

Sitzung vom 24. August 2016

774. Anfrage (Fachkräftemangel «Kanton Zürich» versus «erhöhte Arbeitslosigkeit ab 50 Jahren»)

Kantonsrätin Nadja Galliker, Eglisau, und Kantonsrat Peter Vollenweider, Stäfa, haben am 2. Mai 2016 folgende Anfrage eingereicht:

In den Medien ist immer wieder das Wort «Fachkräftemangel» zu lesen. Insbesondere im Gesundheitswesen, aber auch in weiteren Bereichen, wie Informatik, soll ein erheblicher Mangel an Fachkräften bestehen. Gleichzeitig wird es zunehmend schwieriger, Arbeitnehmer ab 50 Jahren in den Arbeitsprozess zu integrieren. Gemäss einer Studie der OECD liegt die Langzeitarbeitslosenrate bei über 55-Jährigen bei über 60%. Ursächlich scheinen «fehlende oder veraltete Qualifikationen», die «abnehmende Flexibilität» und die «zunehmenden Sozialleistungen (BVG)», die der Arbeitgeber begleichen muss, verantwortlich zu sein.

Der Regierungsrat wird daher gebeten, folgende Fragen zur aktuellen Situation im Kanton Zürich zu beantworten:

1. In welchen Bereichen sieht der Regierungsrat den grössten Mangel an Fachkräften im Kanton Zürich?
2. Wie schätzt der Regierungsrat den Einfluss des Alters des Arbeitnehmers und der damit steigenden Löhne und Sozialkosten für den Arbeitgeber sowie die «allenfalls nicht dem neuesten Standard entsprechenden Diplome» auf den Fachkräftemangel ein?
3. Gedenkt der Regierungsrat sich auf nationaler Ebene konstruktiv einzubringen, sodass der negative Einfluss der zunehmenden BVG-Beiträge mit dem zunehmenden Alter neu geregelt werden könnte (Bsp. Einzahlungen ab dem 18. LJ, dafür Stagnation ab 40. LJ)?
4. Welche Anreize gedenkt der Regierungsrat zu setzen oder hat er bereits getroffen, damit ältere Leute im Arbeitsprozess integriert werden oder verbleiben können?
5. Welche Strategie verfolgt der Regierungsrat mit dem eigenen Personal?
6. Wie beurteilt der Regierungsrat die Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, indem «Mindestarbeitsverweildauer» nach erfolgreichem Studiumabschluss respektive nach erfolgreich bestandenen beruflichen Qualifikationen definiert werden und bei Nichterfüllen derselben beispielsweise «Rückzahlungen» analog zur Privatwirtschaft eingefordert werden können?

Auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Nadja Galliker, Eglisau, und Peter Vollenweider, Stäfa, wird wie folgt beantwortet:

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) hat 2013 zur Situation von älteren Stellensuchenden einen Bericht «Arbeitslose über 50 Jahre» verfasst und auf seiner Webseite publiziert. Daraus geht hervor, dass ältere Erwerbstätige im Vergleich zu jüngeren Personen ein geringeres Risiko haben, arbeitslos zu werden. Allerdings sind Personen über 50 Jahre, wenn sie arbeitslos werden, länger arbeitslos als jüngere. Dementsprechend ist der Anteil der über 50-Jährigen an den Langzeitarbeitslosen (länger als ein Jahr arbeitslos) überdurchschnittlich hoch.

Zu Frage 1:

Das AWA hat den Fachkräftemangel in der Schweiz und in der AMOSA-Region (Kantone Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich) für 2013 untersucht und in den AMOSA-Regionen einen Mangel in folgenden Berufen festgestellt: Ärzte/innen, Informatiker/innen, Programmierer/innen, Elektroingenieure/innen, Maschineningenieure/innen, Sanitärplaner/innen, Sanitärinstallateure/innen, Architekten/innen, Bauingenieure/innen sowie in weiteren Ingenieurberufen und anderen Berufen im Bereich der Informatik. Danach betrifft der Fachkräftemangel vor allem tertiär ausgebildete Personen. Das AWA ist daran, einen Fachkräftemangel-Indikator zu erarbeiten.

In den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sind zwar auch einige Akademikerinnen und Akademiker als arbeitslos gemeldet (u. a. Juristinnen und Juristen, Ökonominnen und Ökonomen, Fachleute aus dem Kommunikationsbereich), doch werden vor allem technisch orientierte Fachkräfte mit spezifischen Fach- bzw. Applikationskenntnissen gesucht, die eine Schweizer Berufslehre oder eine gleichwertige ausländische Ausbildung absolviert haben und über gute Deutschkenntnisse verfügen.

Zu Frage 2:

Im Arbeitsmarkt werden die Löhne im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden festgelegt. Mit höheren Löhnen werden u. a. älteren Arbeitnehmenden die Qualifikation, berufliche Erfahrung und oft auch ihre Treue zum Betrieb honoriert. Die Arbeitgebenden entscheiden, welche Lohnsysteme im Betrieb gelten. Kompetenzbasierte Entlohnungssysteme ermöglichen es, den Lohn und im Verhältnis dazu die Sozialkosten entsprechend der Qualifikation und den Kompetenzen der Arbeitnehmenden anzupassen.

Untersuchungen haben jedoch gezeigt, dass der Lohn und höhere Sozialkosten nicht der wesentliche Grund sind, dass ältere arbeitslos gewordene Personen mehr Zeit brauchen als jüngere Stellensuchende, um wieder eine Stelle zu finden. Eine einheitliche Gruppe arbeitsloser Personen 50plus gibt es nicht, und die Gründe, die eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erschweren oder erleichtern, sind vielfältig (vgl. Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 280/2014 betreffend Massnahmen zum Erhalt wirtschaftlicher Selbständigkeit).

Weiter zurückliegende Diplome älterer Personen werden in der Regel durch die berufliche Erfahrung ergänzt. Doch besteht die Gefahr, dass die beruflichen Erfahrungen, die über den Diplomnachweis hinausgehen, im Bewerbungsprozess nicht genügend nachgewiesen werden können. Dies gilt insbesondere für Branchen, in denen sich das Wissen ständig verändert und erweitert. So haben sich in der IT-Branche die Ausbildungsgänge erst mit den jüngeren Generationen formalisiert. Damit können jüngere Arbeitnehmende ihre Ausbildung mit aktuellen Diplomen nachweisen, während ältere Arbeitnehmende über veraltete oder keine Diplome verfügen. Das AWA und die ICTswitzerland haben deshalb die Situation arbeitsloser Informatikerinnen und Informatiker im Kanton Zürich analysiert und die Ergebnisse im Bericht «Arbeitsmarktfähigkeit arbeitsloser Informatiker 45plus» 2015 veröffentlicht (siehe unter www.ictswitzerland.ch). Darin wird nachgewiesen, dass die älteren Arbeitnehmenden der IT-Branche hinsichtlich Qualifikation grundsätzlich nicht schlechter abschneiden als die jüngeren. Die Vielfalt und die fehlende Formalisierung der Qualifikationen erschweren jedoch die Stellenvermittlung. Deshalb ist es für Stellensuchende u. a. in der IT-Branche entscheidend, dass sie im Bewerbungsprozess, auch mittels Unterstützung der RAV, ihre Qualifikation und ihr beruflich erworbenes Wissen klar und prägnant darstellen. Zur Verbesserung der Vermittelbarkeit von Fachkräften der IT-Branche erarbeiten das AWA und die ICTswitzerland gegenwärtig eine vermehrte Standardisierung der IT-Berufe.

Auch der Bund befasst sich im Rahmen der Fachkräfteinitiative unter der Leitung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) mit der Förderung des Fachkräftepotenzials von älteren Arbeitnehmenden. Dabei wurde beschlossen, dass die berufliche Weiterbildung unabhängig von Alter, Geschlecht und Qualifikation gefördert werden soll. Weiter wird abgeklärt, wie die Nachholbildung gestärkt und die Weiterbildung unter anderem von älteren Arbeitnehmenden organisiert werden kann. Die Ergebnisse sollen bis zum Fachkräftegipfel im September 2016 vorliegen.

Zu Frage 3:

Es ist nicht auszuschliessen, dass in einigen Fällen das Alter und die höheren Pensionskassenbeiträge eine Rolle spielen und eine ältere Person auch deswegen nicht eingestellt wird. Doch zeigt die Untersuchung des AWA (Arbeitslose über 50 Jahre, 2013), dass höhere Pensionskassenbeiträge kein wesentliches Hindernis für eine rasche Reintegration älterer Arbeitnehmender sind. Wenn man lineare, altersunabhängige Sparbeiträge einführen wollte, so würde sich insbesondere die Frage der Finanzierbarkeit stellen, die u. a. von der Altersstruktur, der finanziellen Situation und dem jeweiligen Vorsorgeplan der Vorsorgeeinrichtungen abhängt.

Zu Frage 4:

Die Volkswirtschaftsdirektion und das AWA setzen sich intensiv mit den Themen Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit älterer Personen auseinander und pflegen einen stetigen Austausch mit den Arbeitgebenden. Im AWA fördern die RAV die Bewerbungskompetenz, die Qualifikation und das Netzwerk der über 50-jährigen Stellensuchenden und vermitteln diese aktiv. Sie bieten älteren Stellensuchenden neben einer professionellen Beratung und Vermittlung spezifische arbeitsmarktliche Massnahmen wie z. B. Standortbestimmungen 50plus und individuelle Coachings an. Sie unterstützen die Vernetzung älterer Stellensuchender durch Mentorinnen und Mentoren, die eine Kaderfunktion in der entsprechenden Branche haben, und hinterfragen Altersgrenzen in Inseraten kritisch und weisen auf Vorurteile hin. Wie die Untersuchungen und Erfahrungen zeigen, sind nicht das Alter und auch nicht die Pensionskassenbeiträge wesentliches Kriterium der Vermittelbarkeit, sondern die Persönlichkeit, Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen der Stellensuchenden. Deshalb wurde für Stellensuchende und Mitarbeitende der RAV ein Argumentarium entwickelt, damit sie auf kritische und altersspezifische Fragen reagieren und die Stärken älterer Stellensuchender hervorheben können. Mit Bezug auf höhere Pensionskassenbeiträge kann beispielsweise darauf hingewiesen werden, dass ältere Arbeitnehmende länger in einer Anstellung bleiben und damit das Risiko eines teuren Stellenwechsels deutlich sinkt. Gestützt auf die Arbeitslosenversicherungsgesetzgebung können die RAV für Versicherte mit erschwerter Vermittelbarkeit Einarbeitungszuschüsse gewähren. Diese können für eine Dauer von bis zu sechs Monaten für Personen unter 50 Jahren und gar bis zu zwölf Monaten für Personen über 50 Jahre gewährt werden.

Zu Frage 5:

In der kantonalen Verwaltung ist das Alter bei der Personalrekrutierung gewöhnlich kein ausschlaggebendes Kriterium. Für gewisse Funktionen ist neben der Qualifikation auch die Berufserfahrung sehr wichtig, weshalb die Wahl öfter auf Personen über 50 Jahre fallen kann. Die Anstellung von jüngeren Personen kann dagegen mit dem Nachteil verbunden sein, dass sie über einige Jahre «aufgebaut» werden müssen. Probleme mit Diplomen, die nicht mehr dem neusten Stand entsprechen, hat das kantonale Personalamt bis anhin nicht festgestellt. Während jüngere Bewerbende auf eine weniger weit zurückliegende Ausbildung blicken können, verfügen ältere Bewerbende über ausgewiesene Berufserfahrung und können dadurch schneller eingearbeitet werden und sind rascher produktiv. Deshalb sind im Bewerbungsprozess der kantonalen Verwaltung Diplome mit fortschreitender beruflicher Erfahrung nicht mehr allein ausschlaggebend. Um die Arbeitsmarktfähigkeit bei längerer Anstellung in der kantonalen Verwaltung erhalten zu können, können Mitarbeitende von umfangreichen Weiterbildungsangeboten profitieren.

Zu Frage 6:

Im erwähnten Bericht «Arbeitslose über 50 Jahre» hat das AWA auch die Erwerbsbeteiligung der verschiedenen Altersgruppen untersucht. Daraus geht hervor, dass die Erwerbsbeteiligung von Personen zwischen 30 und 64 Jahren mit einem hohen Qualifikationsniveau (Fachhochschule, Universität, ETH) in allen Altersgruppen grösser ist als bei geringer qualifizierten Erwerbstätigen. Dies gilt insbesondere bei den Altersgruppen über 50 Jahre. Während bei den mittel- und geringqualifizierten Personen die Erwerbstätigkeit bereits ab 50 Jahren zu sinken beginnt, setzt diese Tendenz bei den hochqualifizierten erst bei 60 Jahren ein. Dies zeigt, dass die Ursache des Fachkräftemangels im Bereich der hochqualifizierten Arbeitnehmenden nicht in erster Linie bei einem weit verbreiteten frühen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu suchen ist. Um die älteren Fachkräfte möglichst lange im Erwerbsprozess zu halten, sollten überdies nicht Bestrafungssysteme wie die Rückzahlung von Ausbildungskosten an den Staat, sondern vielmehr Anreizsysteme wie bessere Leistungen der Pensionskassen zur Anwendung kommen. Denn auch bei höher qualifizierten Arbeitnehmenden können insbesondere gesundheitliche Gründe dazu führen, dass sie sich vorzeitig aus dem Erwerbsleben zurückziehen. Die vorgeschlagene Mindestverweildauer mit Kostenfolge könnte somit überdurchschnittlich häufig Personen belasten, die bereits mit gesundheitlichen Problemen konfrontiert sind.

Die Flexibilisierung des Rentenalters durch die Reform der Altersvorsorge 2020 setzt Anreize zur Dämpfung des Fachkräftemangels, indem eine Erwerbstätigkeit über das Referenzalter von 65 Jahren hinaus zu einer höheren Rente führen und ein vorzeitiger Rückzug aus dem Erwerbsleben eine Kürzung der Rente zur Folge haben soll. Personen mit tiefen und mittleren Einkommen, die bereits mit 18, 19 oder 20 Jahren AHV-Beiträge bezahlt haben, sollen ihre Rente ohne oder mit einer geringeren Kürzung vorbeziehen können. Die Idee der hier vorgeschlagenen «Mindestverweildauer» wird demnach in anderer Form aufgenommen.

Der Regierungsrat hat den Handlungsbedarf mit Bezug auf den Fachkräftemangel seit Längerem erkannt. Das AWA hat 2014 im Rahmen der Metropolitankonferenz ein Projekt zur Stärkung des inländischen Fachkräftepotenzials eingeleitet. Die am Projekt beteiligten Fachpersonen haben als Massnahmen zur Stärkung des Fachkräftepotenzials bei älteren Fachkräften insbesondere eine Unterstützung des Massnahmenbündels der Reform der Altersvorsorge 2020, eine koordinierte Verbreitung von Best Practices zur Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Fachkräfte, eine Förderung der Validierungsangebote von erworbenen Bildungsleistungen und der Nachholbildung sowie eine verbesserte Finanzierung von Nachhol- und Zweitausbildungen vorgeschlagen (vgl. www.fachkraeftepotenzial.ch). Die Weiterführung des Projektes wird derzeit vorangetrieben.

Bei den Arbeitnehmenden des Kantons Zürich bestehen bereits Regelungen und eine Praxis, vom Kanton übernommene Ausbildungskosten zurückzufordern, wenn die Ausbildung mindestens teilweise im Interesse des Arbeitnehmers ist und dieser sein Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer gewissen Minstdauer nach Abschluss der Ausbildung kündigt.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion und die Volkswirtschaftsdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi