

## **Arbeitsmarktfähigkeit: Die Verantwortung liegt zu stark beim Individuum**

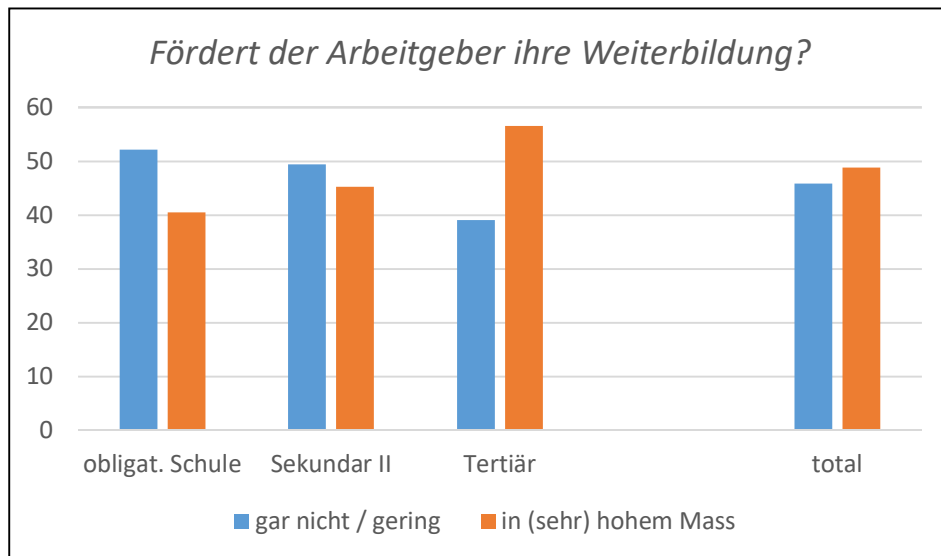
**Die stetige Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden ist ein zentraler Faktor für intakte Chancen auf dem Arbeitsmarkt und für die Arbeitsmarktfähigkeit. Die Verantwortung dafür liegt in der Schweiz vor allem beim Individuum. Gerade Arbeitnehmende mit tiefen Qualifikationen werden durch die Arbeitgeber zu wenig gefördert. Ein neuer Bericht zeigt: Auch die Arbeitslosenversicherung zieht sich aus der Verantwortung. Mit dieser Haltung wird es schwierig, die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern.**

Lebenslanges Lernen, Weiterbildungen und Höherqualifizierung sind Schlagworte, wenn es um den Erhalt der Chancen auf dem Arbeitsmarkt geht. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihr gesamtes Erwerbsleben beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind, werden immer seltener, überhaupt nehmen gradlinige Erwerbs- und Karriereverläufe ab. Für die Arbeitnehmenden bedeutet das grosse Anforderungen, zum Beispiel an ihre Mobilität. Die grundsätzliche Herausforderung ist es, die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten, so dass man mit intakten Chancen eine 40-jährige Erwerbstätigkeit auf dem Arbeitsmarkt in Angriff nehmen kann.

### **Investiert wird vorwiegend in das Kader**

In der Schweiz liegt die Verantwortung für diese Arbeitsmarktfähigkeit sehr stark bis ausschliesslich bei den einzelnen Arbeitnehmenden – die generelle Sorgfaltspflicht der Arbeitgeber wird kaum je auf dieses Thema angewendet. Zwar investieren die Arbeitgeber durchaus in die Entwicklung ihrer Mitarbeiter. Allerdings eher im Bereich ihrer Kader, wo sie sich einen direkten Mehrwert davon versprechen, und weniger in den generellen Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Angestellten. Aus dem «*Barometer Gute Arbeit*» von Travail.Suisse wird deutlich, dass sich fast die Hälfte der Arbeitnehmenden in ihren Weiterbildungsbemühungen unzureichend unterstützt fühlen (vgl. Abbildung). Frappierend sind die Unterschiede je nach Bildungs- und Qualifikationsniveau der Arbeitnehmenden. Während die Weiterbildung der höher Qualifizierten zu beinahe 60 Prozent von ihren Arbeitgebern gefördert werden, ist dieser Wert bei den tiefer Qualifizierten mit rund 40 Prozent deutlich tiefer.

**Abbildung:** Förderung der Weiterbildung durch die Arbeitgeber nach Bildungsniveau



Quelle: „Barometer Gute Arbeit“, Travail.Suisse 2017.

Schlechtere Chancen durch geringe Förderung der Weiterbildung von tiefer qualifizierten Arbeitnehmenden manifestieren sich in den Arbeitslosenstatistiken: Während Personen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II weniger als 15 Prozent aller Erwerbstätigen in der Schweiz ausmachen, stellt diese Personengruppe beinahe 30 Prozent aller registrierten Arbeitslosen.

### Herausforderung für die Arbeitslosenversicherung

Im Rahmen der Fachkräfteinitiative hat der Bundesrat dem Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF den Auftrag erteilt, die Möglichkeiten der arbeitsmarktlichen Massnahmen der Arbeitslosenversicherung bei strukturell bedingter beruflicher Umorientierung abzuklären. Dieser Bericht<sup>1</sup> liegt jetzt vor. Er macht deutlich, „dass die berufliche Weiterbildung und Umorientierung von Stellensuchenden grundsätzlich nicht Aufgabe der ALV ist“, (S.11). Damit folgt das WBF der momentan verwaltungsintern weit verbreitete Auffassung, wonach der primäre Zweck der ALV in der **raschen** (Re)Integration arbeitsloser Personen in den Arbeitsmarkt besteht. Leider geht vergessen, dass im Zweckartikel des AVIG (Art. 1 Abs. 2) die **dauerhafte** Eingliederung und die Vermeidung von Arbeitslosigkeit explizit als primäre Aufgaben erwähnt sind.

Dass Bildungsmaßnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung ein Mauerblümchendasein fristen und von den Kantonen kaum genutzt werden, zeigt sich deutlich bei den finanziellen Relationen: So wurden 2016 für Ausbildungszuschüsse keine 20 Millionen Franken gesprochen; weniger als für Schlechtwetter- (23.9 Millionen Franken) oder Insolvenzenschädigungen (35.9 Millionen Franken). Auch im Vergleich zu den über 5.5 Milliarden Franken ausbezahlten Arbeitslosenentschädigungen sind die Ausbildungszuschüsse nicht der Rede wert. In der Praxis der Kantone werden Bildungsmaßnahmen höchstens für schwer vermittelbare Versicherte oder Nachholbildungen eingesetzt, nicht aber für Weiterbildungen oder Höherqualifizierungen mit Fokus auf den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. Der Bericht des WBF hält sich sehr eng an die gesetzlichen Rahmenbedingungen und geltende Praxis und

<sup>1</sup> WBF. Einsatz von arbeitsmarktlichen Massnahmen der Arbeitslosenversicherung bei strukturell bedingten beruflichen Umorientierungen.

verpasst so die Chance zu zeigen, welche Möglichkeiten sich durch die Arbeitslosenversicherung bieten und welche Herausforderungen auf sie zukommen. Denn eines ist klar: Der fortschreitende Prozess der Digitalisierung wird die Frage nach dem Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit akzentuieren. Bei beschleunigtem Strukturwandel und zunehmend fragmentierteren und kurzlebigeren Arbeitsverhältnissen steigen auch die Anforderungen an Mobilität und Flexibilität für die Arbeitnehmenden. Dabei kommt der Weiterbildung die zentrale Funktion zu, die Chancen auf eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsmarktpartizipation langfristig zu maximieren.

Um diese Herausforderungen erfolgreich zu meistern, braucht es neben der Bereitschaft der Arbeitnehmenden zu lebenslangem Lernen und der stärkeren Beteiligung der Arbeitgeber an den Weiterbildungsinvestitionen auch eine stärkere Unterstützung durch die öffentlichen Hand – zum Beispiel über die Arbeitslosenversicherung.