

Medienkonferenz vom 3. September 2019

Es gilt das gesprochene Wort

«Lebenslanges Lernen schafft den Wohlstand von morgen»

Roland A. Müller, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

Erstmals seit der Lancierung des Schweizer Digitaltags im Jahr 2017 ist der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) an diesem schweizweiten Aktionstag direkt vertreten. Das freut mich sehr, denn der Digitaltag ist eine Schweizer Erfindung, die eine der zentralen Fragen der heutigen Zeit aufwirft. Dieses Jahr steht besonders der Dialog mit der Bevölkerung im Zentrum. Es gibt über 20 Anlässe zum Mitreden. Als Dachverband der Wirtschaft beschäftigen natürlich auch wir uns intensiv mit neuen Technologien. Beispielsweise haben wir just vor der Erstauftragung des Digitaltags eine Studie veröffentlicht. Darin wird vertieft analysiert, wo die Schweiz ein Vorbild bei der Digitalisierung ist und wo Nachholbedarf besteht. Viele der Erkenntnisse sind in unsere Arbeitgeberpolitik eingeflossen. Sie prägen die Verbandsarbeit in unseren Kernthemen Arbeitsmarkt, Sozialpolitik und Bildung.

«Lifelong Learning» ist ein Hauptthema, das sich durch den ganzen Digitaltag zieht. Ich darf Ihnen deshalb heute kurz einige unserer Überzeugungen dazu näherbringen. Für den künftigen Erfolg der Schweizer Wirtschaft ist nach Ansicht der Arbeitgeber «Lebenslanges Lernen» ausschlaggebend. Offensichtlich macht die Schweiz dabei bereits vieles richtig. Gemäss dem jüngsten World Digital Competitiveness Ranking des IMD ist die Schweiz auf den fünften Platz der digital wettbewerbsfähigsten Länder aufgestiegen. Sie ist etwa attraktiv für ausländische Talente der Digital-Branche, verfügt über weltweit anerkannte Schweizer Universitäten, und die Schweizer Wirtschaft investiert viel in die Weiterbildung. Wo sind aus Sicht der Arbeitgeber also die Akzente zu setzen?

Mit «Lebenslangem Lernen» müssen wir als erstes den Fachkräftemangel bekämpfen. Unserer alternden Gesellschaft fehlen Arbeitskräfte. Die Schweiz braucht aber alle verfügbaren Hände, denn der Arbeitskräftemangel wird sich in den nächsten Jahren beschleunigen. Die Kräfte, die durch die anstehende Pensionierungswelle der Babyboomer, die Begrenzung der Zuwanderung und die hohe Nachfrage nach Teilzeitarbeit entstehen, führen zu gleichsam tektonischen Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt. Dadurch drohen bis in zehn Jahren gegen eine halbe Million Vollzeitstellen unbesetzt zu bleiben. Diesem Arbeitskräftemangel können wir mit den Möglichkeiten der Digitalisierung und kluger Weiterbildung entgegenwirken.

Zweitens braucht es eine Weiterbildungsoffensive für ältere Arbeitnehmer. Der Bundesrat hat dazu Mitte Mai ein Massnahmenpaket verabschiedet. Diese bundesrätlichen Massnahmen sind im Urteil unseres Dachverbands wirksam und verbessern die Rahmenbedingungen im liberalen Arbeitsmarkt – dem wesentlichen Wohlstandspfeiler der Schweiz – ohne anreizverzerrende Regulierungen. Bei den Personen ab 40 Jahren legt der Bundesrat den Schwerpunkt zurecht auf die Aus- und Weiterbildung. Damit werden nicht nur Chancen zur Eingliederung von Erwerbslosen geschaffen, sondern es wird die Arbeitsmarktfähigkeit von Erwerbstätigen verbessert. Nicht vernachlässigt werden die älteren Mitarbeiter ausserdem in den Unternehmen. Gemäss dem Bundesamt für Statistik (BFS) zeigt die Gruppe der 50- bis 59-jährigen den höchsten Wert bei der Unterstützung durch die Unternehmen auf. Erst bei der Altersgruppe der 60- bis 64-jährigen fällt der Wert etwas, bewegt sich aber immer noch auf einem hohen Niveau und ist sogar höher als bei der Altersklasse 20 bis 29 Jahre.

Drittens ist das Bildungssystem aus Arbeitgebersicht dosiert und mit Augenmass zu reformieren. Ausbildung und lebenslange Weiterbildung sollen dazu beitragen, die Chancen der digitalen

Wirtschaft zu nutzen, aber auch rasche Veränderungen oder gar Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt zu bewältigen. Aktivitäten mit diesen Zielsetzungen sind am Laufen. Zu nennen sind etwa die Überlegungen von Bund, Kantonen und Sozialpartnern zur «Berufsbildung 2030» oder die Berichte der Landesregierung zur Digitalisierung und Bildung.

Ich darf an dieser Stelle aber auch betonen, dass wir in unserem Land stolz sein dürfen auf die berufliche Bildung. In der Schweiz hat sich ein Berufsbildungssystem etabliert, das international einen ausgezeichneten Ruf genießt. Dazu beigetragen haben zweifellos die Arbeitgeber, die in das System weitaus mehr als in anderen Ländern eingebunden sind. Vorbildlich sind die grosse Bedeutung der betrieblich organisierten Berufslehre, der Einfluss der Verbände auf die Bildungsinhalte, ihr hohes finanzielles Engagement sowie die freiwillige Bereitstellung der dazu nötigen Verbandsstruktur, inklusive entsprechender Milizarbeit. Das Engagement der Wirtschaft in Milliardenhöhe ist herausragend und macht das gesamte Bildungswesen zu einem Aushängeschild der Schweiz. Gemäss dem BFS engagiert sich ein Grossteil der Unternehmen in der Schweiz – genau 89% – in der Weiterbildung. Besonders erfolgreich ist die Berufsbildung, die praxisnahe Lehrgänge anbietet und sich an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts ausrichtet. Deshalb werden die Fachkräfte von morgen frühzeitig in den relevanten neuen Trends, darunter die Digitalisierung, ausgebildet.

Aus diesen Überlegungen hat der SAV die Gelegenheit ergriffen, zusammen mit dem Co-Initianten digitalswitzerland die Kampagne «#LifelongLearning» voranzutreiben. Heute können wir Ihnen ein Resultat präsentieren, das unseren Verband überzeugt. Besonders freut uns natürlich, dass sich unsere Mitgliederverbände so engagiert für die Kampagne einsetzen. Die zahlreichen Porträts aus ihrem Kreis machen erlebbar, was #LifelongLearning alles bedeuten kann. Es ist unser Beitrag zum Dialog.