



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Herausforderungen für die Zukunft angesichts der globalen und technologischen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt: Ein Blick in die Kristallkugel der Arbeitgeber

FORUM der BSFH vom 20. März 2019

Daniella Lützelschwab, Mitglied der Geschäftsleitung und Leiterin
Ressort Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

Mitglieder des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

- 48 Branchenverbände
 - 42 Regionalverbände
 - 4 Einzelmitglieder
-
- über 100'000 Unternehmen
 - rund 2 Millionen Arbeitnehmende



Themenfelder des SAV

- Arbeitsmarkt – Arbeitsrecht – Sozialpartnerbeziehungen (inkl. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- Bildung, berufliche Aus- und Weiterbildung (Sekundar II / Tertiär B)
- Sozialpolitik (allgemeine Systemfragen) und Sozialversicherungen (AHV / IV / EO / EL / BVG / ALV / UV / KV / FaZ)
- Internationale Arbeitgeberfragen



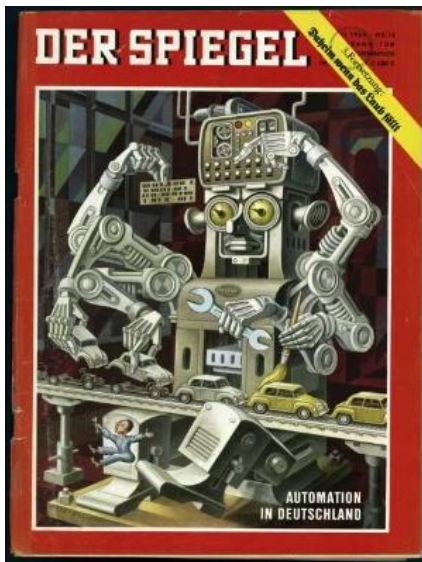
Agenda

1. Ausgangslage
2. Demografische Entwicklung
3. Der Arbeitsmarkt der Zukunft: Ein Blick in die Kristallkugel der Arbeitgeber
4. Die richtigen Rahmenbedingungen
5. Grosse Herausforderungen
6. Erkenntnisse und Ausblick



1. Ausgangslage

Zitate aus der Einladung: «Roboter und künstliche Intelligenz werden unsere Arbeit übernehmen. Das führt zu einem Überlebenskampf der arbeitenden Schicht.»



1964



1978



2016



Entwicklung Anzahl Erwerbstätige Schweiz

- Insgesamt stieg die Anzahl Erwerbstätige in der Schweiz **in den letzten 20 Jahren** um mehr als **1.1 Millionen**
- Von den rund 800'000 neuen Stellen, die zwischen 1990 und 2013 entstanden sind, **dürften rund 25% resp. 200'000 Stellen** alleine auf die Automatisierung zurückzuführen sein.
- **Schätzungen** gehen für die Schweiz bis 2025 von einem **Netto-Stellenzuwachs von rund 187'000** aus

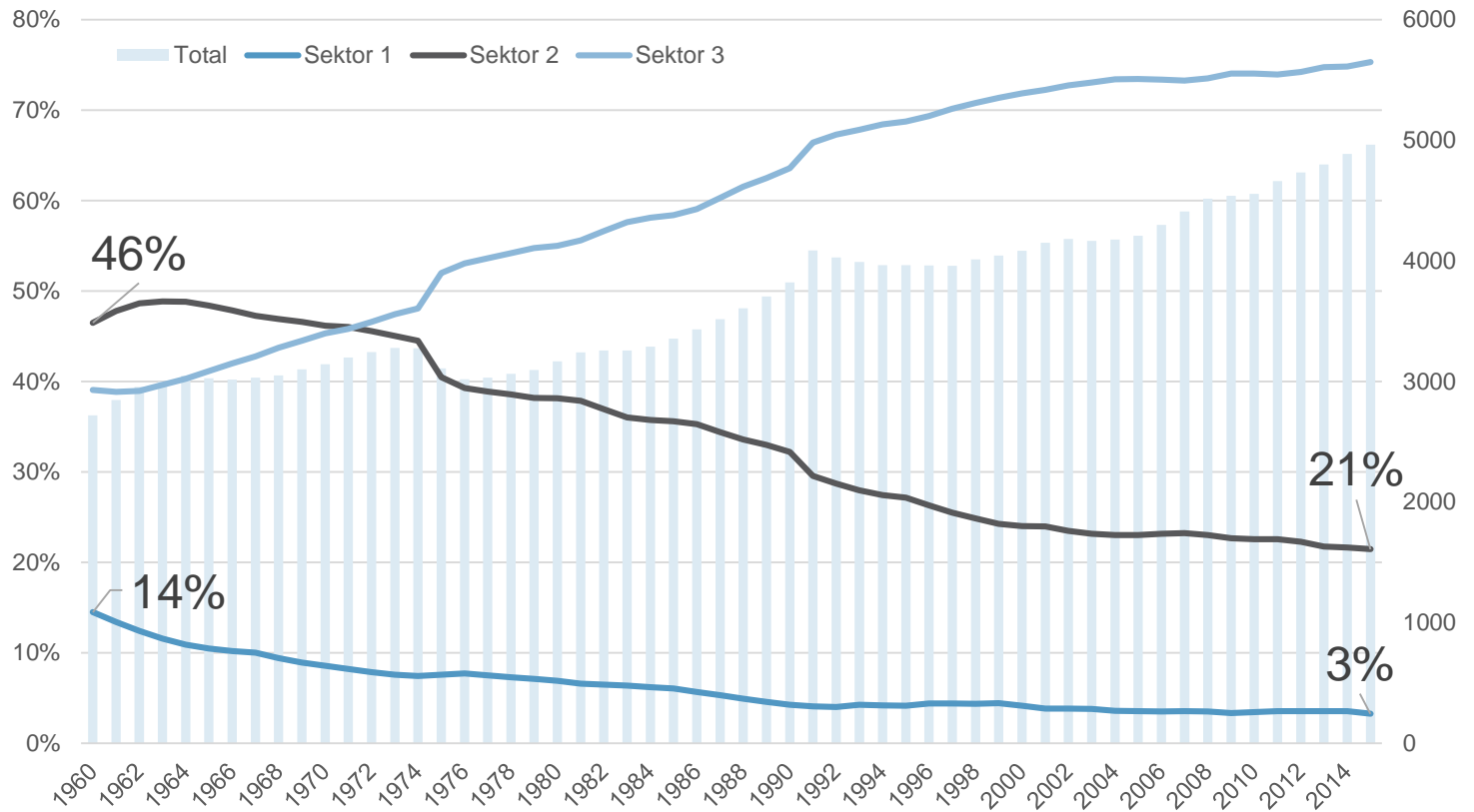


Wir sehen keinen Grund zur Annahme, dass uns die Arbeit ausgeht!



Rückblick Strukturwandel Erwerbstätigkeit nach Sektoren

Anzahl Erwerbstätige (in 1'000, rechte Achse) und Anteile der Sektoren am Total der Erwerbstätigen (in %, linke Achse)



Quelle: BFS / ETS



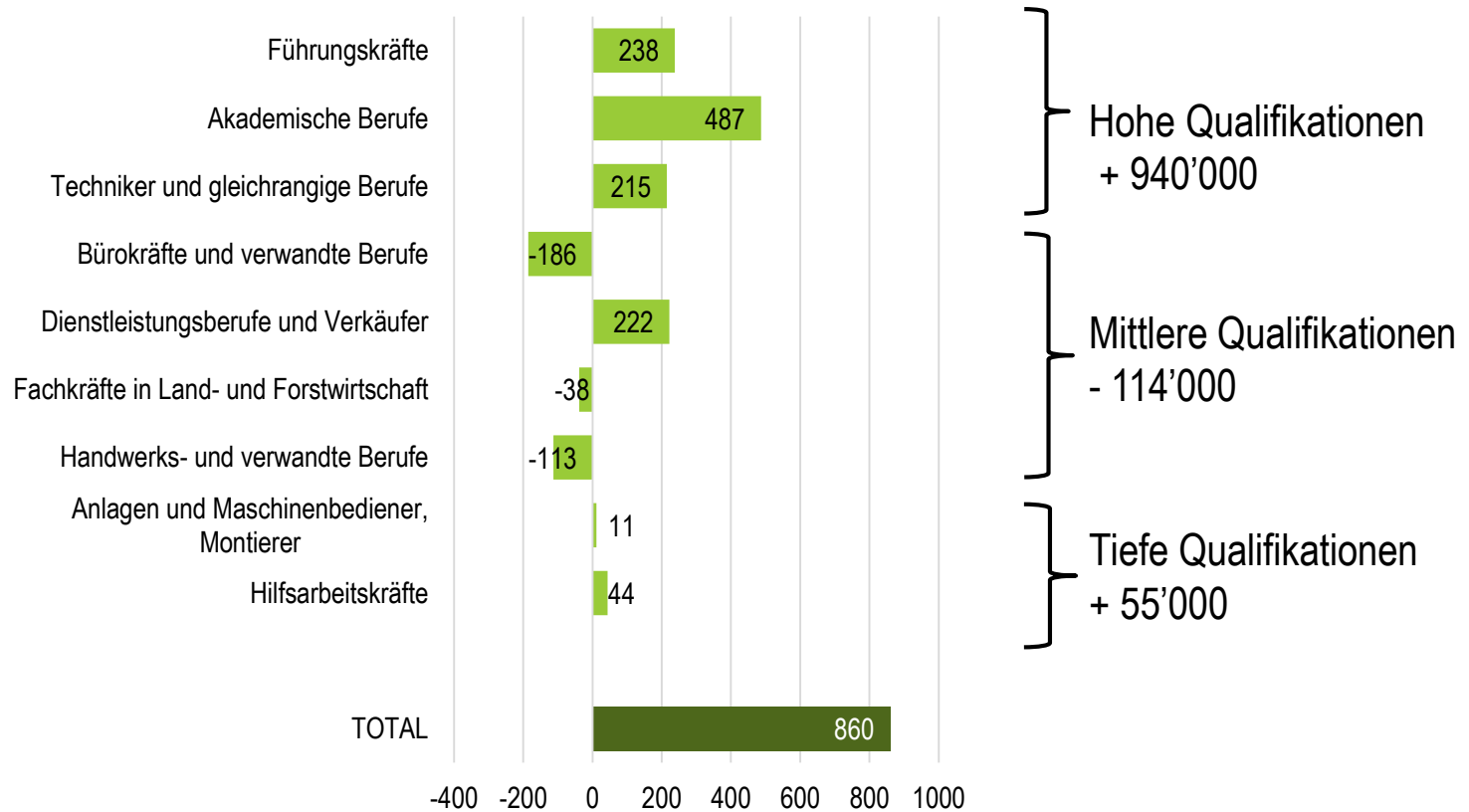
Ständiger Strukturwandel

- 2017 (1997) lagen mehr als **76%** (70%) aller Stellen **im 3. Sektor**, im **2. Sektor** etwas mehr als **21%** (25%)
- «Jeden Monat entstehen in der Schweiz durchschnittlich 41'000 neue Stellen, während gleichzeitig 38'000 Stellen verschwinden. Der Arbeitsmarkt unterliegt somit einem ständigen Strukturwandel. **Berufe und Tätigkeiten ändern sich, und mit ihnen auch die Anforderungen an die Arbeitskräfte**» (Deloitte AG, 2018)
- Stellen wurden in den letzten Jahren hauptsächlich in staatsnahen Branchen (Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, öffentliche Verwaltung) geschaffen



Veränderung der Erwerbstätigkeit, 1996-2017

(jeweils 2. Quartal), in 1'000



Quelle: BFS/SAKE, Spezialauswertung durch SECO



Auswirkung der Digitalisierung auf die Tätigkeiten

- Mit der Digitalisierung steigt der Bedarf an **bildungsintensiven** Tätigkeiten.
- Berufe **mittlerer Qualifikationsstufe** gehen häufig einher mit Routinetätigkeiten, die künftig vermehrt automatisiert werden können.
- Durchschnittlich werden **pro 1 höher qualifizierte Stelle knapp 5 Stellen im niedrigen Qualifikationsbereich** geschaffen.

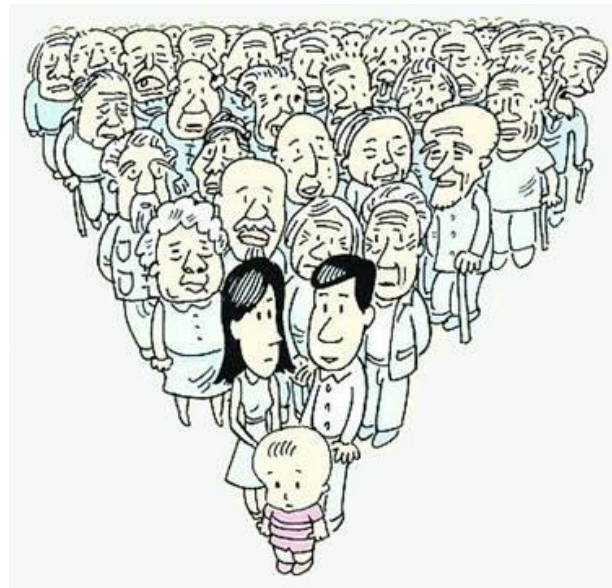


Zusammensetzung Erwerbstätige Schweiz

- Alleine die **technisch mögliche Umsetzbarkeit** einer Automatisierung **reicht jedoch nicht**, dass eine Stelle auch wirklich abgebaut wird
 - Die **Automatisierung hat Kosten**
 - Automatisierung nur, falls **günstiger als bisherige Arbeitskraft** und **deutlich höherer Output und/oder Qualität**
 - Automatisierungen können ebenso **regulatorische, soziale** und **kulturelle Fragen** entgegen stehen
 - Es dürfte zudem eine **gewisse Zeit dauern**, bis sich ein **theoretisch mögliches Potenzial** entfaltet
- ➡ Viele **Berufsbilder werden einem Wandel unterworfen**, jedoch **nicht insgesamt wegfallen**



2. Die demografische Entwicklung



Das Gesicht der alternden Gesellschaft

- 2015 feierten mehr Personen ihren 65. als ihren 20. Geburtstag
- In den nächsten 10 Jahren erreicht fast 1 Mio. Personen in der Schweiz das Pensionierungsalter
- Dies bei einer Bevölkerung im Erwerbsalter von etwa 5 Mio. Personen
- Bei fortlaufendem Bevölkerungswachstum entsteht so in 10 Jahren eine Lücke von fast ½ Mio. Vollzeitstellen
- Bis 2060 entsteht eine Lücke von mehr als 900'000 Vollzeitstellen

Quelle: UBS Outlook Schweiz, 2. Quartal 2013



Bevölkerungsentwicklung

- Bevölkerungsentwicklung:

2015	2025	2030	2040
8.3 Mio.	9.2 Mio.	9.5 Mio.	10.0 Mio.

Zunahme von über 20%

- Entwicklung der Erwerbsbevölkerung:

2015	2025	2030	2040
4.9 Mio.	5.1 Mio.	5.2 Mio.	5.3 Mio.

Zunahme von 9%

- Entwicklung der 0-19-Jährigen:

2015	2025	2030	2040
1.7 Mio.	1.8 Mio.	1.9 Mio.	1.9 Mio.

Zunahme von 14%

- Entwicklung der 65-Jährigen und älter:

2015	2025	2030	2040
1.5 Mio.	1.9 Mio.	2.2 Mio.	2.6 Mio.

Zunahme von 73%

Quelle: BFS



Drei Kernfragen aus Arbeitgebersicht

- Werden wir zukünftig insb. durch die demografische Entwicklung noch genügend Arbeitskräfte haben?
- Und werden diese über die «richtigen Kompetenzen» verfügen?
- Bzw. welches sind dann die richtigen Kompetenzen?



3. Der Arbeitsmarkt der Zukunft: Ein Blick in die Kristallkugel der Arbeitgeber

- 2/3 der Primarschüler werden in der Zukunft Jobs ausüben, die es heute noch nicht gibt
- Mögliche Szenarien von Zukunftsbildern hängen entscheidend von den gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen ab
- Die Digitalisierung und Vernetzung bringt neue Vertriebskanäle, effizientere Produktionsprozesse sowie neue Produkte und Dienstleistungen hervor
- Durch die Globalisierung verliert der Standort der Erbringung der Dienstleistung an Bedeutung



Zentrale Fähigkeiten vorweggenommen...

- Entscheidend ist die Bereitschaft und Fähigkeit zur **Flexibilität**, mit unbekanntem Herausforderungen umgehen zu können
- Die Fähigkeit, sich in einem dynamischen Arbeitsmarkt zu **bewegen und anzupassen**, muss im Zentrum der Bemühungen rund um den Erhalt oder die «zukünftige Arbeitsmarktfähigkeit» stehen
- **Herausforderung für Menschen mit Hör- und Kommunikationsbehinderung: Kommunikation und Sprachen** werden nebst den **technischen Kompetenzen** und den **sozialen Fertigkeiten** (z.B. Teamwork) sowie **nicht-kognitive Soft-Skills** (z.B. Kreativität, Eigeninitiative, analytisches Denken, Stresstoleranz, Vielseitigkeit und situative Anpassungsfähigkeit) immer wichtiger



Wandel bei den Kompetenzanforderungen (1/2)

- **Führungskräfte und allgemein Spezialisten:** Anstieg von faktisch allen Anforderungen mit Blick auf die Fachkompetenzen, Fertigkeiten und Fähigkeiten
- **Technisch versierte Funktionen:** vor allem die MINT-Kompetenzen sind gefragt, weil (Zusammen-)Arbeit mit komplexen digitalen Algorithmen, die den eigenen Arbeitsprozess beeinflussen, zunehmen
- Umgang mit **digitalen Technologien** wird noch wichtiger. Gefragt sein werden auch Personen mit ausgeprägt **mathematischen oder technischen Kompetenzen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik** (jegliche Kommunikationsanwendung, darunter Handy, Smartphones, Hardware, Software, Computer, Netzwerke etc.)



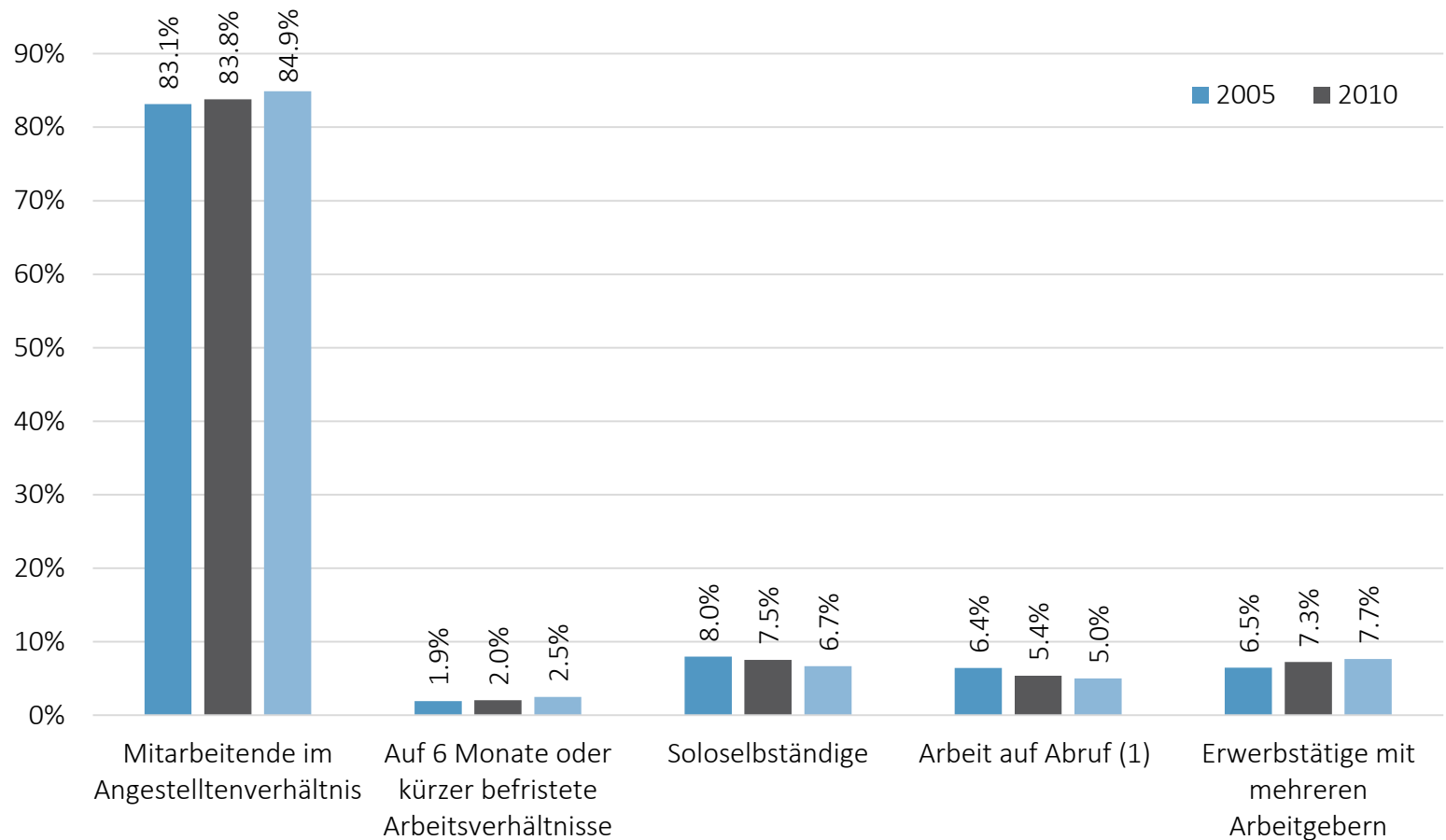
Wandel bei den Kompetenzanforderungen (2/2)

- Der Anspruch nach **sozialen Fertigkeiten** (z.B. Teamwork) sowie **nicht-kognitive Soft-Skills** (z.B. Kreativität, Eigeninitiative, analytisches Denken, Stresstoleranz, Vielseitigkeit und situative Anpassungsfähigkeit) erhöht sich bei allen beruflichen Funktionen.
- **Wissensbasierte berufliche Funktionen** werden eine grosse Bedeutung haben
- Gute Zukunftschancen bieten sich auch Personen mit ausgeprägten **Kompetenzen im Bereich Ausbildung, Gesundheit und Kommunikation**



Bedeutung neuer Arbeitsformen in der Schweiz

Entwicklung der Anteile Erwerbstätiger nach Arbeitsform 1991-2015



4. Die richtigen Rahmenbedingungen

- Oberstes Ziel ist die Erhaltung eines gut funktionierenden, flexiblen Arbeitsmarktes sowie die weitere Steigerung der Erwerbsbeteiligung und eine möglichst tiefe Arbeitslosigkeit ⇒
 - Keine Regulierungen auf Vorrat
 - Flexibilität in der Anpassung der Arbeitsbedingungen an veränderte Anforderungen ohne dogmatische Fixierung auf bisherige Regelungen
 - Staatliche Vorschriften und Eingriffe in die Privatwirtschaft sind nur akzeptabel, soweit es um den Arbeitnehmerschutz oder um minimale Arbeitsstandards geht und keine entsprechende sozialpartnerschaftliche Regelung vorhanden sind



5. Grosse Herausforderungen (1/3)

- Arbeitnehmende in Berufen mit einem **hohen Anteil an Routinetätigkeiten** müssen so umgeschult werden, dass sie an Arbeitsplätzen mit einem deutlich geringeren Anteil an Routinetätigkeiten tätig sein können
- Es braucht Fachwissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten
- Eine Umfrage in 28 OECD-Ländern über die Fähigkeiten von Beschäftigten zeigt, dass mehr als 50 Prozent der erwachsenen Bevölkerung nur einfachste oder gar keine Fähigkeiten der Informations- und Kommunikationstechnik hat



Grosse Herausforderungen (2/3)

- Ergebnis einer Befragung durch LinkedIn: Mehr als ein Drittel der Teilnehmenden gab an, dass sie in ihrer derzeitigen Anstellung ihre Fähigkeiten nicht voll nutzen oder diese nicht genug Herausforderungen bietet

⇒ Nicht nur der Erwerb, der für die digitale Wirtschaft relevanten Qualifikationen der Erwerbstätigen wird wichtig, sondern auch, dass die Unternehmen von diesen optimal Gebrauch machen, um produktiver und wettbewerbsfähiger zu werden



Grosse Herausforderung (3/3)

- In der Vergangenheit: Die Ausbildung war zu Beginn einer Erwerbskarriere wichtig
- In Zukunft: Ausgehend von einer soliden Grundausbildung sind während der gesamten Erwerbskarriere Aus- und Weiterbildungen («Lebenslanges Lernen») unabdingbar
- Lebenslanges Lernen ist in erster Linie die Verantwortung jedes einzelnen, jedoch sollen die Unternehmen die Arbeitnehmer dabei so gut wie möglich unterstützen



6. Erkenntnisse und Ausblick (1/2)

- Die Digitalisierung und Vernetzung
 - verändern **die Beschäftigungsstruktur** und die **Art der Arbeitserbringung**
 - führen insgesamt **zu einem Stellenwachstum**
- In der Schweiz wurden in den letzten 20 Jahren **über 1.1 Mio. neue Stellen** geschaffen, praktisch ausschliesslich im 3. Sektor
- **Bis 2025** wird eine **Netto-Stellenzunahme von 187'000 Stellen** prognostiziert



Erkenntnisse und Ausblick (2/2)

- Besonders gefährdet sind Berufe, die **viele Routinetätigkeiten** beinhalten. Dies sind meist Berufe mit **mittleren Qualifikationsanforderungen**
- Es braucht **rechtzeitige und regelmässige Standortbestimmungen** in den Unternehmen
- **«Compasso-Projekt 2019»**: wird in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) gestartet und betrifft die Gleichstellung in der Arbeit. Der Erhalt und die (Wieder-)Erlangung der Arbeitsmarktfähigkeit von gesundheitlich beeinträchtigten Personen erfordert auf Seite der Unternehmen barrierefreie Rahmenbedingungen und praxisorientiertes Wissen zur Förderung eines inklusiven Umfelds





SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

