die Anforderungen der verfügbaren Lehrstelle nicht in ausreichendem Mass erfüllen. Um dieses «Matching»-Problem zu entschärfen, braucht es sowohl ein Umdenken der Betriebe als auch der stellensuchenden Jugendlichen. Wo jedoch Erwartung und Realität zu weit auseinanderklaffen, wird es auch zukünftig schwierig und wenig sinnvoll sein, offene Lehrstellen zu besetzen. Denn Lehrabbrüche sind für beide Seiten teuer und führen zu unnötigen Frustrationen.

Hauptsächlich ist die grosse Zahl an unbesetzten Lehrstellen auf eine fehlende Übereinstimmung von Ansprüchen der Jugendlichen und der Firmen hinsichtlich eines zukünftigen Arbeitsverhältnisses zurückzuführen.

Aufhorchen lässt, dass heute etwa jede vierte Lehre abgebrochen wird. Dies mag gerechtfertigt sein, wo die Erwartungen von Lehrfirma und lernender Person nicht übereinstimmen. Obwohl auch aus einem Lehrabbruch teilweise wertvolle Erfahrungen gewonnen werden können, muss ein Minimum an Lehrabbrüchen angestrebt werden. Dies erfordert, dass sich sowohl Lehrbetriebe als auch Lernende bewusst sind, was eine Lehre beinhaltet. So muss einerseits den Unternehmen klar vor Augen geführt werden, dass eine Lehrlingsausbildung ein Mass an Betreuung voraussetzt, das jenes der Mitarbeiterbetreuung in einem konventionellen Arbeitsverhältnis übersteigt. Andererseits müssen die Lernenden wissen, was sie tagein tagaus in einem Betrieb erwartet. Eine Schnupperlehre trägt diesbezüglich effizient zur Beseitigung vieler Unklarheiten bei.

Zur Besetzung der vielen offenen Lehrstellen muss zudem die Möglichkeit geprüft werden, das Erfolgsmodell der Lehre auch für gut integrierte und ambitionierte Flüchtlinge zu öffnen.

Zur Besetzung der vielen offenen Lehrstellen muss zudem die Möglichkeit geprüft werden, das Erfolgsmodell der Lehre auch für gut integrierte und ambitionierte Flüchtlinge zu öffnen. Dafür sprechen neben wirtschafts- und integrationspolitischen Gründen vor allem auch finanzpolitische Argumente. Durch eine solche Öffnung der Lehre könnte zudem erreicht werden, dass auch die teilweise weniger populären Lehrstellen besetzt, fehlende Fachkräfte in entspre-

chenden Bereichen ausgebildet und die Flüchtlinge beschleunigt integriert werden können. Zusätzlich würde der Fiskus entlastet. Schliesslich und vor allem könnte den teils traumatisierten Menschen eine Chance und Zukunftsperspektive geboten werden.

Die berufliche Grundbildung in der Schweiz ermöglicht einer jugendlichen Person einen längerfristigen Einstieg in ein stabiles Arbeitsverhältnis. Für das Unternehmen erweist sich ein Lehrverhältnis als mittelfristiger Vorteil, denn es kann eine junge Person auf seinem spezifischen Gebiet ausbilden und sie gegebenenfalls an das Unternehmen binden. Zudem trägt das Unternehmen mit der Ausbildung von Arbeitskräften zur Nachwuchssicherung in seinem Betrieb und der Branche bei. Es gilt, diesem System Sorge zu tragen, denn nimmt die Zahl der Unternehmen zu, die sich nicht in der Ausbildung engagieren und keine Lehrstellen anbieten (Trittbrettfahrer), so wird dies mittelfristig allen Unternehmen der entsprechenden Branche schaden.

Die vertiefte Analyse der Situation von Jugendlichen in der Schweiz zeigt sich im internationalen Vergleich weiterhin äusserst vorteilhaft. Daraus jedoch zu folgern, dass dies zukünftig ohne weitere Anstrengungen so bleiben wird, wäre ohne jeden Zweifel verfehlt. Denn sowohl vereinzelte Arbeitsmarktindikatoren als auch auftretende Probleme bei der Besetzung von Lehrstellen zeigen, dass weiterhin Potenzial vorhanden ist, mit den richtigen Stellschrauben die Situation von Jugendlichen weiter zu verbessern. Die historischen Daten lehren uns, dass sich ein Ausruhen auf den Lorbeeren zeitnah unvorteilhaft für die Jugendlichen auswirkt. Soll das duale Bildungssystem mit allen seinen Vorzügen auch zukünftig die Erfolge zeitigen, für die es in der Vergangenheit ein Garant war, so müssen die in dieser Analyse eruierten problematischen Entwicklungen mit geeigneten Massnahmen adressiert und weiterverfolgt werden. Denn kaum woanders sind finanzielle Mittel besser angelegt als bei der Sicherstellung eines erfolgreichen Starts von Jugendlichen ins Erwerbsleben.

Kaum woanders sind finanzielle Mittel besser angelegt als bei der Sicherstellung eines erfolgreichen Starts von Jugendlichen ins Erwerbsleben.

Weitere Arbeitsmarktgrössen vervollständigen das Bild

Zur Einschätzung der Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen werden neben der Erwerbstätigen- und Erwerbslosenquote international oft zusätzliche Grössen erhoben. Diese erfassen zum einen auch nicht erwerbstätige Jugendliche, die sich definitionsgemäss nicht der Erwerbslosenquote zuordnen lassen, zum anderen aber auch sehr niedrig qualifizierte Jugendliche ohne weitere Aus- oder Weiterbildungsanstrengungen. Aus der Analyse der NEET- und der ESL-Rate können wichtige Erkenntnisse über Jugendliche gewonnen

werden, die einem erheblichen Risiko unterliegen, eines Tages auf soziale Unterstützung angewiesen zu sein.

So ist die hiesige NEET-Rate für die ansonsten international betrachtet überdurchschnittlich guten Schweizer Verhältnisse von Jugendlichen vergleichsweise hoch. Sie liegt – bis auf einen Ausschlag im Jahr 2009 – bei etwa sechs Prozent. Der Vergleich mit einem Land wie Italien, das nur über einen geringen Anteil Jugendlicher verfügt, die sich berufsbegleitend aus- und weiterbilden, verdeutlicht aber auch, dass sich anhand der NEET-Rate der Nutzen eines gut etablierten dualen Berufsbildungssystems aufzeigen lässt. Zudem bleibt der Anteil der Personen im Alter zwischen 30 und 34 Jahren, die sich auch im späteren Erwerbsleben berufsbegleitend weiterbilden, in der Schweiz mit gut 34,4 Prozent überdurchschnittlich hoch, während er sich in Italien für Personen derselben Altersklassen weiterhin um den tiefen Wert von knapp 6,4 Prozent bewegt. Die Anteile ausschliesslich erwerbstätiger Personen und Personen in Aus- und Weiterbildung ausserhalb einer Erwerbstätigkeit sind in der Schweiz und in Italien – auch bei älteren Personen – praktisch identisch, die NEET-Rate in Italien bewegt sich jedoch auf deutlich höherem Niveau von gegen 30 Prozent. Die Schweiz kompensiert demzufolge die tiefere NEET-Rate durch einen anhaltend höheren Anteil sich berufsbegleitend aus- oder weiterbildender Personen. Die Tatsache, dass eine frühe Erwerbstätigkeit mit oder ohne berufsbegleitende Aus- oder Weiterbildung die zukünftigen Chancen dieser jugendlichen Personen im späteren Erwerbsleben erhöht, legt den Schluss nahe, dass Anstrengungen zur Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt nachhaltig von grossem Nutzen sind.

Interessant ist zudem die Erkenntnis, dass in der Schweiz Frauen im jugendlichen Alter noch eine tiefere NEET-Rate als Männer haben, sich dieser Trend jedoch im höheren Alter zuungunsten der Frauen wendet. Eine wichtige Erklärung dafür ist die Familiengründung, welche die Frauen in den Jahren der Kinderbetreuung stärker beansprucht als die Männer. Sie wird durch zwei weitere Beobachtungen gestützt: Erstens ist der Anteil der Frauen im Alter zwischen 30 und 34 Jahren mit Sek-II- und Tertiärausbildungen bedeutend höher als jener der gleichaltrigen Männer. Ein Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt als Folge eines zu tiefen Bildungsstands kann somit die höhere NEET-Rate der Frauen kaum erklären. Zweitens nimmt hauptsächlich der Anteil jener Frauen der NEET-Rate zu, die zum Zeitpunkt der Befragung keine Arbeitsabsicht hatten, was typischerweise auf Mütter zutreffen dürfte.

Die ESL-Rate der Schweiz sinkt seit 2009; sie lag 2019 noch bei 4,4 Prozent und ist inzwischen hinter Kroatien, Litauen und Griechenland die vierttiefste europaweit. Diese erfreuliche Entwicklung lässt darauf schliessen, dass sich «early school leavers» inzwischen verstärkt aus- und weiterbilden und Abschlüsse auf Sek-I-Stufe oder höher erwerben. Damit werden sie in der ESL-Rate nicht mehr erfasst. Der Anteil der inländischen Personen ohne Arbeitsabsicht innerhalb der ESL-Rate war 2019 zudem europaweit der tiefste, was zeigt, dass die entsprechenden Erwerbslosen hierzulande weiterhin alles daransetzen, früher oder später eine neue Stelle anzutreten.

Zurzeit gibt es jedoch wenige stichhaltige Gründe, vom erfolgreich eingeschlagenen Weg zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen abzurücken.

Die beiden diskutierten Kennzahlen geben einen Anhaltspunkt dafür, in welchem Ausmass die Perspektiven von Jugendlichen für ihr weiteres Erwerbsleben bereits in jungen Jahren getrübt werden. Politik und Wirtschaft müssen Niveau und Verlauf dieser beiden Grössen weiterhin aufmerksam verfolgen und negative Entwicklungen frühzeitig und gezielt adressieren. Zurzeit gibt es jedoch wenige stichhaltige Gründe, vom erfolgreich eingeschlagenen Weg zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen abzurücken.

3 Ältere Arbeitskräfte

→ Ältere Arbeitnehmer sind in der Schweiz im internationalen Vergleich überdurchschnittlich gut in den Arbeitsmarkt integriert: Obwohl 2019 europaweit 15 Länder eine tiefere Erwerbslosenquote bei Personen zwischen 55 und 64 Jahren aufwiesen als die Schweiz, steht die Schweiz mit der dritthöchsten Erwerbstätigenquote überdurchschnittlich gut da.

→ Die Erwerbslosenquote von Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren liegt stark unter dem Durchschnittswert der gesamten Schweizer Erwerbsbevölkerung (Personen zwischen 15 und 64 Jahren). Die Erwerbstätigenquote dieser Altersgruppe nahm im Zeitraum zwischen 2009 und 2019 um ganze 4,7 Prozentpunkte zu.

→ Das Bildungsniveau der älteren Arbeitnehmer in der Schweiz ist hoch: Jeder Zweite hat einen Abschluss auf Sek-II-Stufe und fast vier von zehn Arbeitnehmern einen Abschluss auf Tertiärstufe. Sie verfügen häufiger über Abschlüsse auf Sek-II-Stufe als die restliche erwerbstätige Bevölkerung.

→ Die Langzeitarbeitslosigkeit hiesiger älterer Arbeitnehmer liegt unter dem Durchschnittswert vergleichbarer Arbeitnehmer der EU-19-Länder, im Vergleich mit der gesamten hiesigen Erwerbsbevölkerung ist sie jedoch überdurchschnittlich hoch.

→ Massnahmen müssen darauf abzielen, Entlassungen älterer Arbeitnehmer entgegenzuwirken und ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Dabei stehen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer in der Verantwortung.

3.1 DIE SITUATION ÄLTERER ARBEITNEHMER IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

Die umfassende Analyse der Situation älterer Arbeitnehmer im Schweizer Arbeitsmarkt bedingt den Blick über die Landesgrenze hinaus. Nur so kann abgeschätzt werden, wie ältere Arbeitnehmer im Schweizer Arbeitsmarkt relativ zu ihren Pendants in EU- und OECD-Ländern dastehen.

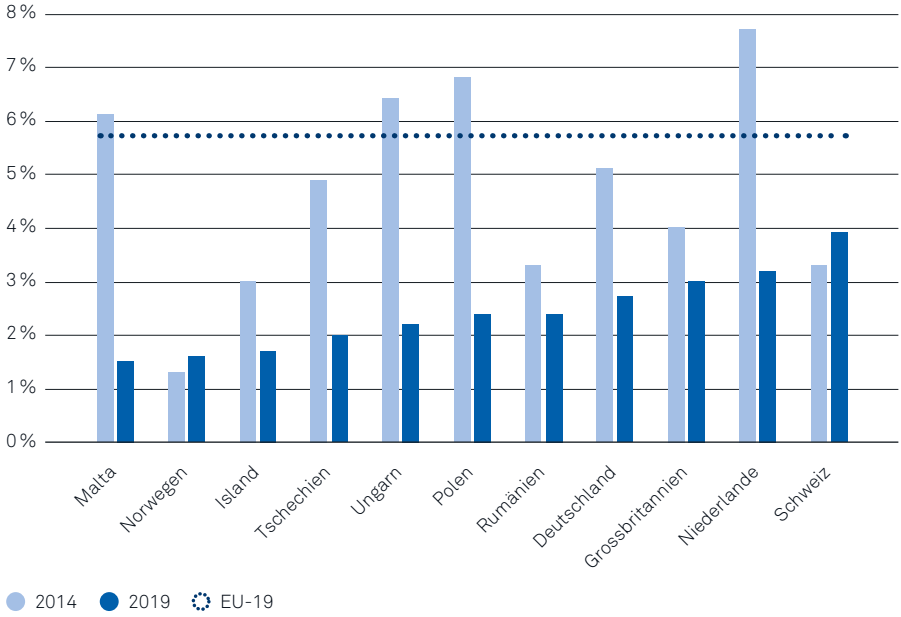
3.1.1 ERWERBSLOSEN- UND ERWERBSTÄTIGENQUOTE

Abbildung 19 zeigt jeweils die elf europäischen Länder mit den tiefsten Erwerbslosen- bzw. den höchsten Erwerbstätigenquoten älterer Arbeitnehmer. Die Schweiz weist insbesondere für die Erwerbstätigenquote einen sehr guten Wert aus. Die Erwerbslosenquote ist bei älteren Arbeitnehmern von 2009 bis 2019 um 1,2 Prozentpunkte gestiegen. Dieser starke Anstieg muss jedoch unbedingt vor dem Hintergrund der um insgesamt 5,8 Prozentpunkte gestiegenen Erwerbsquote betrachtet werden. Die Rahmenbedingungen wurden in den letzten Jahren zunehmend so geändert, dass namentlich für ältere Mitarbeiter der Anreiz stieg, weiterhin im Arbeitsmarkt zu verbleiben. Es muss deshalb auch beim Vergleich mit anderen Ländern berücksichtigt werden, dass die jeweiligen Rahmenbedingungen die Höhe der Arbeitsmarktkennzahlen entscheidend beeinflussen. Die Erwerbstätigenquote der Schweiz liegt im Vergleich zum Durchschnitt der EU-19-Länder[22] weiterhin um 1,8 Prozentpunkte tiefer, obwohl diejenige dieser Länder von 2013 bis 2019 um 2,8 Prozentpunkte sank. Europaweit hatten 2019 15 Länder eine tiefere Erwerbslosenquote als die Schweiz. Die tiefsten Quoten haben dabei Malta (1,5 Prozent), Norwegen (1,6 Prozent), Island (1,7 Prozent) und Tschechien (2,0 Prozent) (vgl. Tabelle 15).

[22] Zu den EU-19-Ländern zählen Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich, Belgien, Spanien, Portugal, die Niederlande, Finnland, Griechenland, Irland, Luxemburg, Zypern, Malta, Lettland, Litauen, Estland, Slowenien und die Slowakei.

Abbildung 19

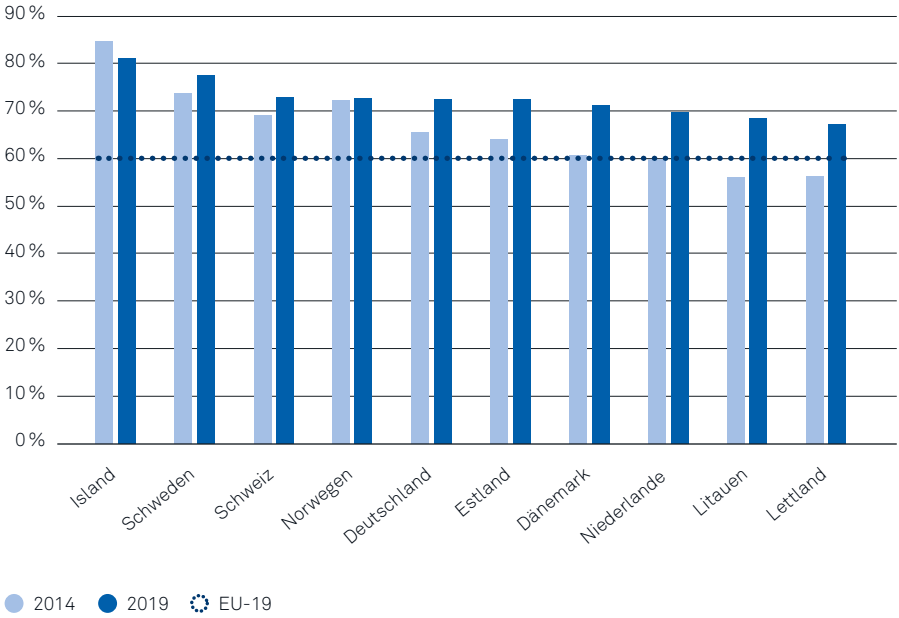
ERWERBSLOSENQUOTEN VON PERSONEN IM ALTER ZWISCHEN 55 UND 64 JAHREN IM JAHR 2019



Quelle: Eurostat

Abbildung 20

ERWERBSTÄTIGENQUOTEN VON PERSONEN IM ALTER ZWISCHEN 55 UND 64 JAHREN IM JAHR 2019



Abgebildet sind die zehn europäischen Länder mit den vorteilhaftesten Werten wie auch der Durchschnitt der EU-19-Länder.

Quelle: Eurostat

Während von 100 älteren Personen in der Schweiz 73 erwerbstätig sind, sind es in den EU-19-Ländern durchschnittlich nur 60.

Die Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmer nahm in den letzten Jahren als Folge der demografischen Entwicklung in den meisten OECD-Ländern zu. In der Schweiz stieg sie von 2014 bis 2019 um 3,8 Prozentpunkte an, von 2009 bis 2019 sogar um 4,7 Prozentpunkte. Es nehmen somit anteilsmässig immer mehr ältere Personen am Arbeitsmarkt teil. Ein Vergleich mit dem Durchschnitt der EU-19-Länder veranschaulicht eindrücklich, wie gut die Schweiz diesbezüglich dasteht: Während von 100 älteren Personen in der Schweiz 73 erwerbstätig sind, sind es in den EU-19-Ländern durchschnittlich nur 60. Nur die Erwerbslosenzahlen zu betrachten greift oft zu kurz, da diese auch daraus resultieren könnten, weil ältere Personen schlecht in den Arbeitsmarkt integriert sind.

Tabelle 15

ERWERBSLOSEN- (ELQ) UND ERWERBSTÄTIGENQUOTE (ETQ) VON PERSONEN ZWISCHEN 55 UND 64 JAHREN IN DEN JAHREN 2009, 2014 UND 2019

	2009 ELQ / ETQ [%]	2014 ELQ / ETQ [%]	2019 ELQ / ETQ [%]
Malta	5,8 / 29,1	6,1 / 39,5	1,5 / 51,6
Norwegen	1,1 / 68,7	1,3 / 72,2	1,6 / 72,8
Island	3,7 / 80,2	3,0 / 84,8	1,7 / 81,2
Tschechien	5,7 / 46,8	4,9 / 54,0	2,0 / 66,7
Ungarn	6,5 / 31,9	6,4 / 41,7	2,2 / 56,7
Polen	6,3 / 32,3	6,8 / 42,5	2,4 / 49,5
Rumänien	3,0 / 42,6	3,3 / 43,1	2,4 / 47,8
Deutschland	8,0 / 56,1	5,1 / 65,6	2,7 / 72,7
Grossbritannien	4,6 / 57,5	4,0 / 61,0	3,0 / 66,3
Niederlande	3,7 / 51,8	7,7 / 59,9	3,2 / 69,7
EU-19	6,9 / 45,0	8,4 / 51,7	5,7 / 60,0
Schweiz	2,7 / 68,3	3,3 / 69,2	3,9 / 73,0

Abgebildet sind die zehn Länder mit den tiefsten Erwerbslosenquoten sowie die Schweiz und der Durchschnittswert der EU-19-Länder.

Quelle: Eurostat

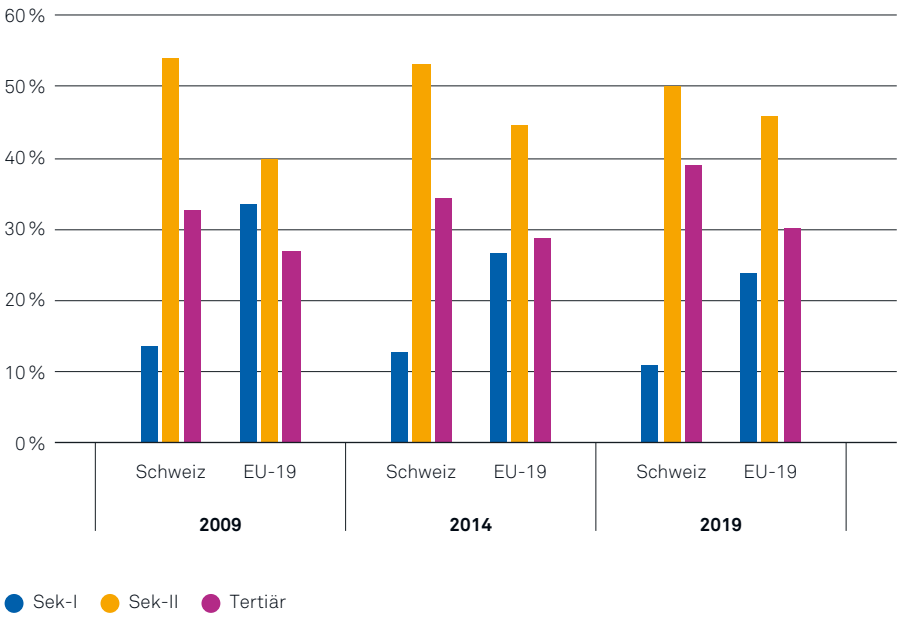
In den Entwicklungen der Erwerbslosen- und Erwerbstätigenquoten gemäss Tabelle 15 fällt auf, dass die schweizerische Erwerbslosenquote zwischen 2009 und 2019 um 1,2 Prozentpunkte und die Erwerbstätigenquote um 4,7 Prozentpunkte stiegen. Anders sieht es im benachbarten Deutschland aus, wo die Erwerbslosenquote im selben Zeitraum um 2,4 Prozentpunkte abnahm und die Erwerbstätigenquote um 16,6 Prozentpunkte anstieg. Diese Arbeitsmarktperformance Deutschlands ist eindrücklich und hauptsächlich auf strukturelle Änderungen der arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen. Der Vergleich der Erwerbslosen- und Erwerbstätigenquoten von europäischen Ländern zeigt deutlich: Die Erwerbslosenquote sollte nicht unabhängig von der Erwerbstätigenquote betrachtet werden, denn Letztere zeigt, wie gut die Bevölkerung einer Altersklasse im Arbeitsmarkt integriert ist. Eine tiefe Erwerbslosenquote bringt wenig, wenn sie einzig deshalb so tief ist, weil Personen schlecht in den Arbeitsmarkt integriert sind.

3.1.2 AUSBILDUNGSNIVEAU

Eine weitere Frage zur Integration von älteren Arbeitnehmern im Schweizer Arbeitsmarkt betrifft deren Ausbildungsstand (vgl. Abbildung 21). Von 2009 bis 2019 ging der Anteil der älteren Personen mit höchstem Abschluss auf Sek-I-Stufe in der Schweiz um 2,6 Prozentpunkte und von Personen mit Sek-II-Abschluss sogar um 4,0 Prozentpunkte zurück. Diese Reduktionen resultierten in einem Zuwachs des Anteils der Personen mit Tertiärabschluss um 6,3 Prozentpunkte. Im Durchschnitt der EU-19-Länder sank der Anteil an Personen mit Sek-I-Abschluss im selben Zeitraum um 9,6 Prozentpunkte. Dies hatte – anders als in der Schweiz – einen Anstieg des Anteils an Personen mit Sek-II-Abschlüssen (um 6,3 Prozentpunkte) und einen geringeren Anstieg des Anteils an Personen mit Tertiärabschlüssen (um 3,3 Prozentpunkte) zur Folge.

Abbildung 21

ENTWICKLUNG DER AUSBILDUNGSSTUFEN VON PERSONEN ZWISCHEN 55 UND 64 JAHREN VON 2009 BIS 2019



Abgebildet sind die Daten aus der Schweiz sowie dem Durchschnitt der EU-19-Länder.

Quelle: Eurostat

Die hohe und bisher praktisch stabile Quote von Personen mit Sek-II-Abschlüssen in der Schweiz zeigt den grossen Vorteil des dualen, praxisorientierten Bildungssystems.

Interessant ist zudem die Feststellung, dass in der Schweiz fast 89 Prozent und im Durchschnitt der EU-19-Länder 76 Prozent der erwerbstätigen älteren Arbeitnehmer über einen Sek-II- oder Tertiärabschluss verfügen. Die Zusammensetzung ist jedoch unterschiedlich: Im Jahr 2019 hatte in der Schweiz von zehn älteren Arbeitnehmern durchschnittlich rund einer einen Sek-I-, fünf einen Sek-II- und vier einen Tertiärabschluss. Im Durchschnitt der EU-19-Länder hatten 24 Prozent der Personen einen Sek-I-, 46 Prozent einen Sek-II- und nur 30 Prozent einen Tertiärabschluss (vgl. Tabelle 16).

Die hohe und bisher praktisch stabile Quote von Personen mit Sek-II-Abschlüssen in der Schweiz zeigt den grossen Vorteil des dualen, praxisorientierten Bildungssystems. Ebenso erfreulich ist die Tatsache, dass der Anteil der Personen mit höchstem Bildungsabschluss auf Tertiärstufe von 2005 bis 2015 um zehn Prozentpunkte zugenommen hat. Es zeigt sich, dass immer besser ausgebildete Personen in die Altersklasse der 55- bis 64-Jährigen nachrücken. Im Unterschied dazu nimmt zwar auch im Durchschnitt der EU-19-Länder das Ausbildungsniveau insgesamt zu, jedoch viel stärker zugunsten von Personen mit Sek-II-Abschluss und weniger ausgeprägt zugunsten von Personen mit Tertiärabschluss.

Tabelle 16

ANTEILE DER AUSBILDUNGSSTUFEN FÜR PERSONEN ZWISCHEN 55 UND 64 JAHREN IM JAHR 2019

	2019		
	Sek-I-Abschluss [%]	**Sek-II-Abschluss [%]**	**Tertiärabschluss [%]**
Schweiz	10,9	50,2	38,9
Deutschland	10,2	59,0	30,8
Österreich	13,0	53,8	33,2
Frankreich	23,5	45,5	31,0
Italien	36,6	43,8	19,6
EU-19	23,9	46,0	30,1

Aufgeführt sind die Schweiz und ihre Nachbarländer Deutschland, Österreich, Frankreich und Italien. Um diese am gesamten EU-Durchschnitt zu spiegeln, wurde zudem der Durchschnitt der EU-19-Länder erhoben.

Quelle: Eurostat

Grundsätzlich weist ein tiefer Anteil an Personen mit Sek-I-Abschluss unter den 55- bis 64-Jährigen auf ein höheres Ausbildungsniveau dieser Personengruppe hin. In der Schweiz zählt als Fachkraft, wer einen Abschluss entweder auf Sek-II- oder auf Tertiärstufe gemacht hat. Es fällt beim Betrachten von Tabelle 16 auf, dass ältere Arbeitnehmer insbesondere in Italien mit 36,6 Prozent relativ oft nur einen Sek-I-Abschluss durchlaufen haben. Auch ältere Arbeitnehmer in EU-19-Ländern haben nur selten eine Fachkräfteausbildung absolviert. Sehr gut stehen diesbezüglich Deutschland (10,1 Prozent Sek-I-Abschlüsse) und die Schweiz (10,9 Sek-I-Abschlüsse) da. In der Schweiz haben 38,8 Prozent der älteren Arbeitnehmer Tertiärausbildungen, während es in Deutschland immerhin noch 30,8 Prozent sind. In Italien haben gerade mal 19,6 Prozent dieser Altersgruppe Tertiärausbildungen durchlaufen. Die Schweiz hat in dieser Altersgruppe nach Finnland, Luxemburg, Estland, Belgien und Norwegen den höchsten Anteil an Personen mit Tertiärabschluss in Europa.

Die älteren Arbeitnehmer in der Schweiz sind bereits heute gut ausgebildet und die Entwicklung von 2009 bis 2019 (vgl. Abbildung 22) zeigt, dass durch das Nachrücken von sehr gut ausgebildeten Personen jüngerer Altersklassen das durchschnittliche Ausbildungsniveau von älteren Personen kontinuierlich angehoben wird.

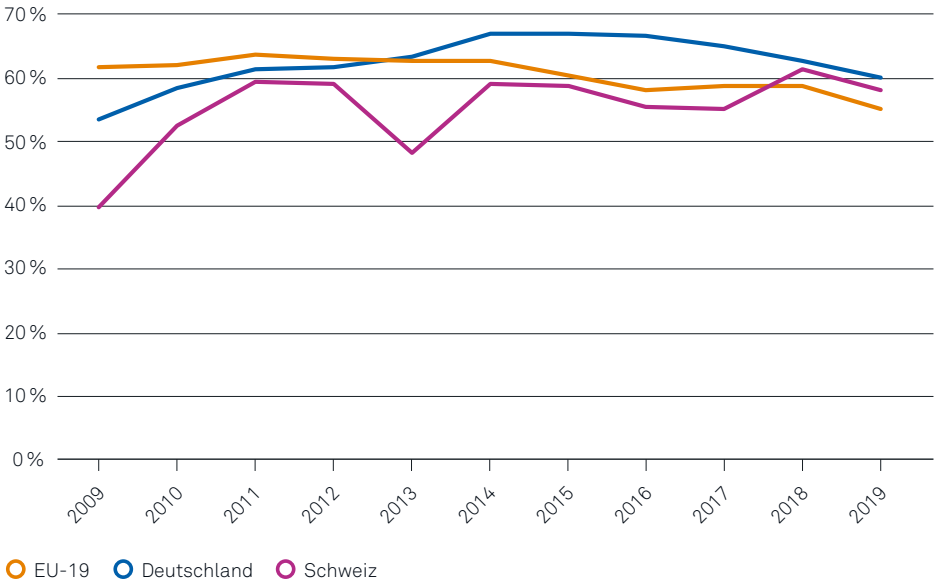
3.1.3 LANGZEITERWERBSLOSIGKEIT

Zum Schluss der Diskussion über die Fakten im internationalen Kontext interessiert der Anteil der Langzeiterwerbslosen bei allen erwerbslosen Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren. Eine Person gilt als langzeiterwerbslos, wenn sie länger als ein Jahr als erwerbslos registriert ist. Es ist bekannt, dass ältere Erwerbslose, einmal aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden, grössere Schwierigkeiten haben, wieder eine Stelle zu finden, als jüngere.

Die Langzeiterwerbslosenquote älterer Erwerbsloser verläuft in der Schweiz seit Jahren praktisch ausnahmslos tiefer als die Durchschnittsquote der EU-19-Länder (vgl. Abbildung 22). Die Langzeiterwerbslosigkeit ist ein Phänomen, mit dem die meisten Länder zu kämpfen haben. Seit 2018 ist die Langzeiterwerbslosenquote der Schweiz erstmals höher als jene Deutschlands, wobei sie hierzulande zwischen 2017 und 2018 um mehr als sechs Prozentpunkte zunahm. Die arbeitsmarktliche Entwicklung Deutschlands war jedoch in den letzten Jahren in vielerlei Hinsicht bemerkenswert.

Abbildung 22

ENTWICKLUNG DER LANGZEITERWERBSLOSENQUOTE BEI PERSONEN ZWISCHEN 55 UND 64 JAHREN



Quelle: Eurostat

Als Fazit lässt sich festhalten, dass die schweizerischen Arbeitsmarktzahlen von älteren Arbeitnehmern den internationalen Vergleich nicht zu scheuen brauchen. Ganz im Gegenteil zeigt die Analyse, dass ältere Arbeitnehmer in der Schweiz überdurchschnittlich gut im Arbeitsmarkt integriert sind und auch die Langzeiterwerbslosenquote im Vergleich unter dem Durchschnitt der EU-19-Länder liegt. Daraus jedoch zu schliessen, es gebe keine Herausforderungen, wäre falsch. Immer wieder müssen die Rahmenbedingungen so angepasst werden, dass diese die Anreize für eine Arbeitsmarktteilnahme möglichst optimal setzen.

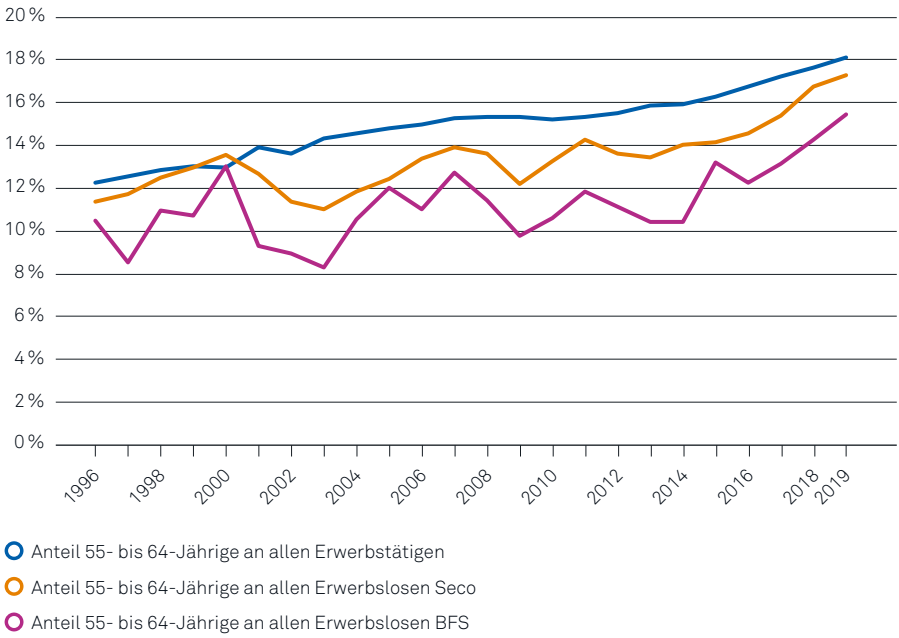
3.2 DIE SITUATION ÄLTERER ARBEITNEHMER IN DER SCHWEIZ

3.2.1 ERWERBSLOSENQUOTE UND ARBEITSLOSENQUOTE

Im nationalen Kontext zeigt sich zunächst, dass der Anteil der erwerbslosen Personen zwischen 55 und 64 Jahren innerhalb der Erwerbslosen insgesamt tiefer ist als der Anteil der erwerbstätigen Personen zwischen 55 und 64 Jahren innerhalb der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung (vgl. Abbildung 23). Mit anderen Worten: Ältere Arbeitnehmer sind gemessen an ihrer Repräsentation in der erwerbstätigen Bevölkerung unterdurchschnittlich oft erwerbslos.

Abbildung 23

ANTEILE DER ARBEITSLOSEN, ERWERBSLOSEN UND ERWERBSTÄTIGEN PERSONEN ZWISCHEN 55 UND 64 JAHREN INNERHALB DER JEWEILIGEN GESAMTPOPULATIONEN IM ALTER ZWISCHEN 15 UND 64 JAHREN



Quellen: Bundesamt für Statistik und Eurostat

Die Zahl der Personen ohne Arbeit wird sowohl vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) als auch vom Bundesamt für Statistik (BFS) erhoben (vgl. Kapitel I 1.1 Erwerbslosenquote und Arbeitslosenquote). Beide Quoten sollen im Folgenden berücksichtigt werden, denn nicht in jedem Fall lassen sich daraus dieselben Erkenntnisse ableiten.

Die Wahrscheinlichkeit, als Jugendlicher erwerbslos zu werden, ist mehr als doppelt so hoch wie für ältere Arbeitnehmer.

Die Erwerbslosenquote des BFS zeigt ein eindeutiges Bild: Sie ist für Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren im Vergleich zur gesamten Erwerbslosenquote (Personen zwischen 15 und 64 Jahren) weiterhin stark unterdurchschnittlich, und dies, obwohl Letztere von 2014 bis 2015 um 0,7 Prozentpunkte auf 4,9 Prozent anstieg. Die Betrachtung der Erwerbslosenquoten von Jugendlichen und älteren Personen zeigt zudem, dass der hin und wieder angestellte Vergleich der Situationen von Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) und älteren Personen hinkt. Während bei den Jugendlichen im Jahr 2019 acht von 100 Personen erwerbslos waren, so waren es bei den älteren Personen knapp vier. Die Wahrscheinlichkeit, als Jugendlicher erwerbslos zu werden, ist somit mehr als doppelt so hoch wie für ältere Arbeitnehmer. Ebenso ist die Erwerbslosenquote von Personen mittleren Alters (25 bis 54 Jahre) höher als jene von älteren Personen.

Ein ähnliches, wenn auch weniger deutliches Bild zeigt sich bei den Arbeitslosenquoten des Seco. Auch mit dieser Erhebungsmethode ergibt sich für ältere Personen (ab 50 Jahren) eine stark unterdurchschnittliche Quote. Anders als bei der Erwerbslosenquote des BFS stieg die Arbeitslosenquote für Personen zwischen 50 und 64 Jahren von 2011 bis 2016 um 0,5 Prozentpunkte auf 3,1 Prozent, ist jedoch von 2016 bis 2019 bisher um 0,9 Prozentpunkte gesunken. Wie die Arbeitslosenquote der älteren Personen fiel seit 2016 auch diejenige von Personen mittleren Alters (25 bis 49 Jahre) um 1,1 Prozentpunkte.

3.2.2 ERWERBSTÄTIGENQUOTE

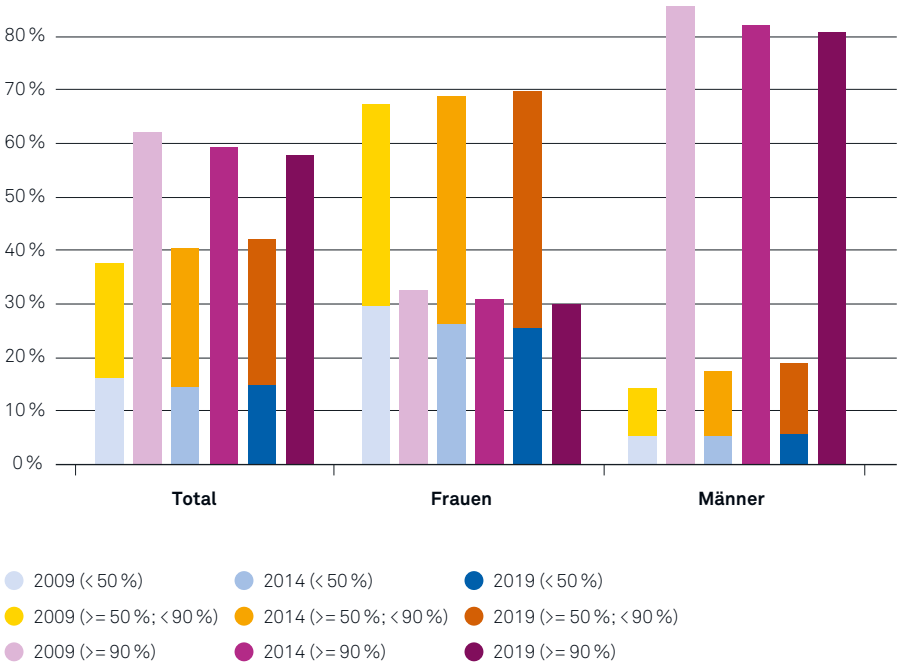
Seit 2002 verlaufen die Erwerbstätigenquote von älteren Arbeitnehmern und von Jugendlichen auseinander, wobei diejenige der älteren Arbeitnehmer bis 2019 um 8,4 Prozentpunkte zugenommen und diejenige von Jugendlichen um 4,2 Prozentpunkte abgenommen hat. Im Zeitraum zwischen 2009 und 2019 nahm die Erwerbstätigenquote von älteren Arbeitnehmern um 4,7 Prozentpunkte zu, während jene der gesamten Erwerbsbevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren nur um 1,5 Prozentpunkte anstieg. 73 von 100 Personen zwischen 55 und 64 Jahren sind erwerbstätig, womit die Schweiz europaweit hinter Island und Schweden die dritthöchste Erwerbstätigenquote von Personen dieser Altersklasse aufweist (vgl. Tabelle 15). Die

Erwerbstätigenquote von älteren Arbeitnehmern und jene der mittleren Altersklasse nähern sich kontinuierlich an: Betrug der Unterschied 2009 noch mehr als 18 Prozentpunkte, so waren es 2019 nur noch knapp 15.

Die Teilzeitquoten von Erwerbstätigen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren weisen ein bekanntes Muster auf: Es sind hauptsächlich Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (vgl. Abbildung 24). So sind sieben von zehn Frauen und nur knapp zwei von zehn Männern dieser Altersgruppe teilzeitbeschäftigt. Von 20 teilzeitbeschäftigten Frauen sind etwa fünf in einem Pensum unter 50 Prozent, und mehr als vier von zehn teilzeitbeschäftigten Frauen sind in einem Pensum zwischen 50 und 90 Prozent aktiv. Bei den Frauen stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zwischen 2009 und 2019 um 2,5 Prozentpunkte, bei den Männern nahm er im gleichen Zeitraum um gut 4,6 Prozentpunkte zu.

Abbildung 24

TEILZEITQUOTEN VON ERWERBSTÄTIGEN ZWISCHEN 55 UND 64 JAHREN



Quelle: BFS

3.2.3 AUSBILDUNGSNIVEAU

Die nähere Betrachtung der höchsten Ausbildungen von älteren Personen zeigt, dass sie 2019 mit 88,7 Prozent einen höheren Prozentsatz an Fachkräfteausbildungen (Stufen Sek II und Tertiär zusammen) hatten als die gesamte Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren (87,2 Prozent; vgl. Abbildung 21). Von 2009 bis 2019 nahm der Anteil der älteren Personen mit Sek-I-Abschluss um 2,2 Prozentpunkte ab (Gesamtbevölkerung 15 bis 64 Jahre: – 3,3 Prozentpunkte). Der Anteil an Tertiärausbildungen nahm bei älteren Personen im Zeitraum zwischen 2009 und 2019 um 6,3 Prozentpunkte, derjenige der Gesamtbevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren sogar um 9,2 Prozentpunkte zu.

Es ist und wird für Arbeitgeber zukünftig noch wichtiger sein, älteren Mitarbeitern attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten, um sie damit im Betrieb zu halten beziehungsweise für das Unternehmen gewinnen zu können.

Die älteren Personen haben somit 2019 mit fast 50 Prozent weiterhin einen höheren Anteil an Abschlüssen auf Sek-II-Stufe als die durchschnittliche Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren (knapp 45 Prozent). Während jedoch in der Gesamtbevölkerung beinahe 43 Prozent eine Tertiärausbildung durchlaufen haben, ist es bei den älteren Arbeitnehmern mit knapp 39 Prozent ein kleinerer Anteil.

Die Zunahme der Erwerbstätigenquote – auch bedingt durch den längeren Verbleib der älteren Arbeitnehmer im Arbeitsmarkt – und der bereits hohe und zunehmende Ausbildungsgrad von älteren Personen belegen, dass das von älteren Personen ausgehende Potenzial im Arbeitsmarkt weiter an Bedeutung gewinnt. Es ist und wird für Arbeitgeber zukünftig noch wichtiger sein, älteren Mitarbeitern attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten, um sie damit im Betrieb zu halten beziehungsweise für das Unternehmen gewinnen zu können.

3.2.4 LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT UND AUSSTEUERUNG

Die Zahlen der Langzeitarbeitslosen im Verhältnis zur Zahl der registrierten Arbeitslosen und die Zahlen der ausgesteuerten älteren Personen im Verhältnis zu den Taggeldbezügern liefern wichtige Anhaltspunkte, wie gut sich ältere Stellensuchende nach einem Stellenverlust wieder in den Arbeitsmarkt integrieren lassen. Die Langzeitarbeitslosenquote von Personen zwischen 50 und 64 Jahren und von Personen ab 15 Jahren lagen 2019 in etwa auf demselben Niveau wie 2009, jedoch war diejenige von Personen zwischen 50 und 64 Jahren mit 23,7 Prozent auf bedeutend höherem Niveau als für Personen ab 15 Jahren (13,2 Prozent). Von den registrierten arbeitslosen Personen zwischen 50 und 64 Jahren bleibt somit etwa

jede vierte mindestens ein Jahr ohne Arbeit. In der Gesamtzahl der Arbeitslosen ist der Anteil mit 13,2 Prozent bedeutend tiefer.

Die Quote ausgesteuerter Personen wird an der Zahl der Taggeldbezüger derselben Altersklasse bemessen. Seit der Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG-Revision) im Jahr 2011 ist die Dauer des Taggeldbezugs enger an die Beitragszeit gebunden. Dadurch lässt sich erklären, weshalb die Quote der ausgesteuerten Personen im Alter über 50 Jahren ab 2011 unter jene der Jugendlichen sank: Letztere verfügen im Vergleich zu den anderen beiden Altersklassen über eine unterdurchschnittliche Beitragszeit. Seit dieser Revision weisen Jugendliche die höchste Aussteuerungsquote aus. Es kam durch die Revision zudem zu einer Erhöhung der Quote der ausgesteuerten Erwerbspersonen ab 15 Jahren. Dies kann durch die im Rahmen der AVIG-Revision gesenkte gesetzliche Taggeldbezugsdauer für registrierte Arbeitslose erklärt werden.

3.3 FAZIT

Inzwischen kommt man bei politischen Diskussionen zu arbeitsmarktlichen Themen kaum noch um die Schwierigkeiten von älteren Arbeitnehmern bei der Integration in den Arbeitsmarkt herum. Unzählige Gründe dafür werden angebracht. Neben nachweislich berechtigten Faktoren wird dieses emotionale Thema oft auch zur politischen Profilierung missbraucht. Denn es handelt sich bei dieser Personengruppe um Stimmbürger, die überdurchschnittlich stark am politischen Geschehen partizipieren und deshalb für Politik und Interessenvertreter von besonderer Bedeutung sind. Häufig geht vergessen, dass es sich dabei um eine sehr heterogene Gruppe handelt, die sich insbesondere bezüglich Einkommens- und Vermögenssituation, Bildungsstand, aber auch kultureller und sozialer Herkunft unterscheidet. Es steht jedoch ausser Frage, dass es bei der Arbeitsmarktintegration von älteren Personen – wie bei Personen anderer Altersklassen auch – Herausforderungen gibt, die gezielt adressiert werden müssen. Massnahmen sollen jedoch nachweisbare Ursachen von Problemen kurz- bis mittelfristig angehen und nicht einer politisch motivierten Symptombekämpfung zur emotionalen Bewirtschaftung des Themas dienen.

Es steht jedoch ausser Frage, dass es bei der Arbeitsmarktintegration von älteren Personen – wie bei Personen anderer Altersklassen auch – Herausforderungen gibt, die gezielt adressiert werden müssen.

Teilweise wird die Situation von älteren Arbeitnehmern fälschlicherweise mit jener von Jugendlichen verglichen. Dies greift alleine schon aufgrund der Tatsache zu kurz, dass die Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu werden, für Jugendliche mehr als doppelt so hoch ist wie für ältere Arbeitnehmer. Zudem sind es in Zeiten wirtschaftli-

cher Veränderungen meist die Jugendlichen, die ihre Stellen zuerst verlieren, was eindrücklich während der Corona-Krise 2020 beobachtet werden konnte. Immerhin finden die Jugendlichen bei einem wirtschaftlichen Aufschwung meist zuerst wieder eine Stelle. Ältere Arbeitskräfte sind zudem in einer ungleich besseren Ausgangslage als Jugendliche, wenn sich die Nachfrage nach Arbeitskräften mit höheren Qualifikationen sowie mehr Berufserfahrung erhöht, was in Zusammenhang mit der Digitalisierung verstärkt der Fall ist. Hingegen sind ältere Arbeitnehmer oft nicht so technologieaffin wie Jugendliche.

Prioritäre Massnahmen zum Verbleib älterer Arbeitnehmer im Arbeitsmarkt

Die Fakten zur Arbeitsmarktsituation von älteren Arbeitnehmern taugen nur bedingt als Rechtfertigung für die teils sehr aufgeregt geführten Diskussionen. Denn die internationale wie die nationale Analyse zeigen, dass sie sowohl hinsichtlich der Erwerbslosen- als auch der Erwerbstätigenquote gut abschneiden. Bei der Erwerbstätigenquote verzeichneten sie in den letzten Jahren sogar das mit Abstand stärkste Wachstum aller Altersklassen. Im Vergleich mit dem Durchschnitt der EU-19-Länder weist die Schweiz bei den älteren Arbeitnehmern eine unterdurchschnittliche Langzeitarbeitslosenquote aus, die jedoch im Vergleich mit der hiesigen Gesamtbevölkerung überdurchschnittlich hoch ist. Diese Erkenntnis zeigt, dass überdurchschnittlich lange Arbeitslosigkeit von älteren Personen auch international ein bekanntes Phänomen ist und die Schweiz diesbezüglich nicht isoliert dasteht. Das Kernproblem liegt bei älteren Personen im Zeitraum von Stellenverlust bis Stellenantritt beziehungsweise Aussteuerung. Für sie ist es nach einem Stellenverlust ungleich schwieriger, den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt innerhalb einer vernünftigen Zeit zu schaffen als für Personen jüngerer Altersklassen.

Um im Wettbewerb um Arbeitsstellen erfolgreich bestehen zu können, müssen ältere Personen den oftmals IT-affinen und agilen jüngeren Stellenbewerbern Paroli bieten können. Bei diesem Unterfangen sollen sie die Arbeitgeber wo möglich mit geeigneten Massnahmen unterstützen. Einmal arbeitslos, ist es für viele der Betroffenen verständlicherweise frustrierend, nach Jahren der erfolgreichen Arbeitsmarktpartizipation wieder den mühseligen Weg der Stellensuche in Angriff zu nehmen. Massnahmen müssen bei den älteren Arbeitnehmern somit zweigleisig gefahren werden: Hauptsächlich sollte ihr Verbleib im Arbeitsmarkt mit regelmässigen Standortbestimmungen und gegebenenfalls entsprechenden Weiterbildungen sichergestellt werden, im Wissen darum, dass ihr Wiedereinstieg

nach einem Stellenverlust steinig und hürdenreich sein kann. Werden Entlassungen trotz aller Anstrengungen unumgänglich, so muss die Arbeitsmarktfähigkeit der betroffenen Personen um jeden Preis erhalten werden, denn nur so kann eine lange Arbeitslosigkeit oder sogar eine Aussteuerung verhindert werden. Die wohl wichtigsten und für ältere Arbeitnehmer hilfreichsten Bestrebungen sind jene, die einem Stellenverlust frühzeitig vorbeugen.

Die wohl wichtigsten und für ältere Arbeitnehmer hilfreichsten Bestrebungen sind jene, die einem Stellenverlust frühzeitig vorbeugen.

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer in der Pflicht

Diesbezüglich stehen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer in der Verantwortung, denn nur wenn beide Seiten gewillt sind, an einer Lösung zu arbeiten, kann diese den Interessen aller gerecht werden. Es obliegt den Arbeitgebern, mit den Arbeitnehmern eine systematische Personalpolitik zu betreiben. Die Personalverantwortlichen sollen mit älteren Mitarbeitern frühzeitig das Gespräch suchen und ihnen Perspektiven im Unternehmen aufzeigen. Diese Perspektiven können vielseitige Massnahmen wie beispielsweise Jobrotationen, Coachingprogramme, Pensenreduktionen bis hin zu flexiblen Pensionierungsmodellen umfassen. Dies wird vom Arbeitgeber gegebenenfalls erfordern, die älteren Mitarbeiter für zukünftige Aufgaben im Betrieb zu schulen. Wie die obige Analyse zeigt, sind die älteren Arbeitnehmer vergleichsweise gut ausgebildet, womit ein solides Fundament zur eigenverantwortlichen Fort- und Weiterbildung besteht.

Von den Arbeitnehmern hingegen darf erwartet werden, dass sie die Bereitschaft zu einer Standortbestimmung und weiteren Karriereplanung sowie einer allfälligen Neuausrichtung oder Weiterbildung mitbringen. Dies erfordert Agilität und Neugier, sich auf eine neue Arbeitssituation einzulassen und sich gegebenenfalls die dafür notwendigen Kompetenzen anzueignen. Es kann in begründeten Fällen für beide Seiten von Vorteil sein, wenn der Aufgaben- und Verantwortungsbereich einer Position reduziert wird, was neben einer Entlastung des Arbeitnehmers möglicherweise auch eine angemessene Einkommensreduktion bedeutet. Eine sogenannte Bogenkarriere, also die Reduktion von Arbeit und Lohn im letzten Berufsabschnitt vor der Pensionierung, bedingt jedoch die frühzeitige Diskussion und Planung mit den betroffenen Arbeitnehmern.

Trotz aller Anstrengungen vonseiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch während des Anstellungsverhältnisses wird es immer auch ältere Arbeitnehmer geben, die aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. In diesen Fällen tun die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren gut daran, auf ältere Arbeitnehmer ein besonderes Augenmerk zu richten, diese in ihren Ausbildungsbestrebungen zu unterstützen und

sie so gezielt auf einen potenziellen Stellenantritt vorzubereiten. Das Wissen und die Fähigkeiten der Stellensuchenden sollen dabei möglichst pragmatisch auf deren Bedürfnisse und die Anforderungen der offenen Stellen massgeschneidert werden. Ähnlich ordnet auch die OECD die Arbeitsmarktsituation von älteren Arbeitnehmern in der Schweiz ein: Sie leitet aus ihren Erkenntnissen die Empfehlungen an die Schweiz ab, ältere Arbeitnehmer zur Weiterbildung anzuregen und damit ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten und Hindernisse bei der Rekrutierung von älteren Personen möglichst zu beseitigen. Diese Empfehlungen erscheinen sinnvoll und werden noch an Stellenwert gewinnen, denn einer besseren Integration von älteren Arbeitnehmer kommt demografiebedingt zukünftig eine noch stärkere Bedeutung zu.

Viele ältere Arbeitnehmer zeichnen sich durch Kompetenzen aus, über die ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen nicht oder noch nicht verfügen.

In einem guten Generationenmanagement ist es nicht entweder jung oder alt, sondern ein guter Mix aus einer jungen und einer älteren Belegschaft.

Viele ältere Arbeitnehmer zeichnen sich durch Kompetenzen aus, über die ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen nicht oder noch nicht verfügen. So können sie unter anderem auf einen grossen Erfahrungsschatz und ein umfangreiches Beziehungsnetz zurückgreifen und haben viele firmen- und branchenspezifische Kenntnisse, die jüngeren Arbeitnehmern noch nicht im gleichen Mass zur Verfügung stehen. Gerade dieses Paket an Qualifikationen macht ältere Personen für Unternehmen in Zeiten fehlender Fachkräfte zunehmend attraktiv. In einem guten Generationenmanagement ist es nicht entweder jung oder alt, sondern ein guter Mix aus einer jungen und einer älteren Belegschaft. Arbeitnehmer aller Altersklassen bringen unterschiedliche Kompetenzen mit und ergänzen sich so meist optimal. In vielen Berufsfeldern sind ältere Arbeitnehmer gegenüber jüngeren sogar im Vorteil, wenn es beispielsweise aus Kundensicht erwünscht ist, ein älteres und somit meist erfahreneres Gegenüber als Ansprechperson zu haben.

Neue Massnahme: Überbrückungsleistung

Der Bundesrat will die soziale Sicherheit von älteren Arbeitslosen gezielt verbessern. Personen, die nach dem 60. Altersjahr von der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert werden, sollen bis zur ordentlichen Pensionierung eine Überbrückungsleistung erhalten, wenn sie vorher lang und in erheblichem Umfang erwerbstätig waren und nur wenig Vermögen besitzen. Dazu hat der Bundesrat am 26. Juni 2019 den Vorentwurf für ein neues Bundesgesetz über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose verabschiedet.

Die Überbrückungsleistungen sollen ältere Arbeitslose, die ausgesteuert werden, davor bewahren, ihr gesamtes bisher erspartes Vermögen bis auf ein Minimum, das zum Bezug von Sozialhilfeleistungen berechtigt, aufzubrauchen. Der Bezug solcher Überbrü-

ckungsleistungen ist jedoch an diverse Kriterien gebunden, so zum Beispiel einer langen Erwerbskarriere ohne nennenswerte Unterbrüche.

Der SAV trägt die Inkraftsetzung der Überbrückungsleistungen mit, jedoch geht es in erster Priorität darum, das inländische Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen, was mit den weiteren Massnahmen neben den Überbrückungsleistungen vom Bundesrat beschlossen wurde. Wirken alle diese Massnahmen nicht, so kommt als «Ultima Ratio» die Überbrückungsleistung, die an eine Reihe von Voraussetzungen geknüpft ist, zum Tragen.

4 Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

→ Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind ein wichtiger Teil des inländischen Arbeitskräftepotenzials. Es ist sowohl aus ökonomischer als auch aus sozialer Sicht angezeigt, sie mit den richtigen Instrumenten und Prozessen im Arbeitsmarkt zu behalten oder wiedereinzugliedern.

→ 2019 wurden 48 Prozent der Invalidenrenten an Personen mit psychischen Erkrankungen gesprochen – Tendenz steigend. Der Anteil der Renten infolge von Unfällen respektive von Problemen mit Knochen und Bewegungsorganen nimmt dagegen ab. Insgesamt ist die Zahl der gesprochenen Renten seit einigen Jahren rückläufig, nicht jedoch bei Jugendlichen.

→ Die oberste Maxime ist der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit, denn sind Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen erst einmal aus dem ersten Arbeitsmarkt ausgeschieden, gestaltet sich der Weg zurück meist schwierig. Der Früherkennung von gesundheitlichen Problemen kommt deshalb eine zentrale Bedeutung zu.

→ Die Arbeitgeber und ihre koordinierte Zusammenarbeit mit allen beteiligten Akteuren spielen für den Erfolg von Früherkennung und Wiedereingliederung eine zentrale Rolle. Sie können dabei auf die Unterstützung von Compasso zählen.

4.1 COMPASSO – GEZIELTE UNTERSTÜTZUNG FÜR ARBEITGEBER

Auch Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung bieten ein wichtiges Potenzial, das mit den richtigen Instrumenten und Prozessen in den Arbeitsmarkt integriert werden kann. An der Schnittstelle zwischen den gesundheitlich beeinträchtigten Personen, den Arbeitgebern, den Systempartnern – die Invalidenversicherung (IV), die regionalen Arbeitsvermittlungsämter oder die Betroffenen-Organisationen – sowie den Ärzten steht Compasso, eine Organisation, die folgende Vision verfolgt:

- Arbeitgeber erkennen gesundheitliche Probleme ihrer Mitarbeitenden frühzeitig und sichern durch die richtigen und rechtzeitigen Massnahmen ihre Arbeitsmarktfähigkeit.
- Abgänge aus dem ersten Arbeitsmarkt aufgrund gesundheitlicher Probleme werden möglichst vermieden.
- Arbeitgeber erhalten im Prozess der Wiedereingliederung von Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen Unterstützung.

Zur Erreichung dieser Vision werden Strategien und Prozesse zur Unterstützung von Arbeitgebern entwickelt. Zusätzlich werden die Abläufe mit den Systempartnern hinsichtlich der Früherkennung und der Wiedereingliederung koordiniert. Neue Ideen werden lanciert und der interdisziplinäre Austausch wird gefördert.

Die Arbeit von Compasso ist thematisch auf den Erhalt und die Wiedererlangung der Arbeitsmarktfähigkeit ausgerichtet.

Die Arbeit von Compasso ist thematisch auf den Erhalt und die Wiedererlangung der Arbeitsmarktfähigkeit ausgerichtet. Dabei ist vor allem bei Ersterem anzusetzen, weil die Erfahrung zeigt, dass Abgänge von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitern aus dem ersten Arbeitsmarkt gravierend sind, da diese nur mit grossen Anstrengungen wiedereingegliedert werden können. Zur Sicherung der Arbeitsmarktfähigkeit bietet Compasso hilfreiche Instrumente und Unterlagen für Arbeitgeber an, die in der Regel als entscheidender Schlüssel zur Früherkennung dienen.

4.2 VOLKS- UND BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE BEDEUTUNG DER ARBEITSMARKT-INTEGRATION

Die verfügbaren Zahlen zu Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zeigen das relevante finanzielle und fachliche Potenzial, das durch Massnahmen der Früherkennung und Wiedereingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen adressiert

werden kann. So leidet etwa jede sechste Person in der Schweiz unter einer psychischen Störung und etwa jede 25. sogar unter einer schweren psychischen Belastung. Dies zieht Kosten im Umfang von ungefähr elf Milliarden Franken nach sich, was etwa 1400 Franken pro Person in der Schweiz entspricht.

2019 wurden 48 Prozent der Invalidenrenten an Personen mit einer psychischen Krankheit gesprochen. 2014 waren es noch drei Prozentpunkte weniger. Abnehmend ist der Anteil der Renten, die Personen als Folge eines Unfalls und noch stärker als Folge von Problemen mit Knochen und Bewegungsorganen beantragen. Erfreulich ist, dass die absolute Zahl der gesprochenen Renten seit einigen Jahren rückläufig ist, was sicherlich auch auf die bessere Früherkennung und Wiedereingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen zurückzuführen ist. So nahm die Zahl zwischen 2014 und 2019 um fast 9000 gesprochene Renten ab. Gemäss Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) waren 2019 2,8 Prozent der Rentenbezüger der IV Jugendliche und 62,6 Prozent Personen ab 50 Jahren.[23] Während die Neurentenquote insgesamt abnehmend ist, steigt sie bei psychisch Erkrankten und Jugendlichen an. Die absolute Zahl der Neurentner unter 30 Jahren verharrt seit Jahren bei weniger als 3000 Personen pro Jahr. Dass die Früherkennung und die Wiedereingliederung bereits Erfolge zeitigen, zeigen die Zahlen. Jährlich werden durch die Eingliederungsmassnahmen 766 Millionen Franken eingespart. Von 2012 bis 2019 konnten durch Massnahmen und Instrumente in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern mehr als 150'000 Personen entweder im Arbeitsmarkt verbleiben oder wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden.

Von psychosozialen Krankheiten wie Stress oder Burn-outs sind überdurchschnittlich oft sehr gut qualifizierte Mitarbeiter betroffen, deren Ausfall dadurch überdurchschnittlich hohe Kosten verursacht.

Für Arbeitgeber verursacht der Verlust eines Mitarbeiters hohe Kosten. Von psychosozialen Krankheiten wie Stress oder Burn-outs sind überdurchschnittlich oft sehr gut qualifizierte Mitarbeiter betroffen, deren Ausfall dadurch überdurchschnittlich hohe Kosten verursacht. Diese werden für Mitarbeitende auf der ausführenden Ebene und im unteren Management auf 30 bis 50 Prozent eines Jahressalärs geschätzt. Mit zunehmender Position und Spezialisierung steigen diese Kosten zusätzlich an. Mit einer funktionierenden Früherkennung und indem rechtzeitig sinnvolle Massnahmen ergriffen werden, können diese Kosten bei den Unternehmen reduziert werden.

[23] Bundesamt für Sozialversicherungen, IV-Statistik 2019, Seite 6.

4.3 ERHALT UND WIEDERERLANGUNG DER ARBEITSMARKTFÄHIGKEIT

Die Fehlentwicklung der IV bis Anfang der 2000er-Jahre machte eine radikale Kehrtwende von einer Rentenversicherung zu einer Eingliederungsversicherung notwendig: Mit mehreren Reformen und neuen Instrumenten zur Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und Wiedereingliederung wurde dieser Prozess in die Wege geleitet. Der Erfolg blieb nicht aus und ist auch eine Bestätigung dafür, dass der gewählte Ansatz der richtige ist.

In den unter Kapitel 4.2 genannten Platzierungen von Personen im ersten Arbeitsmarkt sind Erfolge beim Erhalt von Arbeitsplätzen, Umplatzierungen im gleichen Unternehmen, Arbeitsplätze bei neuen Arbeitgebern sowie Arbeitsvermittlungen als Folge von Rentenrevisionen enthalten. Ein konstruktives Zusammenspiel zwischen Arbeitgebern und weiteren Systempartnern – insbesondere auch den Privatversicherern – trug zu dieser ansehnlichen Zahl bei und legte den Grundstein für die zukünftigen Bemühungen. Die Wirtschaft wird zukünftig infolge der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung vermehrt auf Arbeitskräfte insgesamt und auf Fachkräfte im Besonderen angewiesen sein, wenn die Stellen auch weiterhin besetzt werden sollen. Menschen mit einer Beeinträchtigung werden somit zukünftig ein noch wichtigeres Potenzial für Arbeitgeber, als sie es heute schon sind. Die Arbeitgeber sind es denn auch, die für den Erfolg von Früherkennung und Wiedereingliederung eine zentrale Rolle spielen, unterstützt von der Organisation Compasso, die Systemverbesserungen und praxistaugliche Instrumente entwickelt und anbietet. Denn die Arbeit bietet die Grundlage für ein eigenes Auskommen, vermittelt Anerkennung und Wertschätzung und unterstützt die jeweiligen Personen bei der Integration in die Gesellschaft.

Arbeit bietet die Grundlage für ein eigenes Auskommen, vermittelt Anerkennung und Wertschätzung und unterstützt die jeweiligen Personen bei der Integration in die Gesellschaft.

Die Früherkennung von Krankheiten hängt entscheidend von der Kompetenz von Führungskräften ab, gesundheitliche Probleme bei ihren Mitarbeitern früh zu erkennen und darauf rasch mit den richtigen Schritten zu reagieren. Compasso entwickelt zusammen mit Fachexperten Handlungsanweisungen und Praxistipps, die Führungskräfte bei der Begleitung und Unterstützung von gesundheitlich beeinträchtigten oder krankheitsbedingt ausgefallenen Mitarbeitern unterstützen. Besteht das Problem bei der Leistungsfähigkeit oder längerer gesundheitsbedingter Abwesenheit, so spielen Ärzte und Versicherungen eine zentrale Rolle. Ebenso kommt der IV eine wichtige Funktion zu, denn auch sie unterstützt Mitarbeiter beim Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit.

Arbeitgeber und Arzt können durch Informationsaustausch in den Bereichen Leistungsfähigkeit und Arbeitsplatzumgebung eine für alle zufriedenstellende Lösung finden.

Bei der Eingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitern hat meist der Arzt den besten Überblick, ob und in welchem Ausmass die betroffene Person noch oder wieder leistungsfähig ist. Dem Arzt fehlt aber das Wissen der Arbeitgeber über die Arbeitsplatzumgebung dieser Person. Arbeitgeber und Arzt können durch Informationsaustausch in den Bereichen Leistungsfähigkeit und Arbeitsplatzumgebung die jeweiligen Informationslücken füllen und so mit vergleichsweise geringem Aufwand eine für alle zufriedenstellende Lösung finden. Dazu haben die Ostschweizer Ärztegesellschaft und die Arbeitgeberverbände des Kantons St. Gallen ein erweitertes Arztzeugnis (ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil REP) entwickelt, das auf einem vom Arbeitgeber auszufüllenden Arbeitsplatzbeschrieb basiert. Dieses Mittel zur besseren Eingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden führt sowohl für die Arbeitgeber als auch für die involvierten Systempartner zu einer finanziellen Entlastung. Gleichzeitig ermöglicht es den Arbeitgebern eine bessere und effizientere Ausschöpfung des unternehmenseigenen Arbeitskräftepotenzials. Mit einem verhältnismässig schlanken Instrument können somit hohe Kosten für die Sozialversicherungen und die Arbeitgeber eingespart werden. Vor allem aber sind die gesundheitlich beeinträchtigten Personen viel weniger stark gefährdet, aus dem Arbeitsmarkt auszuscheiden und später den steinigen Weg der Wiedereingliederung auf sich nehmen zu müssen.

Unter einer beruflichen Wiedereingliederung versteht Compasso die Neuanstellung beziehungsweise Beschäftigung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen, die aus dem ersten Arbeitsmarkt ausgeschieden sind. Es zeigt sich jedoch am beschwerlichen Weg der Wiedereingliederung, wie wichtig es ist, der Früherkennung von Krankheiten ein grosses Gewicht einzuräumen. Denn viele Faktoren erschweren die Wiedereingliederung. Zum einen wird der Weg zurück in den ersten Arbeitsmarkt für den betroffenen Mitarbeiter mit zunehmender Dauer der Absenz immer schwieriger. Zum anderen sind oft die Zuständigkeiten der involvierten Systempartner nicht klar geregelt oder die Anreize liegen derart, dass sie eine Wiedereingliederung nicht notwendigerweise begünstigen. Compasso unterstützt die Arbeitgeber, unter anderem auch bei der Zusammenführung und Koordination der relevanten Systempartner. Der Arbeitgeber wiederum kann dadurch auf meist sehr motivierte und loyale Mitarbeiter zählen und seine Reputation als verantwortungsbewusstes Unternehmen erhöhen. Daneben profitieren aber auch die nicht direkt betroffenen Mitarbeiter im Unternehmen, denn ein offener Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigten Kollegen erhöht ihre Identifikation mit dem eigenen Unternehmen. Denn kein Mitarbeiter

ist davor gefeit, selbst einmal auf die Unterstützung und den Goodwill seines Arbeitgebers angewiesen zu sein.

Bei der Früherkennung wie auch bei der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ist der Faktor Zeit entscheidend.

Bei der Früherkennung wie auch bei der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ist der Faktor Zeit entscheidend. Es muss das Richtige zur rechten Zeit getan werden. Dies kann nur gewährleistet werden, wenn sich die Partner untereinander optimal zum Nutzen der betroffenen Personen koordinieren. Die oberste Maxime dabei muss immer der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit dieser Personen sein.

4.4 FAZIT

Früherkennung und Wiedereingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitern sind aus sozialer und ökonomischer Sicht wichtige Aufgaben von Arbeitgebern, IV, Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und Sozialhilfe. In Zeiten eines sich abzeichnenden Arbeitskräfteengpasses als Folge der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung sind Massnahmen in diesem Bereich unumgänglich. Zudem hat die Gesellschaft auch eine soziale Verantwortung, betroffenen Personen eine Zukunftsperspektive zu bieten.

Mit Compasso steht den Arbeitgebern eine Organisation zur Seite, die sie mit den notwendigen Informationen, Instrumenten und Kontaktstellen bei der Früherkennung, der Integration und der Wiedereingliederung unterstützt. Mit dem Instrument des ressourcenorientierten Eingliederungsprofils (REP) können Arbeitgeber nach Rücksprache mit den behandelnden Ärzten eine gesundheitlich beeinträchtigte Person idealerweise weiterhin entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit im Arbeitsprozess behalten.

Herausforderungen gibt es immer noch, beispielsweise bei den jeweiligen Interessenlagen von Systempartnern und gesundheitlich beeinträchtigten Personen, die nicht notwendigerweise gleichgelagert sind. Weiter zu optimieren sind deshalb etwa die Schnittstellen und Prozesse zwischen Taggeldversicherung und IV oder zwischen IV und RAV. Fühlen sich beispielsweise nach einer Abwesenheit weder die Taggeldversicherung noch die IV für die Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz zuständig, steigt aufgrund eines zu hohen Drucks am Arbeitsplatz das Rückfallrisiko beträchtlich. Verlieren betroffene Personen dadurch die Stelle, sind für sie anschliessend die RAV-Zentren zuständig. Diese können jedoch nicht unbedingt die adäquaten Hilfsmittel und Dienste für die Wiedereingliederung bereitstellen. Notwendig wäre in solchen Fällen

eine schrittweise und nachhaltige Rückkehr, wobei für den teilweisen Lohnausfall die Taggeldversicherung oder die IV aufkommen müsste.

Der Kanton Aargau nimmt bei der Lösung dieses Problems eine Pionierrolle ein. Mit seinem Projekt «Pforte Arbeitsmarkt»[24] arbeiten IV-Stelle, RAV und Sozialdienste zusammen unter einem Dach. Arbeitgeber melden beispielsweise ihre offenen Arbeitsplätze nur noch einer Stelle, die intern in Absprache mit der IV-Stelle und den Sozialdiensten die optimalen Kandidaten zur Besetzung der Stellen auswählt. Dabei informiert der Arbeitgeber auch über seine Bereitschaft, die nötige Unterstützung für eine gesundheitlich beeinträchtigte Person bereitzustellen. Die bisherigen Erfahrungen aus diesem Projekt zeigen, dass Stellensuchende besser in den Arbeitsmarkt integriert werden können, wenn diese drei Systempartner ihre Interessen zum grössten Nutzen der Stellensuchenden und der Arbeitgeber kanalisieren. Zudem können durch die Zusammenarbeit Doppelspurigkeiten vermieden werden. Längerfristig sollen durch die koordinierte Arbeitsmarktintegration Kosten bei Taggeldern der Arbeitslosenversicherung, bei den IV-Renten und bei der Sozialhilfe gesenkt werden.

Längerfristig sollen durch die koordinierte Arbeitsmarktintegration Kosten bei Taggeldern der Arbeitslosenversicherung, bei den IV-Renten und bei der Sozialhilfe gesenkt werden.

Grundsätzlich haben sowohl Systempartner wie auch Arbeitgeber ein grosses Interesse daran, gesundheitlich beeinträchtigte Personen im Arbeitsmarkt zu halten beziehungsweise diese nach einem Ausscheiden rasch wieder einzugliedern. Die Zahlen erfolgreicher Eingliederungen zeigen, dass aus den bisherigen Mankos die richtigen Schlüsse gezogen wurden und die Situation nach und nach verbessert wird. Durch die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Systempartner können Interessenkonflikte minimiert und die Interessen der gesundheitlich beeinträchtigten Personen wie auch der Arbeitgeber in den Vordergrund gestellt werden.

---

24 Informationen über das Projekt «Pforte Arbeitsmarkt» sind unter www.ag.ch/media/kanton_aargau/dvi/dokumente_5/awa_2/awa_3/veroeffentlichungen_9/arbeitswelt_aargau/LOW_RES_Arbeitswelt_Aargau_3_2017.pdf, Seite 13 bis 14, verfügbar (Stand November 2017).

5 Anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge

→ Die Schweizer Migrationspolitik unterscheidet – abgesehen vom jeweiligen Familiennachzug – verschiedene Zuwanderungsarten: Menschen aus EU-/Efta- sowie aus Drittstaaten, die zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in die Schweiz kommen, und Menschen, die in der Schweiz um Asyl ersuchen.

→ Die Zahl der Asylgesuche erreichte 2015 einen zehnjährigen Spitzenwert, flachte inzwischen aber wieder ab. Von allen Gesuchstellern 2019 erhielten knapp 30 Prozent den Status des anerkannten Flüchtlings, weitere gut 26 Prozent der Flüchtlinge wurden vorläufig aufgenommen.

→ Anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge sind hierzulande vergleichsweise schlecht in den Arbeitsmarkt integriert. Dies ist hauptsächlich auf administrative Hürden sowie fehlende beziehungsweise nicht nachgewiesene Qualifikationen zurückzuführen. Aus wirtschafts-, integrations- und finanzpolitischer Sicht führt jedoch kein Weg an einer Arbeitsmarktintegration vorbei.

→ Die Integrationsvorlehre des Bundes bereitet die Flüchtlinge solide auf eine Berufslehre oder eine Tätigkeit im Arbeitsmarkt vor.

→ Die erfolgreiche Integration hängt von günstigen Rahmenbedingungen für die Arbeitgeber, positiven Anreizen für die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge sowie vom Pragmatismus aller Beteiligten ab.

5.1 ASYLSUCHENDE IN DER SCHWEIZ

Die Frage, wie Asylsuchende erfolgreich in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt integriert werden können, beschäftigt die Politik seit vielen Jahren. Im Nachgang zu den 2015 stark gestiegenen Asylzahlen stellte sich zwangsläufig die Frage, wie Politik und Wirtschaft die teils traumatisierten Asylsuchenden erfolgreich integrieren können. Die Integration setzt nicht nur das Erlernen der Sprache, sondern auch kulturelle und soziale Kompetenzen voraus. Vor ähnlichen und teils noch grösseren Herausforderungen als die Schweiz stehen diverse andere Länder, insbesondere Deutschland, das im Nachgang zur Krise 2015 über eine Million Flüchtlinge aufnahm. Wie die meisten europäischen Länder wurde auch die Politik in der Schweiz von den stark steigenden Asylzahlen überrascht, bevor die Bundesbehörden zusammen mit Wirtschaft und Kantonen Konzepte zur Integration von Flüchtlingen ausarbeiteten. Das zuerst fälschlicherweise als «Flüchtlingslehre» benannte Konzept der Integrationsvorlehre stösst inzwischen auf breite Akzeptanz. Einige Branchen und Firmen machen bereits gute Erfahrungen damit.

In der Diskussion ist zentral, sauber definierte und klar voneinander abgegrenzte Begriffe zu verwenden. Die diesbezügliche Zuständigkeit liegt beim Staatssekretariat für Migration (SEM). Es unterscheidet grundsätzlich drei Zuwanderungsarten. Auf der einen Seite zieht es Menschen aus der EU/Efta oder aus Drittstaaten hauptsächlich in die Schweiz, um hierzulande eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Erstere können sich in der Schweiz niederlassen, wenn sie über einen Arbeitsvertrag verfügen, Letztere unterliegen einem Inländervorrang und benötigen einen Kontingentsplatz (vgl. Kapitel I 3 Zuwanderung aus EU-/Efta- und Drittstaaten).

Auf der anderen Seite ersuchen Personen um Asyl (asylum seeking). Ist das Urteil nach durchlaufenem Aufnahmeprozess positiv, erhalten sie den Status «anerkannter Flüchtling» (recognised refugee) und eine B-Bewilligung.[25] Diese sieht grundsätzlich die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vor – ohne branchen- oder berufsspezifische Einschränkungen und ohne Inländervorrang. Vor Stellenantritt ist jedoch eine Bewilligung der kantonalen Migrationsbehörden einzuholen, die unter anderem die Lohn- und Arbeitsbedingungen der entsprechenden Stelle prüfen. Wenn anerkannte Flüchtlinge den

[25] Weitere Informationen zu den Aufenthaltsbewilligungen von Nicht-EU-/Efta-Angehörigen sind unter www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/aufenthalt/nicht_eu_efta.html verfügbar (Stand Oktober 20202).

Kanton wechseln wollen, brauchen sie dazu den Nachweis einer Stelle im neuen Kanton.

Erhalten Asylsuchende hingegen einen negativen Bescheid auf ihr Gesuch, können jedoch aus Gründen der Zulässigkeit (Verstoss gegen Völkerrecht), der Zumutbarkeit (konkrete Gefährdung des Gesuchstellers) oder der Machbarkeit (vollzugstechnische Gründe) nicht weggewiesen werden, erhalten sie den Status «vorläufig aufgenommene Flüchtlinge» (VA; temporarily admitted refugee) und einen Ausländerausweis F. Damit dürfen sie nur in ihrem Wohnkanton arbeiten, vorausgesetzt, die kantonalen Behörden erteilen ihnen eine Arbeitsbewilligung. Ein Kantonswechsel ist untersagt.

Die Anteile anerkannter und vorläufig aufgenommener Flüchtlinge halten sich in etwa die Waage. Darüber hinaus gibt es sogenannte «Härtefälle»: Das sind asylsuchende Personen, abgewiesene Asylsuchende sowie vorläufig aufgenommene Flüchtlinge, die sich in einer persönlichen Notlage befinden und deshalb von ihrem Wohnkanton eine Aufenthaltsbewilligung zum dauerhaften Verbleib im Land erhalten können.

Die Schweizer Migrationspolitik geht von drei zentralen Zielen einer erfolgreichen Integration der Migranten aus: Sie soll den Wohlstand der Schweiz fördern, verfolgten Personen Schutz im Sinne der humanitären Tradition der Schweiz gewähren und dafür sorgen, dass sich sowohl inländische wie auch migrierende Personen in der Schweiz sicher fühlen.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative gelten auch anerkannte sowie vorläufig aufgenommene Flüchtlinge als inländisches Arbeitskräftepotanzial.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative gelten auch anerkannte sowie vorläufig aufgenommene Flüchtlinge als inländische Arbeitskräfte. Das heisst, dass sie von den Massnahmen ebenfalls profitieren. Mit dem Ja zur Änderung des Asylgesetzes im Juni 2016 legte das Schweizer Stimmvolk zudem die Basis dafür, dass Asylgesuche zum einen schneller erledigt werden können und die Asylsuchenden somit rascher Klarheit über ihren Status haben und zum anderen die rascheren Asylverfahren weiterhin rechtsstaatlich korrekt durchgeführt werden. Vor der Revision dauerte ein Asylprozess durchschnittlich ein Jahr, bei komplexeren Fällen jedoch meist länger.

Die Zahl der Gesuche von Asylsuchenden erreichte im Jahr 2015 mit 39’523 einen zehnjährigen Spitzenwert. Die Gründe für die hohe Zahl sind globaler Natur und hängen unter anderem mit Kriegen und diktatorischen Regimes zusammen. Von 2016 bis 2019 flachte die

Gesuchszahl jedoch wieder rapide ab und betrug 2019 noch 14'269. Somit hat sie in nur vier Jahren um fast 65 Prozent abgenommen.

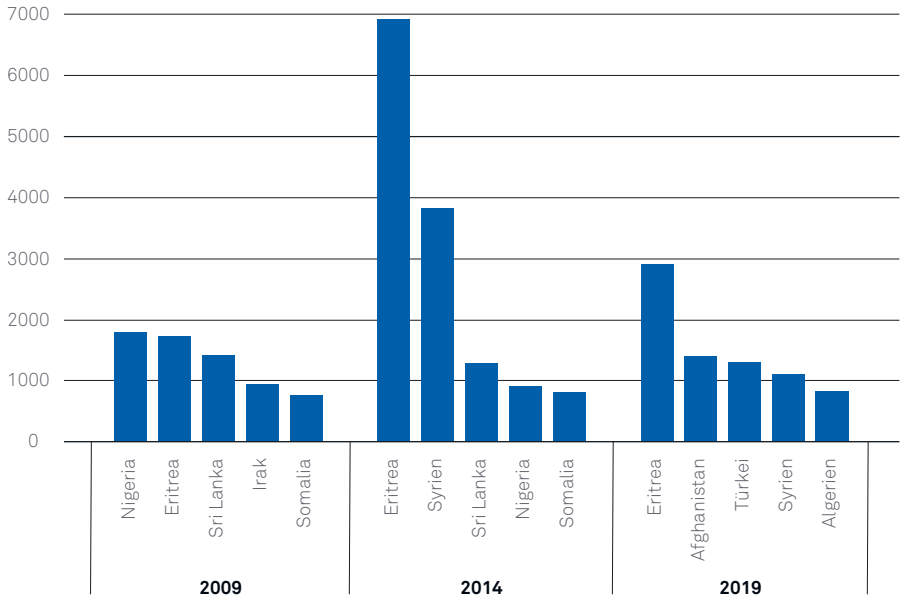
Der Anteil der Asylgewährungen an allen Gesuchserledigungen betrug 2019 knapp 30 Prozent. Der Anteil von Asylgesuchen, die zwar abgelehnt wurden, man jedoch eine vorläufige Aufnahmebewilligung erteilte, beliefen sich 2019 auf knapp 26 Prozent. Somit erhielten 2019 gut 56 Prozent der Asylsuchenden entweder den Flüchtlingsstatus oder sie wurden vorläufig aufgenommen. Knapp 21 Prozent der Asylgesuche wurden ohne VA abgelehnt und auf etwas mehr als 17 Prozent der Gesuche wurde nicht eingetreten und es gab kein Aufenthaltsrecht.

Von 2007 bis 2019 kamen die Asylbewerber hauptsächlich aus Eritrea, gefolgt von Afghanistan und der Türkei.

Von 2007 bis 2019 kamen die Asylbewerber hauptsächlich aus Eritrea, gefolgt von Afghanistan und der Türkei. 2019 wurden noch 2'899 Asylgesuche von Staatsbürgern aus Eritrea neu gestellt und insgesamt 4170 Gesuche erledigt. Davon bekamen mehr als 67 Prozent der Flüchtlinge den Status des anerkannten Flüchtlings und knapp 17 Prozent wurden vorläufig aufgenommen.

Abbildung 26

ZAHL DER ASYLGESUCHE AUSGEWÄHLTER LÄNDER 2009, 2014 UND 2019



Abgebildet sind jeweils die fünf Länder mit der grössten Anzahl Bürger, die ein Asylgesuch in der Schweiz gestellt haben.

Quelle: SEM

Tabelle 17

ENTWICKLUNG DER GESUCHSZAHLEN AUSGEWÄHLTER LÄNDER 2009, 2014 UND 2019

	2009 [#]	2014 [#]	2019 [#]
Eritrea	1'724	6'923	2'899
Afghanistan	751	747	1'397
Türkei	559	333	1'287
Syrien	400	3'819	1'100
Algerien	300	367	826
Sri Lanka	1'415	1'277	721
Irak	935	363	550
Somalia	753	813	427
Nigeria	1'786	908	354

Aufgeführt sind die Länder, die 2009, 2014 und/oder 2019 unter den Top 5 mit der grössten Anzahl Bürger waren, die ein Asylgesuch in der Schweiz gestellt haben.

Quelle: SEM

5.2 ARBEITSMARKTINTEGRATION

5.2.1 POTENZIAL ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION

Angesichts der grossen Zahl von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen stellt sich die Frage ihrer Integration in die Gesellschaft und insbesondere in den Arbeitsmarkt umso dringlicher. Zum Potenzial und zur Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt geben unter anderem zwei Studien der Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich und von B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung in Zusammenarbeit mit KEK-CDC Consultants Aufschluss. Die Studien nennen mindestens zwei Gründe, welche die Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt rechtfertigen: einerseits die Entschärfung des Fachkräftemangels und andererseits die Verlangsamung der demografischen Entwicklung bzw. der Alterung der Bevölkerung und damit die Finanzierung der Altersvorsorge und der weiteren Sozialwerke. Es wird sich zeigen, wie stark die Flüchtlinge zukünftig zur Entschärfung des Fachkräftemangels der Schweiz beitragen können. Der SAV stuft das effektive Fachkräftepotenzial als eher gering ein.

60 Prozent der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge waren bisher unter 30 Jahre alt, zwei Drittel sind im erwerbsfähigen Alter. Drei Viertel unter ihnen sind Männer.

Die Zahlen der hiesigen anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge sehen wie folgt aus: 60 Prozent von ihnen waren bisher unter 30 Jahre alt, zwei Drittel sind im erwerbsfähigen Alter. Drei Viertel unter ihnen sind Männer. Etwa 90 Prozent der vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge bleiben – entgegen der durch die Bezeichnung implizierten Kurzfristigkeit – längerfristig in der Schweiz. Männer sind meistens eher erwerbstätig und Jüngere haben im Schnitt eine bessere Chance auf eine Integration in den Arbeitsmarkt.

B,S,S. und KEK-CDC Consultants konnten in ihrer Studie nachweisen, dass nach zehn Jahren rund 25 Prozent der vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge, 48 Prozent der anerkannten Flüchtlinge und etwa 61 Prozent der «Härtefälle» erwerbstätig sind. Zum Vergleich: In der Schweiz waren 2019 81,7 Prozent der Schweizerinnen und Schweizer und 77,2 Prozent der ausländischen ständigen Wohnbevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren erwerbstätig. Die Erwerbstätigenquoten von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in der Schweiz sind auch international betrachtet unter dem Durchschnitt. So waren in Kanada gut acht von zehn, in Schweden knapp sieben von zehn und in Norwegen etwas mehr als 50 Prozent der anerkannten Flüchtlinge nach zehn Jahren erwerbstätig.

Allerdings gibt es bei der Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt auch innerhalb der Schweiz grosse regionale Unterschiede. Die höchsten Erwerbstätigenquoten wiesen Ende Juni 2017 gemäss SEM die Kantone Nidwalden (46,0 Prozent), Uri (40,1 Prozent) und Appenzell Innerrhoden (39,1 Prozent) aus. Zum Vergleich: Gesamtschweizerisch beträgt die Erwerbstätigenquote der anerkannten Flüchtlinge knapp 25 Prozent.

Das Erfolgsrezept besteht darin, dass Hürden für Firmen, die anerkannte oder vorläufig aufgenommene Flüchtlinge rekrutieren wollen, soweit als möglich abgebaut werden.

Kantone wie Graubünden, Glarus oder Zug mit ebenfalls überdurchschnittlich hohen Erwerbstätigenquoten suchten schon früh Lösungen zur Integration der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge. Der Kanton Zug etwa, der mit 34,5 Prozent eine gegenüber dem gesamtschweizerischen Durchschnittswert um fast zehn Prozentpunkte höhere Erwerbstätigenquote für diese Gruppen von Flüchtlingen aufweist, geht mit gutem Beispiel voran. Das Erfolgsrezept besteht darin, dass Hürden für Firmen, die anerkannte oder vorläufig aufgenommene Flüchtlinge rekrutieren wollen, soweit als möglich abgebaut werden. Dafür gibt der Kanton Zug neben den 6000 Franken Integrationspauschale des Bundes pro anerkanntem und vorläufig aufgenommenem Flüchtling nochmals 12’000 Franken für die Arbeitsintegration und Deutschkurse aus. Der Kanton

kann zudem auf ein grosses Engagement von Freiwilligen zählen. Im Kanton Glarus, wo die Erwerbstätigenquote für diese Kategorien von Flüchtlingen ebenfalls über dem Durchschnitt liegt, hat man bereits 2016 eine Vorlehre nach dem Modell der Integrationsvorlehre des Bundes ins Leben gerufen.

Es sind vor allem Personen aus Sri Lanka, China oder auch Syrien, die im Arbeitsmarkt überdurchschnittlich gut integriert sind.

Unterdurchschnittlich sind die Erwerbstätigenquoten von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in den französischsprachigen Kantonen wie auch im Tessin, weshalb man versucht ist, von einem Röstigraben zwischen der lateinischen und der deutschen Schweiz zu sprechen. Jedoch überrascht dieser Befund nur bedingt, ist doch in vielen dieser Kantone auch die gesamte Erwerbslosenquote überdurchschnittlich hoch. Am frappantesten ist der Unterschied zur restlichen Schweiz im Kanton Genf, wo nur gut jeder zehnte erwerbsfähige anerkannte Flüchtling einer Arbeit nachgeht.

Es sind vor allem Personen aus Sri Lanka, China oder auch Syrien, die im Arbeitsmarkt überdurchschnittlich gut integriert sind. Schwieriger ist die Integration von Personen aus dem Irak und aus Eritrea, wobei Letztere nach sechs Jahren in der Schweiz nur zu gut 30 Prozent einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Unabhängig von der Herkunft verläuft die Stellensuche für Personen mit zeitlich befristetem Aufenthaltsstatus zäh.

Das Beratungsunternehmen B,S,S. berechnete, dass ein erwerbsloser anerkannter bzw. vorläufig aufgenommener Flüchtling im Vergleich zu einem erwerbstätigen pro Jahr insgesamt ungefähr 35'000 Franken Mehrkosten verursacht.

In den ersten drei Monaten nach ihrer Ankunft dürfen Asylsuchende in der Schweiz nicht arbeiten. Sehr viele von ihnen haben den Wunsch, dank einer Erwerbsarbeit unabhängig von der Sozialhilfe zu werden. Die Sozialhilfequote über alle anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge liegt bei sehr hohen 80 Prozent. Zehn Jahre nach der Einreise lebt in der Schweiz weiterhin jeder zweite anerkannte Flüchtling von der Sozialhilfe. Bei den vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen sind es gar drei von vier.

Das Beratungsunternehmen B,S,S. berechnete, dass ein erwerbsloser anerkannter bzw. vorläufig aufgenommener Flüchtling im Vergleich zu einem erwerbstätigen pro Jahr insgesamt ungefähr 35'000 Franken Mehrkosten verursacht. Abgesehen von den Sozialhilfekosten entgehen dem Fiskus Steuereinnahmen, die erwerbslose anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge nicht bezahlen. Zudem dürften die Kosten der Integration bei einer erwerbstätigen Person bedeutend geringer sein, da sie durch die sozialen Kontakte und das Netzwerk überdurchschnittlich schnell Sprache und Kultur des Landes verinnerlicht.

Heute werden die in den Kantonen und Gemeinden anfallenden Sozialhilfekosten noch vom Bund beglichen. In drei bis fünf Jahren wird der Bund jedoch nicht mehr zahlen, sodass die Kantone und Gemeinden dafür werden aufkommen müssen. Deren Belastung wird dadurch deutlich ansteigen, was sie dazu veranlassen sollte, die Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen frühzeitig und aktiv anzupacken. Vor einigen Jahren war die Zahl der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge bedeutend kleiner, sodass der Handlungsbedarf weniger akut war. Für Asylsuchende erhalten die Kantone vom Bund kein Geld, weshalb sie bezüglich ihrer Integration oft untätig bleiben.

Es gibt auch unter Ökonomen unterschiedliche Einschätzungen, ob anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge inländische Arbeitnehmer verdrängen oder nicht. Einigkeit besteht indes darin, dass die momentane Zahl integrierter anerkannter und vorläufig aufgenommener Flüchtlinge kaum negative Auswirkungen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt zeitigt. Sollte es zu Verdrängungseffekten kommen, wäre dies am ehesten bei Stellenprofilen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen.

5.2.2 HÜRDEN AUF DEM WEG ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION

Bislang ist die Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt von vielen kulturellen, administrativen und regulatorischen Hürden geprägt. Kenntnisse der im jeweiligen Arbeitsmarkt gesprochenen Sprache sind für den Grossteil der Stellen absolut unerlässlich. Eine Studie[26] zur Abhängigkeit von Sprachkenntnissen und Arbeitsmarktintegration zeigt, dass anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge, welche die Sprache des jeweiligen Arbeitsmarkts sprechen, nach fünf Jahren mit einer doppelt so hohen Wahrscheinlichkeit im Arbeitsmarkt Tritt gefasst haben als Personen ohne Sprachkenntnisse. Neben mangelnden Sprachkenntnissen der Integration ebenfalls nicht förderlich ist, dass:

- Asylsuchende aufgrund der Erlebnisse in ihrem Heimatland oft psychisch und physisch beeinträchtigt sind,
- Asylsuchende häufig unterdurchschnittliche schulische Kompetenzen haben,

[26] Hangartner D. und Schmid L. (2016): «Sprache und Arbeitsmarkterfolg. Wie beeinflussen die Sprachkenntnisse die Erwerbstätigkeit von Migranten?», nicht publiziertes Manuskript.

- ihre Qualifikationen oft schwierig zu erfassen sind und ihre Diplome oft nicht anerkannt werden können,
- es ihnen an einem persönlichen Netzwerk (Diaspora) fehlt,
- die Bezeichnung «vorläufig aufgenommene Flüchtlinge» impliziert, dass diese den Arbeitgebern nur für eine beschränkte Zeit zur Verfügung stehen,
- die Zuteilung der anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge in die Kantone unabhängig von Sprache, Netzwerk und Arbeitsmarktkompetenzen erfolgt,
- in jedem Kanton mehrere Departemente und teils auch Gemeinden in den Integrationsprozess involviert sind.

Der Bund wird immer wieder dafür kritisiert, dass er die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge nicht viel stärker nach sprachlichen, fachlichen und sozialen Kriterien in der Schweiz verteilt, was die Integration vereinfachen und somit beschleunigen würde. Gegen eine solche Verteilung spricht jedoch die Gefahr einer Ghettoisierung, wie dies aus anderen Ländern bekannt ist. Ab einer gewissen Grösse einer Diaspora wäre tatsächlich zu befürchten, dass die Betroffenen keine Notwendigkeit mehr sehen, sich mit inländischen Personen zu durchmischen.

Eine andere Hürde hat der Bund am 15. November 2017 beseitigt: Waren bisher Asylsuchende und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge verpflichtet, zehn Prozent ihres Lohns in Form einer Sonderabgabe an den Staat abzuliefern, so fällt diese Sonderabgabe auf Erwerbseinkommen seit dem 1. Januar 2018 weg.

In einer Studie des Beratungsunternehmens B,S,S. zur Rekrutierung von Fachkräften gab die Mehrzahl der 48 befragten Unternehmen fehlende Sprachkenntnisse, mangelnde Qualifikation sowie den Rekrutierungs- und Betreuungsaufwand als Gründe an, weshalb sie keine oder nur wenige anerkannte bzw. vorläufig aufgenommene Flüchtlinge einstellen. Weitere Gründe sind das Konfliktpotenzial, tiefe Belastbarkeit und fehlende Motivation, das Risiko eines Imageverlusts für das Unternehmen, mangelnde Erfahrung und Schlüsselkompetenzen. Die Antworten waren abhängig von der Firmengrösse und der Branche: Grossbetriebe heben die mangelnden Sprachkenntnisse speziell hervor, während KMU den hohen Rekrutierungs- und Einarbeitungsaufwand als grösste Hürde sehen. Zudem nehmen Grossbetriebe generell mehr Schwierigkeiten wahr. Der Mangel an (anerkannten) Qualifikationen wird besonders in den Pflege- und den Ingenieurberufen als problematisch erachtet.

5.3 INTEGRATIONSVORLEHRE

Der Bundesrat ermöglicht mit dem Pilotprogramm «Frühzeitige Sprachförderung» seit 2018 jährlich zwischen 800 bis 1000 Asylsuchenden, die voraussichtlich längerfristig in der Schweiz bleiben, eine frühzeitige, intensive Sprachförderung. Mit dem Pilotprogramm «Integrationsvorlehre» werden seit August 2018 pro Jahr zwischen 800 und 1000 Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene gezielt und praxisorientiert auf eine Berufslehre vorbereitet. Dies ist ein interessanter Ansatz zur besseren Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen. Im Frühjahr 2019 hat der Bundesrat im Rahmen des Massnahmenpakets zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials entschieden, die Integrationsvorlehre bis 2023/2024 zu verlängern und auf Jugendliche und Erwachsene ausserhalb des Asylbereichs zur sogenannten «Integrationsvorlehre Plus» auszuweiten.

Mit dem Pilotprogramm «Integrationsvorlehre» werden seit August 2018 pro Jahr zwischen 800 und 1000 Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene gezielt und praxisorientiert auf eine Berufslehre vorbereitet. Dies ist ein interessanter Ansatz zur besseren Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen.

Absolventen einer Integrationsvorlehre Plus sollen die folgenden Kompetenzen im Hinblick auf eine berufliche Grundbildung in einem spezifischen Berufsfeld vermittelt werden:

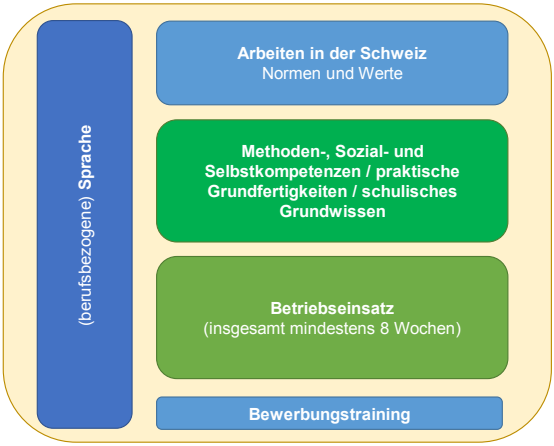
- sprachliche Kompetenzen in der jeweiligen Landessprache
- schulische Kompetenzen
- Normen und Werte (kulturelle Kompetenzen)
- wichtige überfachliche Kompetenzen (z. B. Sozial- und Selbstkompetenz mit Bezug zum Berufsfeld, Lerntechnik)
- berufsbezogene Grundfertigkeiten und Grundlagenwissen
- Arbeitserfahrung in einem Betrieb des angestrebten Berufsfelds in der Schweiz

Das Pensum während der einjährigen Integrationsvorlehre Plus soll 80 Prozent nicht unterschreiten. Die Teilnehmenden müssen insgesamt mindestens acht Wochen in einem Betrieb verbringen, wobei länger dauernde Betriebseinsätze ausdrücklich erwünscht sind. Der Sprachunterricht ist ein zentraler Bestandteil der Ausbildung und unterstützt die restlichen Ausbildungsmodule während des gesamten Jahres (vgl. Abbildung 27). Der erfolgreiche Abschluss der Integrationsvorlehre Plus wird mit einer Teilnahmebestätigung bescheinigt. Nach Abschluss soll die überwiegende Mehrzahl der Absolventen praktisch und schulisch zur Aufnahme einer beruflichen Grundausbildung (zwei-, drei- oder vierjährige Lehre) vorbereitet sein. Nach erfolgreichem Abschluss mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) verfügen die Absolventen über ein solides Wissen einer Fachkraft

und damit über beste Voraussetzungen für eine reguläre Arbeitsstelle, zudem stehen ihnen weitere Aus- und Weiterbildungen offen.

Abbildung 27

BESTANDTEILE DER INTEGRATIONSVORLEHRE PLUS MIT BERUFSBEZOGENER AUSRICHTUNG



Quelle: SEM

Die Kantone können beim Staatssekretariat für Migration (SEM) Eingaben für die Durchführung von Integrationsvorlehren Plus machen. Die Initiative geht normalerweise von einem oder mehreren Kantonen aus, die vorgängig die regionalen Organisationen der Arbeitswelt (OdA) einbeziehen. Dies kann ein regionaler Berufsverband oder aber ein Verband bzw. eine Organisation mit ähnlicher Funktion sein. Umgekehrt können aber auch eine oder mehrere national ausgerichtete OdA die Initiative zur Erarbeitung einer berufsbezogenen Integrationsvorlehre Plus ergreifen. Sie müssen jedoch wiederum Standortkantone kontaktieren, um gemeinsam eine Eingabe vorzubereiten.

Die Kandidatenauswahl für eine Integrationsvorlehre Plus ist möglichst auf bereits vorhandene Vorkenntnisse und Kompetenzen abzustützen. Die teilnehmenden Kantone müssen eine professionelle Potenzialabschätzung und Triage der möglichen Kandidaten vornehmen und eine Ansprechperson bestimmen, die für Einsatzbetriebe

zur Beantwortung von Fragen verfügbar ist. In der Regel bestehen in den Kantonen bereits entsprechende Strukturen, Funktionen und Prozesse. Die Kantone zeigen in den Programmeingaben auf, wie die Begleitprozesse – Begleitung der Teilnehmenden und Ansprechpersonen für Betriebe – organisiert und die Verantwortlichkeiten definiert sind. Für jede Integrationsvorlehre Plus werden berufsbezogen individuelle Teilnahmevoraussetzungen definiert, auf die sich die Kantone unter anderem bei der Potenzialabschätzung von geeigneten Kandidaten abstützen können. Das Kompetenzprofil wurde vom SEM in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) entwickelt.

Dank der mit der Integrationsvorlehre Plus vordefinierten Rahmenbedingungen engagieren sich die Wirtschaft wie auch andere Organisationen schon heute und in immer stärkerem Ausmass. So sind bereits einige, teils grössere Projekte angelaufen, die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen eine Chance bieten, sich im Schweizer Arbeitsmarkt zu integrieren und ein vom Staat unabhängiges Leben zu führen. Der Verband Hotel & Gastro Formation Schweiz hat eine einjährige Integrationsvorlehre kreiert, in der Fachwissen vermittelt, ein europäisch anerkanntes Deutsch-Zertifikat verliehen und mehrwöchige Praktika in Service und Küche angeboten werden. Die Betriebe stellen den so rekrutierten Arbeitskräften grösstenteils gute Zeugnisse aus. Die anerkannten Flüchtlinge seien hoch motiviert und kaum jemand schwänze oder komme unpünktlich zum Unterricht. Auch Betreuer bestätigen, dass anerkannte Flüchtlinge enorm motiviert und dankbar für die Chance seien.

Die Betriebe stellen den rekrutierten Arbeitskräften grösstenteils gute Zeugnisse aus. Die anerkannten Flüchtlinge seien hoch motiviert und kaum jemand schwänze oder komme unpünktlich zum Unterricht.

Zu den ersten Unternehmen, die anerkannten Flüchtlingen eine Einstiegschance boten, gehörten Ikea, der Logistiker Planzer und die Migros-Fleischverarbeiterin Micarna. Auch die SV Group gehörte zu den ersten Unternehmen, die anerkannten Flüchtlingen eine Integrationsvorlehre anboten. Mehrere solcher Flüchtlinge stehen auch in der Küche des Personalrestaurants auf dem Novartis-Campus in Basel. Auch das Schweizerische Rote Kreuz engagiert sich bei der Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen, die zu Pflegehelfern ausgebildet werden. Sie lernen in einem vorgelagerten Sprachkurs die Fachsprache und absolvieren anschliessend den Lehrgang als Pflegehelfer SRK. Nach dieser einjährigen Ausbildung können die Absolventen bei der Spitex oder in einem Pflegeheim als Pflegehelfer arbeiten. Von den Absolventen der regulären Ausbildungsgänge zum Pflegehelfer finden anschliessend etwa 80 Prozent eine Stelle, für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge liegen soweit bekannt noch keine Zahlen vor. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Quote ähnlich hoch sein wird.

5.4 BEISPIELE ERFOLGREICHER INTEGRATIONSPROJEKTE

Im Folgenden werden exemplarisch erfolgreiche Integrationsprojekte von Organisationen und Unternehmen sowie deren Erfahrungen kurz beschrieben.

Planzer Logistik AG

Im Sommer 2016 begannen bei Planzer in Dietikon neun junge anerkannte Flüchtlinge eine einjährige Integrationsvorlehre als Logistiker[27], die von der Familie Planzer ins Leben gerufen worden war. Die Firma wurde von Beginn weg mit viel Lob bedacht; sie selbst macht durchwegs positive Erfahrungen: Die anerkannten Flüchtlinge seien fröhlich, sehr bemüht, höflich und engagiert. Jedoch gab es auch harsche Kritik, weil die Vermutung aufkam, dass die anerkannten Flüchtlinge den inländischen Mitarbeitenden Arbeitsstellen streitig machen würden. Diese Sorgen wurden trotz gegenteiliger Zusicherung der Firma Planzer nicht entkräftet.

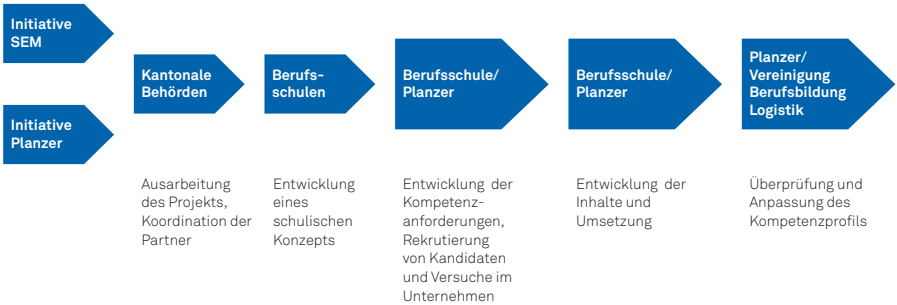
Ziel dieses Projekts ist es, den anerkannten Flüchtlingen im Anschluss den Übertritt in eine reguläre Ausbildung oder den regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die überwiegende Mehrheit der Flüchtlinge erhielt nach Abschluss der Integrationsvorlehre Verträge für eine Lehre mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und für eine Lehre mit eidgenössischem Berufsattest.

Abbildung 28 zeigt die Vorgehensweise der Firma Planzer bei der Umsetzung des Projekts «Integrationsvorlehre Logistiker». Es handelt sich dabei um ein fein abgestimmtes Zusammenspiel zwischen dem Unternehmen, den kantonalen Behörden und der Schweizerischen Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik (SVBL).

[27] Eine Reportage über die Firma Planzer und ihre Integration von anerkannten Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt kann in der «Limmattaler-Zeitung» nachgelesen werden: www.limmattalerzeitung.ch/limmattal/region-limmattal/fluechtlingslehre-der-firma-planzer-ist-gestartet-alle-sind-hell-begeistert-130564542.

Abbildung 28

UMSETZUNG DER INTEGRATIONSVORLEHRE ALS LOGISTIKER BEI PLANZER



Quelle: Planzer

Die Schweizerische Post

Die Schweizerische Post bietet anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in Bereichen mit offenen und passenden Stellen die Möglichkeit, sich praktische Fähigkeiten anzueignen, die jeweilige Sprache und mathematische Grundkenntnisse zu erlernen sowie kulturelle Sitten und Bräuche der Schweiz kennenzulernen. Bei der Umsetzung der Integrationsvorlehren arbeitet die Post eng mit dem SEM, den Logistikfirmen in der Region Härkingen, den kantonalen Behörden Solothurns, den Berufsschulen wie auch mit weiteren Ämtern und Schulen zusammen. Im Sommer 2016 starteten sechs anerkannte Flüchtlinge, die ein Jahr später noch alle im Programm aktiv waren. Bis Ende 2019 hat die Post insgesamt 34 Plätze für die einjährige Integrationsvorlehre angeboten, neun davon im Paketzentrum Härkingen. Erfreulicherweise fanden diese Flüchtlinge im Anschluss an ihre Integrationsvorlehre eine Stelle respektive Lehrstelle, teilweise auch bei der Post selbst. Drei von ihnen beginnen nach dem Abschluss eine Berufsbildung mit einem eidgenössischen Berufsattest. Die Betreuungspersonen sind sehr zufrieden mit den neuen Mitarbeitenden, die ihre Sprachkenntnisse seit Beginn des Programms stark verbessert haben. Das Programm stösst sowohl bei den Medien als auch bei anderen Interessierten auf grosses Interesse.

Technische Fachschule Bern

Der Kanton Bern bildet anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge so aus, dass sie anschliessend direkt in eine Anstellung oder in eine Lehre nach dem bewährten dualen System übertreten können. Dazu führt er mit der Technischen Fachschule Bern ein

Pilotprojekt[28] durch, in dem zwei spezifische Ausbildungsangebote für die Zielgruppe bereitgestellt werden:

- **Fachkurs Bau:** In Zusammenarbeit mit dem kantonal-bernischen Baumeisterverband wird der einjährige «Fachkurs Bau» mit dem Ziel einer anschliessenden Stelle auf dem Bau angeboten. Die Teilnehmenden sind pro Woche drei Tage praktisch und zwei Tage schulisch aktiv. Während 30 Tagen des Jahres nehmen sie an überschulischen Kursen teil.
- **Ausbildung EBA Holz:** In Zusammenarbeit mit dem Schreinermeisterverband Kanton Bern und dem kantonal-bernischen Baumeisterverband wird eine zweijährige Lehre «EBA Holz» mit dem Ziel eines eidgenössischen Berufsattests Schreinerpraktiker/in angeboten. Die Teilnehmenden werden in den ersten neun Monaten in den Werkstätten der Technischen Fachschule Bern ausgebildet. Während des zweiten Jahres folgt ein Praktikum in einem Lehrbetrieb, wobei während eines Tages pro Woche theoretisches Wissen in der Berufsschule erlernt wird. Die letzten drei Monate werden zur Vorbereitung und Durchführung des Abschlussqualifikationsverfahrens wiederum in der Technischen Fachschule Bern absolviert.

In beiden Kursen erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zudem Unterstützung durch intensiven Deutschunterricht und persönliches Coaching. Das Angebot von insgesamt rund 20 Plätzen pro Jahr richtet sich an anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene im Alter zwischen 25 und 30 Jahren, die im Kanton Bern gemeldet sind. Damit leistet der Kanton einen Beitrag, anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen einen fundierten Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen und sie finanziell unabhängiger zu machen.

5.5 FAZIT

In der Schweiz leben etwa 25 Prozent von Personen aus dem Ausland. Dies ist hinter Luxemburg der zweithöchste Anteil. Deshalb hat die Schweiz auch grosse Erfahrung mit Integrationsmassnahmen, was die gute Integration der meisten Ausländergruppen zeigt. Diese Erfahrung muss unbedingt auch bei der Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen eingebracht werden.

[28] Mehr Informationen der Technischen Fachschule Bern zum Angebot für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene sind unter www.tfbern.ch/berufsbildung/angebot-fur-fluchtlinge-und-vorlaufig-aufgenommene/ verfügbar.

Denn Einigkeit besteht darüber, dass an deren Arbeitsmarktintegration aus wirtschafts-, integrations- und finanzpolitischer Sicht kein Weg vorbeiführt. Ebenfalls unbestritten ist, dass dazu ein stetiger Kraftakt von Politik, Wirtschaft und Staat notwendig ist. Nur so kann ein effizientes Regime etabliert werden, mit dessen Hilfe anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Die letzten Monate haben aber gezeigt, dass vieles bewegt werden kann, wenn von allen Seiten der Wille vorhanden ist und alle am selben Strick ziehen.

Solide Grundausbildung ist unabdingbar

Mit der Integrationsvorlehre hat der Bund ein Konstrukt geschaffen, das auf die Berufsbildung vorbereiten soll und die teilnehmenden Personen fordert und fördert. Die Integrationsvorlehre soll die Absolventen auf ein reguläres Lehrverhältnis beziehungsweise auf eine Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt vorbereiten. Eine Schnellbleiche muss um jeden Preis verhindert werden – ansonsten laufen die anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlinge Gefahr, nach kurzer Zeit in die Erwerbslosigkeit abzugleiten und wegen fehlender Ausbildung den Wiedereinstieg nur schwerlich zu schaffen. Am Beispiel der zweiten Generation von Einwanderern (Secondos) in der Schweiz lässt sich gut zeigen, dass das Bildungssystem und insbesondere die Berufsbildung einen bedeutenden Beitrag zur Integration in den Arbeitsmarkt und zur Senkung des Erwerbslosigkeitsrisikos leisten können. Um die Flüchtlinge für die Aufnahme einer Arbeit zu gewinnen, sollte auch die Höhe der Sozialhilfe von ihren Bemühungen in dieser Hinsicht abhängig gemacht werden.

Für die Arbeitgeber ist entscheidend, dass sie Personal rekrutieren können, das sich in der Sprache des Arbeitsplatzes unterhalten kann und über die notwendigen kulturellen und sozialen Kompetenzen verfügt. Zudem müssen die Kantone – wie bei der Integrationsvorlehre – eine vorgängige Triage von potenziellen Kandidaten gemäss ihren fachlichen und branchenspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten vornehmen. Willigen und bereits gut ausgebildeten Personen muss ein direkter Weg in eine reguläre Lehre, in sonstige höhere Ausbildungen oder in eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt offenstehen. Nur so kann sichergestellt werden, dass die richtigen Personen ins richtige Berufsfeld beziehungsweise in die richtige Ausbildung finden. Wo diese Triage nicht möglich ist, könnten Kurzpraktika im Sinne einer Schnupperlehre die Informationsasymmetrie zumindest teilweise beheben, Arbeitgebern und anerkannten oder vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen das gegenseitige Kennenlernen ermöglichen und den Weg zu einer längerfristigen Zusammenarbeit ebnen. Dies würde das Risiko eines vorzeitigen

Ausbildungsabbruchs senken, geeigneten Personen den Direkteinstieg in eine Lehre ermöglichen und die Chancen auf eine Weiterbeschäftigung nach Abschluss der Ausbildung signifikant erhöhen. Ob ein solches System funktioniert, hängt nicht zuletzt davon ab, ob die Sozialpartner im Anfangsstadium der Integration etwas Pragmatismus an den Tag legen. Viele der Flüchtlinge sind bei Stellenantritt noch nicht so leistungsfähig wie Arbeitnehmer, die mit Sprache, Kultur und sozialen Gegebenheiten bereits vertraut sind. Es wäre deshalb beispielsweise eine Überlegung wert, den Mindestlohn in einer definierten Anfangsphase auszusetzen – in Anlehnung an das anerkannte Modell der Lehre – und ihn anschliessend anzuheben.

Am Abbau von administrativen Hürden führt kein Weg vorbei

Obwohl administrative Hürden wie die Sondersteuer auf Einkommen von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen abgeschafft wurden, müssen die Regelungen immer wieder hinterfragt werden, denn zu oft wird der Eintritt in den Arbeitsmarkt dadurch unnötig erschwert.

Obwohl administrative Hürden wie die Sondersteuer auf Einkommen von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen abgeschafft wurden, müssen die Regelungen immer wieder hinterfragt werden, denn zu oft wird der Eintritt in den Arbeitsmarkt dadurch unnötig erschwert. Bereits die Bezeichnung «vorläufig aufgenommener Flüchtling» lässt Arbeitgeber vermuten, dass sich ein Engagement erst gar nicht lohnt, da der Aufenthalt der betreffenden Personen nur auf Zeit ist. Die Dauer der Aufenthalte dieser Personen zeigen jedoch, dass die überwiegende Mehrheit längerfristig in der Schweiz bleibt. Angesichts ihrer unklaren Verbleibdauer bleibt aus Arbeitgebersicht aber die Unsicherheit, ob sich der Aufwand der Integration dieser Personen in den Arbeitsalltag bzw. der Betreuung während des Lehrverhältnisses auszahlt. Dieser Umstand kann sich negativ auf den Abschluss einer Anstellung bzw. eines Lehrverhältnisses auswirken, weshalb es grundsätzlich zu begrüssen wäre, wenn mindestens die Berufslehren zu Ende geführt werden könnten. In Deutschland umgeht man diese Hürde so, dass Asylsuchende, die bereits mit einer Lehre begonnen haben und deren Antrag abgelehnt wird, diese beenden und anschliessend noch zwei weitere Jahre im Land verbleiben und arbeiten dürfen.[29] Mit einem «Investitionsschutz» dieser Art soll den Unternehmen Rechtssicherheit und ein Anreiz zur Anstellung und Ausbildung von vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen geboten werden. Die Möglichkeit des Erwerbs von praktischem und schulischem Wissen für vorläufig aufgenommene Flüchtlinge macht auch aus Optik der öffentlichen Hand in der Schweiz selbst dann Sinn, wenn diese Personen anschliessend in ihre Heimat zurückkehren. Denn durch eine fundierte Ausbildung tragen sie in ihren Heimatländern zu einem «Brain gain» bei.

[29] NZZ, 2017: https://cdnapisec.kaltura.com/index.php/extwidget/preview/partner_id/1750922/uiconf_id/33142321/entry_id/0_omn7il3e/embed/dynamic

Ausbildungsinvestitionen sind meist wesentlich effizienter investiertes Geld als die den Ländern in anderer Form zur Verfügung gestellten Entwicklungsgelder.

Ausbildungsinvestitionen sind meist wesentlich effizienter investiertes Geld als die den Ländern in anderer Form zur Verfügung gestellten Entwicklungsgelder. Durch die Abschaffung der Sonderabgabe auf Erwerbseinkommen von Asylsuchenden und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen wird deren Erwerbsanreiz nicht mehr negativ tangiert. Die Sonderabgabe auf Vermögenswerte bleibt hingegen bestehen. Darüber hinaus bleiben weitere administrative Hürden wie das Meldeverfahren oder die auf das Kantonsgebiet beschränkten Bewilligungen.

Die Bestrebungen für einen One-Stop-Shop als alleinige Anlaufstelle der Unternehmen für administrative Belange bei der Anstellung eines anerkannten oder vorläufig aufgenommenen Flüchtlings müssen vorangetrieben werden. Die Firmen beklagen sich darüber, dass Direktanstellungen wegen des administrativen Aufwands eher mühsam seien, da es lange dauere, bis die Personen im Besitze einer Arbeitsbewilligung seien.

Bisher kaum Anzeichen von Verdrängungserscheinungen

Eine Verdrängung von Arbeitskräften im Inland durch anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge ist zum jetzigen Zeitpunkt aus mehreren Gründen unwahrscheinlich. Zum einen sprechen die Erkenntnisse aus dem jüngsten Observatoriumsbericht des Staatssekretariats für Wirtschaft zu den Auswirkungen des Personenfreizügigkeitsabkommens mit der EU dagegen. Demnach wandern vor allem hoch und niedrig qualifizierte Personen aus EU-/Efta-Ländern zu – und dies lässt sich mit dem grossen Bedarf der Unternehmen nach hoch qualifizierten Arbeitskräften und der nachgelagerten Nachfrage nach Basisdienstleistungen in Berufen mit eher niedrigen Qualifikationsanforderungen erklären. Zudem entsteht durch die von der Wirtschaft begrüssten Höherqualifizierungen der inländischen Arbeitskräfte, durch die demografische Entwicklung sowie durch die Einwanderung von mehrheitlich hoch qualifizierten Drittstaatenbürgern ein Engpass bei niedrig qualifizierten Arbeitskräften im Inland. Den Unternehmen, die eine Stelle im niedrigen Qualifikationsbereich zu besetzen haben, bleibt deshalb oft nur die Rekrutierung von Personen im EU-/Efta-Raum und zukünftig – mit einigen Anstrengungen von Behördenseite und Wirtschaft – auch von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen. Dies ist nicht mehr als folgerichtig angesichts der Tatsache, dass diese, auch im Rahmen der Stellenmeldepflicht, zum inländischen Arbeitskräftepotenzial gezählt werden.

Zum anderen werden auch Ende 2020 wieder Lehrstellen offenbleiben, wobei die Gründe dafür vielfältig sind. Oft divergieren die

Erwartungshaltungen von Lehrbetrieb und Lehrstellensuchenden, etwa bezüglich der Arbeitsinhalte, der Anforderungen oder des Standorts (vgl. Kapitel 2 Jugendliche). Viele dieser Ausbildungsmöglichkeiten würden anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge motiviert und dankbar annehmen.

Wie die präsentierten Beispiele zeigen, kann die Integration von anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt für beide Seiten eine Bereicherung sein. Zudem kann man die ökonomischen Zahlen drehen und wenden, wie man will, die Integration verursacht in jedem Fall tiefere Kosten als die Unterlassung derselben. Hinzu kommt die menschliche Komponente: Die meist nicht vom Glück begünstigten Menschen nehmen eine solche Herausforderung in der überwiegenden Mehrheit der Fälle mit grosser Begeisterung an und entwickeln sich zu geschätzten, sehr bemühten, höflichen und engagierten Mitarbeitern. Die Erfahrung aus der Vergangenheit zeigt, dass gut integrierte Secondos und Gastarbeiter im heutigen Arbeitsmarkt unverzichtbare und geschätzte Arbeitskräfte sind.

Die Schweiz kann mit ihrer Erfahrung bei der Integration von ausländischen Arbeitskräften und dem dualen Berufsbildungssystem auf eine grosse Expertise zurückgreifen.

Unter der Voraussetzung, dass sie ohne übermässigen administrativen Aufwand Personal mit den notwendigen sprachlichen, kulturellen und sozialen Kompetenzen rekrutieren können, sind die Arbeitgeber bereit, Hand zu einer verstärkten, frühzeitigen und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen zu bieten. Die Schweiz kann dabei mit ihrer Erfahrung bei der Integration von ausländischen Arbeitskräften und dem dualen Berufsbildungssystem auf eine grosse Expertise zurückgreifen und so vielen Ländern als gutes Beispiel dienen.

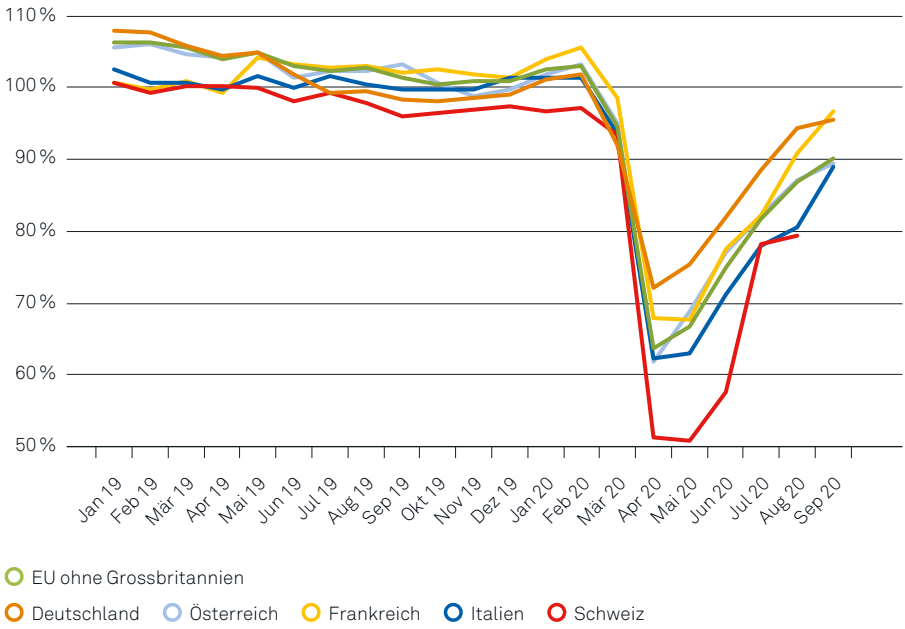
6 Fehlende Arbeitskräfte in der Schweiz: Wie stark drückt der Schuh wirklich?

Während wir uns in den vorangehenden Kapiteln mit wichtigen Kennzahlen zum Schweizer Arbeitsmarkt und dem bisher nicht erschlossenen Arbeitskräftepotenzial befasst haben, wird in diesem Kapitel am Puls der Wirtschaft eruiert, wie Betriebe den Arbeitskräfteengpass in ihren Branchen einschätzen. Dazu führt die Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich (KOF) monatlich, quartalsweise oder halbjährlich Befragungen bei rund 9'000 Betrieben unterschiedlicher Branchen durch. Betroffen sind dabei insbesondere die Wirtschaftsbereiche Architekten und Ingenieure, Baugewerbe, Detailhandel, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Gastgewerbe, Grosshandel, Verarbeitendes Gewerbe und weitere Dienstleistungsbereiche. Internationale Organisationen wie die OECD oder die UNO geben Empfehlungen für die Durchführung von Konjunkturumfragen heraus, an die sich die KOF grösstenteils hält. Dadurch sind auch internationale Vergleiche mit den Daten der Schweiz möglich.

Zum Vergleich der wirtschaftlichen Situation von europäischen Ländern wurde der Economic Sentiment Indicator (ESI) von der Europäischen Kommission entwickelt. Dabei werden für jeden einbezogenen Wirtschaftszweig zwei bis vier spezifische Fragen aus dem Programm der Konjunkturumfragen ausgewählt. Aus Abbildung 29 geht somit hervor, dass die Schweiz unter den abgebildeten Ländern am stärksten von der Corona-Krise betroffen war, sich jedoch seit Mai 2020 auch wieder stärker erholt als der Durchschnitt der EU-Länder sowie ihrer Nachbarländer. Mit ein Grund für diese rasche Erholung sind Massnahmen, die die Schweiz zur Eindämmung der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Wirtschaft ergriffen hat, so etwa die Möglichkeit der Kurzarbeitsentschädigung oder der Überbrückungskredite für die Betriebe.

Abbildung 29

ECONOMIC SENTIMENT INDICATORS DER SCHWEIZ, DES DURCHSCHNITTS DER EU-LÄNDER (OHNE GROSSBRITANNIEN), WIE DEREN NACHBARLÄNDER

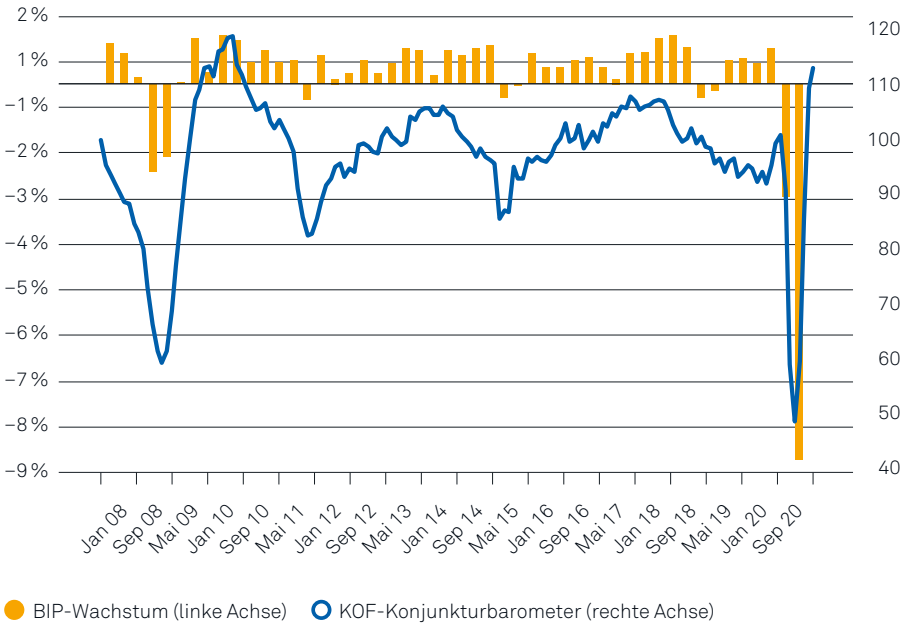


Quellen: KOF, Europäische Kommission

Diese Erkenntnis wird auch bei der Betrachtung des KOF-Konjunkturbarometers, der dem Wachstum des Bruttoinlandprodukts (BIP) vorausläuft und monatlich publiziert wird (vgl. Abbildung 30), bestätigt. Das Konjunkturbarometer sagt eine starke Erholung der Wirtschaft voraus, die das Niveau des Vor-Corona-Wachstums dank Nachholeffekten sogar noch übertreffen dürfte.

Abbildung 30

KOF-KONJUNKTURBAROMETER UND WACHSTUM DES BRUTTOINLANDPRODUKTS (BIP)



Quellen: KOF, Seco

Nach dieser generellen Einschätzung zur wirtschaftlichen Situation der Schweiz wird der Frage nachgegangen, inwiefern in ausgewählten Branchen des Industrie- und Dienstleistungssektors fehlende Arbeitskräfte die Produktion in den Betrieben negativ beeinflussen. Dabei befragt die KOF die Betriebe seit 1955 regelmässig nach deren wichtigsten produktionshemmenden Faktoren.

Dabei sind unter folgenden Nennungen jeweils Mehrfachnennungen möglich:

- Keine hemmenden Faktoren
- Ungenügende Nachfrage
- Mangel an Arbeitskräften
- Engpässe bei technischen Kapazitäten
- Finanzielle Restriktionen
- Andere Faktoren

Industrie

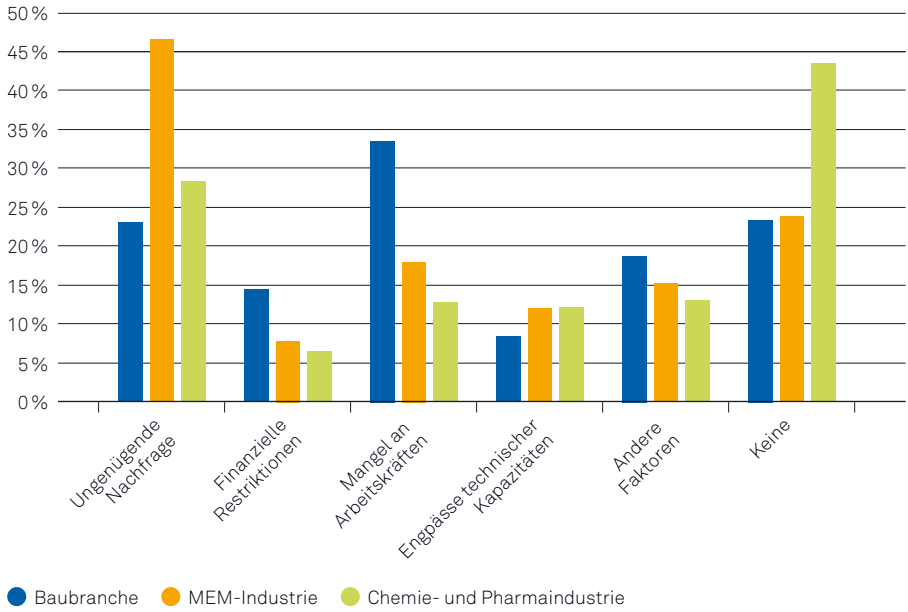
Gemäss BFS wurden im Industriesektor von 1999 bis 2019 etwas mehr als 90'000 neue Arbeitsplätze geschaffen, während dies im Dienstleistungssektor über 1 Million neue Stellen waren. Trotz des im Vergleich zum Dienstleistungssektor verhaltenen Stellenaufbaus im Industriesektor war der Anteil an Betrieben, die ein Mangel an Arbeitskräften als Produktionshemmnis sahen, beträchtlich.

Für die drei ausgewählten Branchen Bau, Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie) sowie Chemie- und Pharmaindustrie nannte 2019 ein substanzieller Anteil der Betriebe einen Mangel an Arbeitskräften als Hemmnis bei der Produktion.

Für die drei ausgewählten Branchen Bau, Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie) sowie Chemie- und Pharmaindustrie nannte 2019 ein substanzieller Anteil der Betriebe einen Mangel an Arbeitskräften als Hemmnis bei der Produktion. In der Baubranche wurde dieses Hemmnis von knapp 34 Prozent der Betriebe genannt und nahm so den höchsten Anteil unter den möglichen Antworten ein (vgl. Abbildung 31). Die MEM-Industrie kämpfte bereits ab Mitte 2018 mit einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld im In- und Ausland, weshalb die ungenügende Nachfrage in dieser Industrie anteilsmässig mit fast 47 Prozent am häufigsten genannt wurde. Auch in der MEM-Industrie befanden jedoch gut 18 Prozent der Betriebe den Mangel an Arbeitskräften als Produktionshemmnis, was vor dem Hintergrund der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen immer noch eine beachtliche Zahl ist. Immerhin konnten auch knapp 24 Prozent der Betriebe in der Baubranche und der MEM-Industrie sowie hohe 44 Prozent in der Chemie- und Pharmaindustrie keine Hemmnisse bei der Produktion ausmachen.

Abbildung 31

ANTEIL DER NENNUNGEN DER FÜNF PRODUKTIONSHEMMNISSE SOWIE DER ANTWORT, DASS ES KEINE SOLCHEN HEMMNISSE GEBE FÜR DAS JAHR 2019 IN DEN DREI AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN DES INDUSTRIESEKTORS



Quelle: KOF

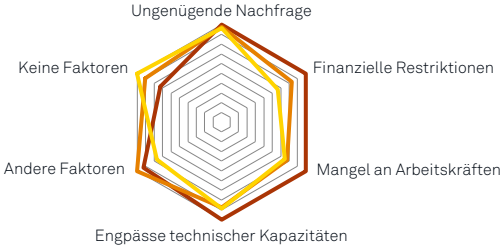
Der Anteil von Betrieben, die den Mangel an Arbeitskräften als Problem sehen, stieg über die Jahre in der Baubranche und der Chemie- und Pharmaindustrie an.

Wie Abbildung 32 zeigt, stieg der Anteil von Betrieben, die den Mangel an Arbeitskräften als Problem sehen, über die Jahre in der Baubranche und der Chemie- und Pharmaindustrie an. In der MEM-Industrie war er 2019 im Vergleich zu 2018 tiefer. Ebenfalls fällt auf, dass in allen drei Industrien der Anteil an Betrieben zurückging, der keine Hemmnisse bei der Produktion sieht. Ein Indiz dafür, dass die Rahmenbedingungen in der Produktion zunehmend schwieriger und herausfordernder werden. Auch der Anteil an Betrieben, die Herausforderungen mit den technischen Kapazitäten als Hemmnis bei der Produktion einschätzen, war in allen drei betrachteten Industrien 2019 im Vergleich zu 2018 und dem Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2017 am höchsten. In der Chemie- und Pharmaindustrie hat sich dieses Thema von 2018 auf 2019 stark akzentuiert. Das heisst, dass die entsprechenden Betriebe wegen fehlender technischer Kapazitäten nicht in gewünschtem Ausmass produzieren können.

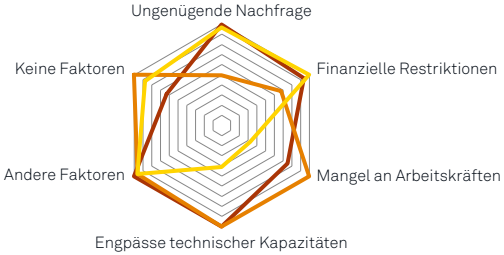
Abbildung 32

PRODUKTIONSHEMMNISSE IN DEN DREI AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN BAU, MEM-INDUSTRIE UND CHEMIE- UND PHARMAINDUSTRIE

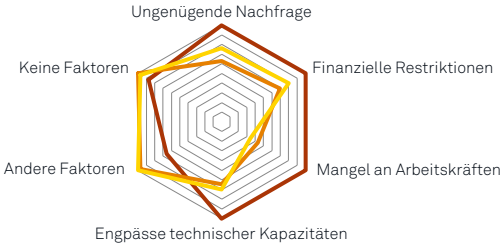
Baubranche



MEM-Industrie



Chemie- und Pharmabranche



2019 2018 Mittelwert 2012 – 2017

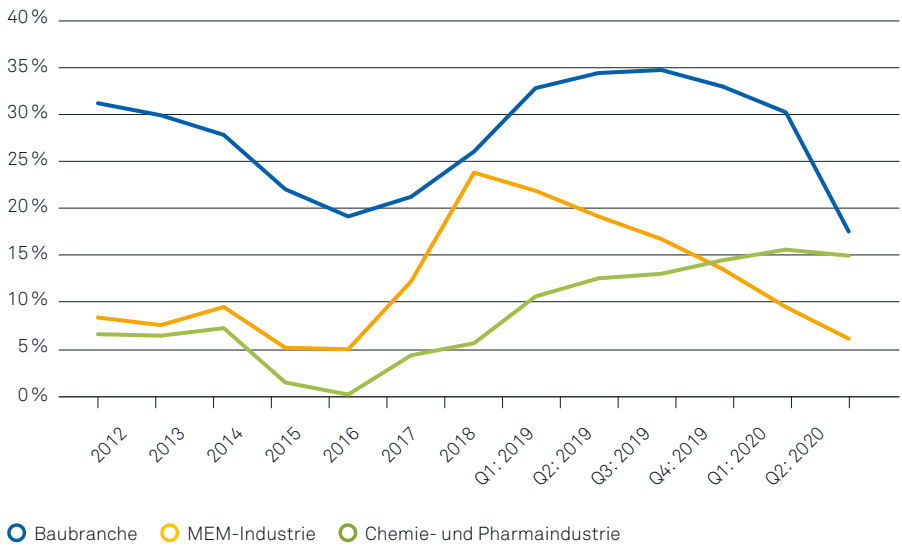
Lesebeispiel: Die Vielecke für die drei Branchen zeigen jeweils für die fünf Hemmnisse und die Verneinung eines Problems («Keine Faktoren»), in welchen Branchen die Hemmnisse im entsprechenden Jahr die grösste Relevanz haben. So wurden beispielsweise die drei Hemmnisse «Mangel an Arbeitskräften», «finanzielle Restriktionen» und «Engpässe bei technischen Kapazitäten» in der Baubranche 2019 öfter genannt als 2018 und dem Durchschnitt der Jahre von 2012 bis 2017. Die Abstände zwischen den Punkten der jeweiligen Antworten sind in der korrekten Relation gezeigt.

Quelle: KOF

Fokussiert man sich auf den Verlauf der Antworten zum Hemmnis «Mangel an Arbeitskräften» (vgl. Abbildung 33), so zeigt sich, dass der Schuh in den drei Branchen des Industriesektors auch in der Vergangenheit schon immer am stärksten in der Baubranche drückte. In dieser Branche sahen bis zum Ausbruch der Corona-Krise fast 35 Prozent der Betriebe den Mangel an Arbeitskräften als Problem. In der MEM-Industrie begann der wirtschaftliche Einbruch um die Mitte 2018, was auch in der starken Abnahme des Anteils an Betrieben auszumachen ist, die den Mangel an Arbeitskräften als Problem in der Produktion einstufen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass dieser Anteil nach einer Aufhellung der wirtschaftlichen Aktivität in dieser Branche wieder rasch zunehmen wird. Zum Zeitpunkt der Analyse wenig von der Corona-Krise betroffen war die Chemie- und Pharmaindustrie. Bei dieser steigt der Anteil an Betrieben, die den Mangel an Arbeitskräften als Problem einstufen, trotz Corona-Krise leicht an. Er liegt inzwischen bei etwa 15 Prozent. Bis Ende 2015 harzte es auch in dieser Branche, was sich im Jahr 2016 am sehr tiefen Anteil der Betriebe, die dieses Produktionshemmnis nennen, zeigt.

Abbildung 33

ANTEIL AN BEFRAGTEN UNTERNEHMEN, DIE DEN MANGEL AN ARBEITSKRÄFTEN ALS PRODUKTIONSHEMMNIS SEHEN



Quelle: KOF

Die Analyse der genannten Hemmnisse im Industriesektor zeigt, dass ein Mangel an Arbeitskräften in allen drei ausgewählten Branchen von einem namhaften Teil der befragten Betriebe als Produktionshemmnis gesehen wird. Nicht überraschend sind die Antworten stark abhängig vom konjunkturellen Verlauf in der jeweiligen Branche. Ebenfalls zeigt die Befragung, dass der Anteil von Betrieben, die keine Hemmnisse bei der Produktion sehen, in allen drei Branchen abnehmend ist. Mit ein Zeichen dafür, dass die Rahmenbedingungen für das produzierende Gewerbe schwieriger werden.

Dienstleistungssektor

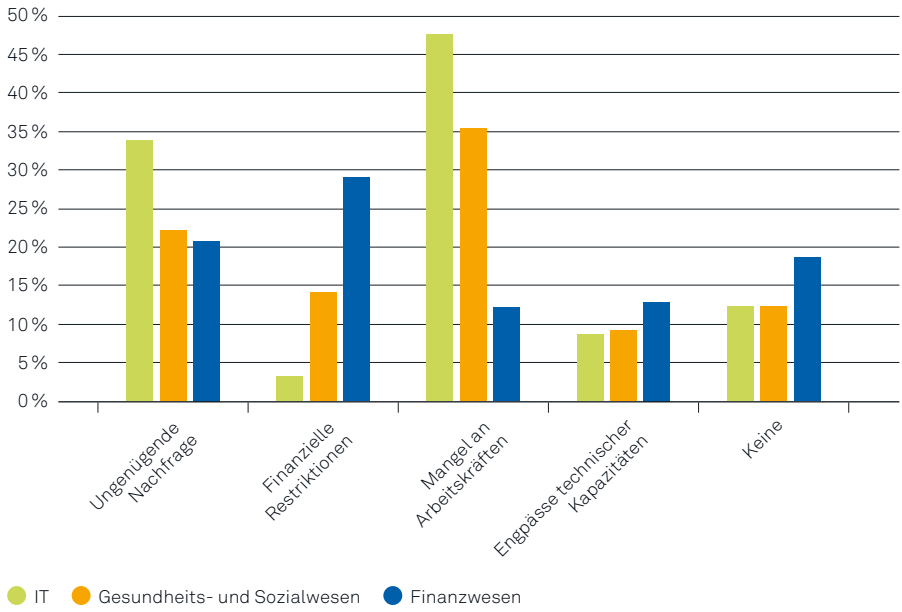
Bei den drei Branchen der IT, des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Finanzbranche ist der Mangel an Arbeitskräften tendenziell stärker ausgeprägt als in Branchen des Industriesektors.

Wie bereits erwähnt, entstanden im Dienstleistungssektor von 1999 bis 2019 über 1 Million neue Stellen. Schon alleine deshalb überrascht nicht, dass bei den drei Branchen der IT, des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Finanzbranche der Mangel an Arbeitskräften tendenziell stärker ausgeprägt ist als in Branchen des Industriesektors.

2019 war der Mangel an Arbeitskräften in der IT sehr ausgeprägt (vgl. Abbildung 34). Fast die Hälfte aller an der KOF-Umfrage teilnehmenden Betriebe der IT-Branche sahen diesen als Hemmnis bei der Erbringung von Dienstleistungen. Auch sahen hohe 34 Prozent aller Betriebe die ungenügende Nachfrage als Problem. Ebenfalls ausgeprägt ist der Mangel an Arbeitskräften im Gesundheits- und Sozialwesen: Mehr als 35 Prozent der Betriebe in diesem Sektor sehen diesen Mangel als Problem bei der Erbringung von Dienstleistungen. In der Finanzbranche sehen die Betriebe hauptsächlich finanzielle Restriktionen als Problem im Alltag. Der dortige Anteil von Betrieben, die den Mangel an Arbeitskräften als Problem sehen, war 2019 eher gering. Mit ein Grund für diesen doch eher tiefen Anteil dürften die überdurchschnittlich hohen Löhne in der Finanzbranche sein, die bei der Stellenwahl nach wie vor ein zentrales Kriterium sind und Arbeitskräfte vermehrt in diese Branche locken.

Abbildung 34

ANTEIL DER NENNUNGEN DER FÜNF PRODUKTIONSHEMMNISSE SOWIE DER ANTWORT, DASS ES KEINE SOLCHEN HEMMNISSE GEBE, FÜR DAS JAHR 2019 IN DEN DREI AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN DES DIENSTLEISTUNGSSEKTORS

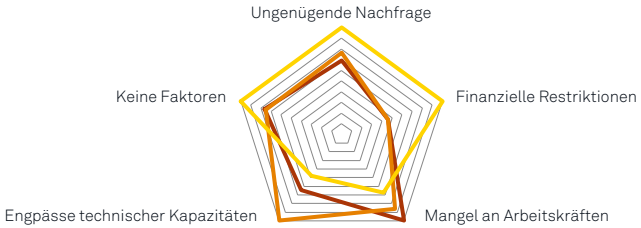


Quelle: KOF

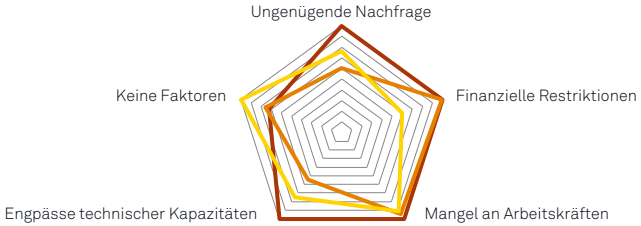
Abbildung 35

PRODUKTIONSHEMMNISSE IN DEN DREI AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN DER IT, DES GESUNDHEITS- UND SOZIALWESENS UND DES FINANZWESENS

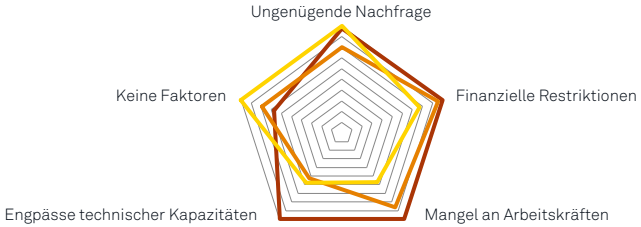
IT



Geundheits- und Sozialwesen



Finanzwesen



2019 2018 Mittelwert 2012 – 2017

Lesebeispiel: Die Vielecke für die drei Branchen zeigen jeweils für die fünf Hemmnisse und die Verneinung eines Problems («Keine Faktoren») die Relevanz im entsprechenden Jahr. So wurde beispielsweise das Hemmnis «Mangel an Arbeitskräften» in der IT 2019 öfter genannt als 2018 und dem Durchschnitt der Jahre von 2012 bis 2017. Die Abstände zwischen den Punkten der jeweiligen Antworten sind in der korrekten Relation gezeigt.

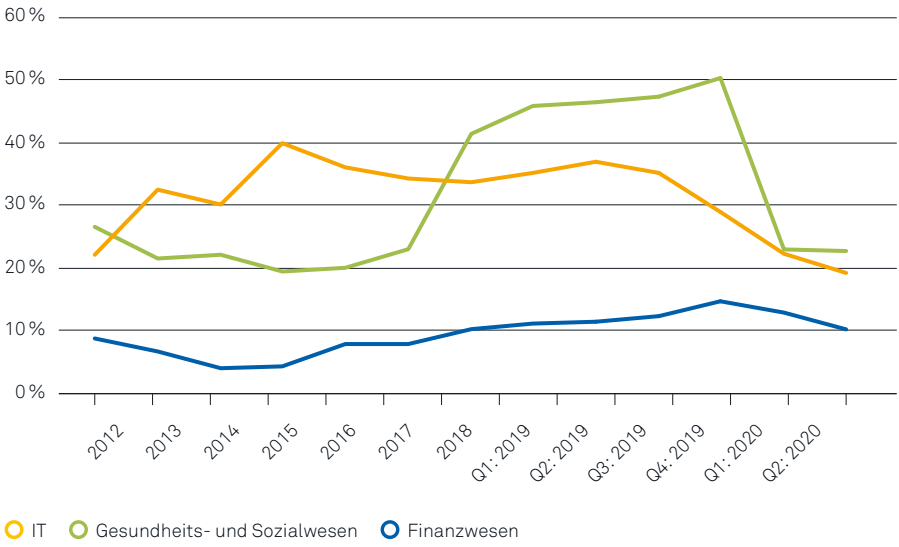
Quelle: KOF

Wie Abbildung 35 zeigt, stieg der Anteil von Betrieben, die den Mangel an Arbeitskräften als Problem sehen, über die Jahre an oder hat sich über die Zeit nicht gross verändert, wie im Gesundheits- und Sozialwesen. In der IT und im Finanzwesen nahm der Anteil der Betriebe, die dieses Hemmnis nennen, über die Jahre zu, jedoch auf unterschiedlich hohem Niveau. Auch im Dienstleistungssektor fällt auf, dass der Anteil der Betriebe, die keines der genannten Hemmnisse bei der Erbringung von Dienstleistungen sehen, abnehmend war über die Jahre.

Interessante Einblicke zeigt auch die Betrachtung des Verlaufs der Anteile von Betrieben (vgl. Abbildung 36), die den Mangel an Arbeitskräften als Problem sehen. In der IT-Branche nahm der Anteil an Betrieben, die dieses Hemmnis bei der Erbringung von Dienstleistungen als problematisch sehen, rapide zu, nachdem es ab 2018 in der Branche auch wirtschaftlich wieder aufwärts ging. Ein rasanter Einbruch zeigte sich bereits im ersten Quartal 2020, also noch bevor das Coronavirus richtig ausbrach. Im Gesundheits- und Sozialwesen verursachte der Mangel an Arbeitskräften bereits ab Mitte 2019 bei einem abnehmenden Anteil von Betrieben Probleme. In der Finanzbranche sehen durchschnittlich etwa 10 Prozent der Betriebe beim Mangel von Arbeitskräften ein Problem.

Abbildung 36

ANTEIL AN BEFRAGTEN UNTERNEHMEN, DIE DEN MANGEL AN ARBEITSKRÄFTEN ALS HEMMNIS BEI DER ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN SEHEN



Quelle: KOF

Der Dienstleistungssektor ist in den vergangenen Jahren bedeutend stärker gewachsen als der Industriesektor. Dies zeigt sich auch an den Antworten der Betriebe auf die Frage nach einem Mangel an Arbeitskräften als Produktionshemmnis. Ein substanziell höherer Anteil der Betriebe im Dienstleistungssektor als jener der Betriebe im Industriesektor nennt diesen Mangel als Produktionshemmnis.

Fazit

Das Problem des Arbeitskräftemangels ist naturgemäss stark von der wirtschaftlichen Situation abhängig. Nichtsdestotrotz zeigt sich, dass dieses Thema auch während wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht gänzlich verschwindet und in wirtschaftlich guten Zeiten wieder zu einer zentralen Herausforderung der Betriebe wird.

Als Folge des grossen Stellenaufbaus im Dienstleistungssektor ist das Hemmnis des Arbeitskräftemangels in diesem Sektor ein zunehmendes Problem. Im Industriesektor war der Stellenaufbau in den vergangenen Jahren bedeutend verhaltener als im Dienstleistungs-

Als Folge des grossen Stellenaufbaus im Dienstleistungssektor ist das Hemmnis des Arbeitskräftemangels in diesem Sektor ein zunehmendes Problem.

sektor – trotzdem war die Rekrutierung von Arbeitskräften in vielen Betrieben eine grosse Herausforderung.

Die Corona-Krise wird den Mangel an Arbeitskräften kurzfristig entschärfen. Die Schweizer Volkswirtschaft hat jedoch im Sommer 2020 bereits wieder an Fahrt aufgenommen. Dies dürfte das Problem des Arbeitskräftemangels in naher Zukunft wieder akzentuieren und die Nachfrage nach Arbeitskräften wieder ansteigen lassen.

Für die Betriebe ist es essenziell, dass sie bei einer Niederlassung in der Schweiz ihre Stellen mit Arbeitskräften besetzen können. Für viele Betriebe ist dies denn auch das entscheidende Kriterium, um sich in der Schweiz niederzulassen.

Glossar

ALTERSGRUPPEN

- **Ältere Arbeitnehmende:** Im internationalen Kontext sind dies Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren. In der Schweiz zählt das Staatssekretariat für Wirtschaft bereits Personen ab 50 Jahren zu den älteren Arbeitnehmenden.
- **Elternalter:** National wie international geht man meistens von Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren aus.
- **Jugendliche:** Personen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren.

ARBEITSFORMEN

- **Atypische prekäre Arbeitsformen:** Die Literatur weist keine einheitliche Definition von prekärer Arbeit aus. Jedoch ist ein zentrales Element von prekärer Arbeit die damit verbundene Unsicherheit. Dabei kann die Unsicherheit eine zeitliche (befristete Anstellung oder unsicherer Einsatzplan), eine ökonomische (tiefes Einkommen aufgrund von Unterbeschäftigung oder variablen Löhnen) oder eine betreffend Schutz (fehlende Schutzbestimmungen) sein.
- **Crowdworking:** Arbeiten, die über Onlineplattformen – und damit länderübergreifend – vergeben und online erbracht werden.
- **Plattformbasierte Arbeitsformen:** Arbeiten, die auf einem plattformbasierten Geschäftsmodell beruhen, das wiederum das Internet als virtuellen Marktplatz benutzt, um Angebot und Nachfrage zusammenzubringen. Anfallende Kosten und Risiken liegen meist bei den Teilnehmern.

ARBEITSMARKT

- **Arbeitslosenquote:** Quotient der Anzahl registrierter Arbeitsloser und der Erwerbspersonen.
- **Erwerbslose:** Gemäss Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist eine Person erwerbslos, die zwischen 15 und 74 Jahren alt ist, in der Referenzwoche nicht erwerbstätig war, in

den vier vorangegangenen Wochen aktiv eine Arbeit gesucht hat und für die Aufnahme einer Tätigkeit verfügbar wäre.

- **Erwerbslosenquote:** Quotient der Anzahl Erwerbsloser (gemäss ILO) und den Erwerbspersonen.
- **Erwerbslosigkeit, konjunkturell:** Entsteht als Folge des Wirtschaftsverlaufs: Bei schlechtem Wirtschaftsgang bauen Unternehmen Stellen ab, wodurch die Erwerbslosigkeit steigt. Durchläuft die Wirtschaft einen Aufschwung, so werden wieder Arbeitsplätze aufgebaut und die Erwerbslosenquote nimmt ab.
- **Erwerbslosigkeit, strukturell:** Entsteht als Folge der Nichtübereinstimmung des Arbeitsangebots und der Arbeitsnachfrage, wobei der Arbeitsmarkt zu wenig flexibel ist, um diese Nichtübereinstimmung zu bereinigen und ein Gleichgewicht zwischen Arbeitsnachfrage und -angebot herzustellen.
- **Erwerbspersonen:** Umfasst alle erwerbstätigen und erwerbslosen (gemäss ILO) Personen. Erwerbspersonen werden auch mit dem Arbeitsangebot gleichgesetzt.
- **Erwerbsquote:** Quotient der Anzahl Erwerbspersonen und der Referenzbevölkerung.
- **Erwerbstätige:** Gemäss Definition des Bundesamts für Statistik ist eine Person erwerbstätig, wenn sie mindestens 15 Jahre alt ist und während der Referenzwoche mindestens eine Stunde gegen Entlöhnung gearbeitet hat oder trotz zeitweiliger Abwesenheit von ihrem Arbeitsplatz weiterhin eine Arbeitsstelle als Selbstständigerwerbende oder Arbeitnehmende hatte oder unentgeltlich im Familienbetrieb mitgearbeitet hat. Nicht berücksichtigt sind Personen, die Hausarbeit im eigenen Haushalt, unbezahlte Nachbarschaftshilfe und andere ehrenamtliche Tätigkeiten ausüben.
- **Erwerbstätigenquote:** Quotient der Anzahl Erwerbstätiger und der Referenzbevölkerung.
- **ESL- (early school leavers) Rate:** Berechnet sich als Quotient von Personen im Alter zwischen 18 und 24 Jahren, die weniger als einen Sek-I-Abschluss haben und auch keine Aus- oder Weiterbildung mehr besuchen, und der Gesamtbevölkerung zwischen 18 und 24 Jahren.
- **Inlandkonzept:** Erfasst die innerhalb des schweizerischen Wirtschaftsgebiets erbrachte Tätigkeit, unabhängig davon, ob sie von der Wohnbevölkerung oder von im Ausland wohnhaften Personen geleistet wird. Unter die produktive Tätigkeit fällt damit die auf dem Schweizer Wirtschaftsgebiet geleistete Tätigkeit folgender Personengruppen: Schweizerinnen und Schweizer, niedergelassene Ausländerinnen und Ausländer, Aufenthalterinnen und Aufenthalter einschliesslich anerkannte Flüchtlinge, im Ausland wohnhafte Grenzgängerinnen und Grenzgänger, Saisonniers (seit dem 1. Juni 2002 wird diese Bewilligung nicht mehr erteilt), Kurzauf-

enthalterinnen und -aufenthalter, EU-/Efta-Staatsangehörige, die während maximal 90 Tagen pro Kalenderjahr einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit bei einem Schweizer Arbeitgeber nachgehen, Personen im Asylprozess und Personal der Schweizer Botschaften und Konsulate im Ausland sowie Personal der Schweizer Hochseeflotte. Die Erwerbsarbeit der Angestellten von ausländischen Botschaften und Konsulaten, der internationalen Funktionärinnen und Funktionäre in der Schweiz sowie der in der Schweiz wohnhaften und im Ausland arbeitenden Grenzgängerinnen und Grenzgänger ist hingegen im Inlandkonzept nicht inbegriffen.

- **Konzept der ständigen Wohnbevölkerung:** Erfasst alle schweizerischen Staatsangehörigen mit einem Hauptwohnsitz in der Schweiz sowie alle ausländischen Staatsangehörigen mit einer Anwesenheitsbewilligung für mindestens zwölf Monate oder ab einem Aufenthalt von zwölf Monaten in der Schweiz (Ausweise B/C/L/F oder N oder EDA-Ausweis, das heisst internationale Funktionäre, Diplomaten und deren Familienangehörige).
- **NEET- (neither in employment nor in education or training) Rate:** Berechnet sich als Quotient von Personen einer bestimmten Altersgruppe bzw. eines bestimmten Geschlechts, die weder einer Erwerbstätigkeit noch einer Ausbildung nachgehen, und der Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe bzw. dieses Geschlechts.
- **Nichterwerbspersonen:** Umfasst alle Personen, die weder erwerbstätig noch erwerbslos (gemäss ILO) sind.
- **Referenzbevölkerung:** Umfasst alle Erwerbspersonen und Nichterwerbspersonen.
- **Registrierte Arbeitslose:** Umfasst alle bei einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) registrierten Personen, die keine Stelle haben und sofort vermittelbar sind, unabhängig davon, ob sie eine Arbeitslosenentschädigung beziehen oder nicht.
- **Unterbeschäftigte:** Umfasst alle erwerbstätigen Personen, die normalerweise eine kürzere Arbeitszeit als 90 Prozent der betriebsüblichen Arbeitszeit aufweisen, die mehr arbeiten möchten und die innerhalb von drei Monaten für eine Arbeit mit erhöhtem Pensum verfügbar wären.
- **Unterbeschäftigungsquote:** Quotient der Anzahl Unterbeschäftigter und den Erwerbspersonen.
- **Vollzeitäquivalente:** Aufsummierung von Teilzeit- und Vollzeitstellen auf ausschliesslich Vollzeitstellen.

AUFENTHALTSBEWILLIGUNGEN

- **Aufenthaltsbewilligungen EU-/Efta-Angehörige:** Für EU-/Efta-Angehörige gibt es fünf Bewilligungsarten: Ausweis L entspricht

einer Kurzaufenthaltsbewilligung, Ausweis B einer Aufenthaltsbewilligung und Ausweis C einer Niederlassungsbewilligung. Daneben gibt es noch den Ausweis Ci als Aufenthaltsbewilligung mit Erwerbstätigkeit und den Ausweis G als Grenzgängerbewilligung.

– **Aufenthaltsbewilligungen Nicht-EU-/Efta-Angehörige:** Die Aufenthaltsbewilligungen für Nicht-EU-/Efta-Angehörige variieren leicht von denjenigen von EU-/Efta-Angehörigen. Sie können auch einen Ausweis Ci beantragen, der eine Aufenthaltsbewilligung an die Erwerbstätigkeit knüpft. Daneben gibt es den Ausweis G als Grenzgängerbewilligung, den Ausweis F für vorläufig aufgenommene Ausländer, den Ausweis N für Asylsuchende und den Ausweis S für Schutzbedürftige.

AUSBILDUNGSSTUFEN

– **Sekundarstufe I:** Schulen der Oberstufe wie Sekundar- oder Realschule.
– **Sekundarstufe II:** Kantonsschulen und Gymnasien, Fach- und Berufsmittelschulen sowie Berufslehren.
– **Tertiärstufe:** Höhere Fachschulen, Fachhochschulen und Universitäten.

EUROPÄISCHE UNION

– **EU-28:** Umfasst folgende Länder der Europäischen Union mit den entsprechenden Ländercodes der OECD: Belgien (BEL), Dänemark (DNK), Frankreich (FRA), Deutschland (DEU), Griechenland (GRC), Irland (IRL), Italien (ITA), Luxemburg (LUX), Niederlande (NLD), Portugal (PRT), Spanien (ESP), Vereinigtes Königreich (GBR), Österreich (AUT), Finnland (FIN), Schweden (SWE), Zypern (CYP), Tschechien (CZE), Estland (EST), Ungarn (HUN), Lettland (USSR-LVA), Litauen (USSR-LTU), Malta (MLT), Polen (POL), Slowakei (SVK), Slowenien (SVN), Bulgarien (BGR), Rumänien (ROU) und Kroatien (FYUG-HRV).
– **EU-19:** Umfasst folgende Länder der Europäischen Union: Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich, Belgien, Spanien, Portugal, die Niederlande, Finnland, Griechenland, Irland, Luxemburg, Zypern, Malta, Lettland, Litauen, Estland, Slowenien und die Slowakei.
– **Personenfreizügigkeitsabkommen:** Das Freizügigkeitsabkommen (FZA) wurde am 21. Juni 1999 zwischen der Europäischen Union und der Schweiz unterzeichnet. Durch das FZA und dessen Protokolle werden die Lebens- und Arbeitsbedingungen für EU-

Bürgerinnen und -Bürger in der Schweiz vereinfacht. Seit dem 1. Juni 2002 ist das Abkommen für die Angehörigen der «alten» EU-Mitgliedstaaten (EU-15) und der Efta-Staaten in Kraft. Nach und nach wurde die Personenfreizügigkeit auch mit den neuen EU-Staaten geregelt.

– **Fachkräfte:** Personen mit einem Bildungsabschluss auf mindestens Sekundarstufe II.

– **Kontingent:** Der Bundesrat legt im Rahmen der Begrenzungsmassnahmen nach Art. 20 Ausländergesetz (AuG) jährlich die Zahl der erstmaligen Kurzaufenthalts- und Aufenthaltsbewilligungen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit für Staatsangehörige von ausserhalb der EU/Efta (Drittstaaten) fest.

– **Mismatch:** Strukturelles Auseinanderklaffen von Arbeitsangebot und -nachfrage. Dieses Auseinanderklaffen kann durch Informationsdefizite, Unterschiede zwischen Qualifikationen der Bewerber und Anforderungen der Stellen, durch regionale Differenzen zwischen Wohnort des Arbeitnehmenden und Arbeitsort, durch Unvereinbarkeit von angebotenem und gefordertem bzw. gewünschtem Gehalt oder durch die Erwartungen an die Arbeitsinhalte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern begründet sein.

ÖKONOMISCHE KONZEPTE

– **Externalitäten (externe Effekte):** Sind Kosten und Nutzen, die in der Produktion und im Konsum entstehen, jedoch nicht beim Verursacher anfallen, sondern bei Aussenstehenden. Sie wirken am Markt vorbei und sind deshalb nicht im Marktpreis berücksichtigt.
– **Opportunitätskosten (selten auch Alternativkosten, Verzichtskosten oder Schattenpreis):** Sind entgangene Erlöse, die dadurch entstehen, dass vorhandene Möglichkeiten (Opportunitäten) zur Nutzung von Ressourcen nicht wahrgenommen werden. Opportunitätskosten sind der entgangene Nutzen, der bei mehreren Alternativen durch die Entscheidung für die eine und gegen die anderen Möglichkeiten entsteht.

– **Soziodemografisch:** Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe (z. B. Alter, Geschlecht, Region) betreffend.

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

- **Bruttoinlandprodukt:** Entspricht dem Gesamtwert aller Güter und Dienstleistungen, die innerhalb eines Jahres innerhalb der Landesgrenzen der Volkswirtschaft als Endprodukte abzüglich der Vorleistungen hergestellt wurden.
- **Konjunktur:** Schwankungen der wichtigen gesamtwirtschaftlichen Grössen wie Produktion, Beschäftigung und Preise.
- **Saisonale Schwankungen:** Datenschwankungen, die auf jahreszeitliche Einflüsse, zum Beispiel die Wintermonate oder die Urlaubssaison, zurückgehen.

WIRTSCHAFTSSEKTOREN

- **Erster Sektor (Urproduktion):** Jener Teil der Gesamtwirtschaft, der sich mit der Urproduktion von Rohstoffen befasst. Dazu werden Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei und der reine Bergbau (ohne Aufbereitung) gezählt.
- **Zweiter Sektor (Industriesektor):** Umfasst die Industrie und das Baugewerbe.
- **Dritter Sektor (Dienstleistungssektor):** Umfasst folgende Branchen:
  - Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen
  - Verkehr und Lagerei
  - Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie
  - Information und Kommunikation
  - Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
  - Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen

Über den Autor

Simon Wey, Dr. oec., arbeitet seit 2016 als Arbeitsmarktökonom beim Schweizerischen Arbeitgeberverband. Er studierte Volkswirtschaft und promovierte an der Universität Zürich. Im Rahmen seiner Dissertation verbrachte er einen einjährigen Forschungsaufenthalt an der Wharton School der University of Pennsylvania in Philadelphia. Vor seiner Tätigkeit beim Schweizerischen Arbeitgeberverband arbeitete er über fünf Jahre als Industrieökonom bei der Eidgenössischen Wettbewerbskommission und gut zwei Jahre als Business Analyst bei der Swisscom AG.

Diese Publikation kann kostenlos beim Schweizerischen Arbeitgeberverband bezogen werden.

Impressum

Herausgeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband,
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich
Redaktion: Ursula Gasser
Korrektorat: Alain Vannod, St. Gallen
Gestaltung: Greuter Stähli Grafik, Zürich
Erscheinungsjahr: 2020

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Hegibachstrasse 47
8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17
F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch
verband@arbeitgeber.ch

Büro Bern:
Marktgasse 25 / Amthausgässchen 3
3011 Bern
T +41 (0)31 312 37 02
F +41 (0)31 312 37 03

Büro Lausanne:
47, Avenue d'Ouchy
1006 Lausanne
T +41 (0)21 613 36 85