

Zeitschrift: Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO
Herausgeber: Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe SKOS
Band: 114 (2017)
Heft: 1

Artikel: "Die Anforderungen an die Arbeitskräfte sind hoch"
Autor: Jud Huwiler, Ursina
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-839736>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 24.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

«Die Anforderungen an die Arbeitskräfte sind hoch»

NACHGEFRAGT Auch im Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) beschäftigt man sich intensiv mit dem Arbeitsmarkt der Zukunft. Dort geht man laut der Leiterin des Ressorts Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik Ursina Jud Huwiler davon aus, dass die Schweiz gut auf die mit der Digitalisierung verbundenen Veränderungen vorbereitet ist. Die Beschäftigung in der Schweiz wächst jedenfalls weiterhin – trotz Digitalisierung, sagt Ursina Jud Huwiler.

ZESO: Sehr geehrte Frau Jud Huwiler, alle sprechen von der Digitalisierung beziehungsweise der Wirtschaft und dem Arbeitsmarkt 4.0. Für was stehen diese Begriffe?

Ursina Jud Huwiler: In der Tat, die Digitalisierung hat sich ihren Weg ins öffentliche Bewusstsein gebahnt. Es handelt sich dabei jedoch nicht um ein gänzlich neues Phänomen. Die laufend breitere Verwendung der Informationstechnologien ist seit zwei Jahrzehnten in Gang. In den letzten Jahren wurden grosse Fortschritte in den Bereichen der Robotik, der Verwendung von Big Data und neuen Fertigungstechniken wie 3-D-Druckern erzielt.

Verschiedene in den letzten Jahren und Monaten publizierte Studien versuchen den zu erwartenden Stellenverlust zu beziffern. Da ist von Zahlen von 50 oder nur 9 Prozent die Rede. Was dürfte eher zutreffen?

Die technologischen Fortschritte führen dazu, dass zusätzliche Tätigkeiten automatisiert werden können. Während bisher vor allem Routinearbeiten automatisiert wurden, sind jetzt auch komplexere Tätigkeiten betroffen. Man darf dabei nicht vergessen, dass vor 150 Jahren 70 Prozent der Erwerbsbevölkerung in der Landwirtschaft arbeiteten, heute sind es noch drei Prozent. Vor 40 Jahren machte die industrielle Produktion noch 40 Prozent des Stellenmarktes aus, heute sind es 20 Prozent. Solche Entwicklungen gehören zum normalen Strukturwandel. Dieser hängt im Übrigen auch mit anderen Einflussfaktoren wie der Globalisierung, gesellschaftlichem und kulturellem Wandel sowie verändertem Konsumverhalten zusammen.

Damit sich der Arbeitsmarkt anpassen kann, braucht er in der Regel etwas Zeit. Nun ist aber gerade die Digitalisierung durch ein zunehmend hohes Entwicklungstempo gekennzeichnet. Studien mutmassen, dass Weiterbildungsanstrengungen nicht ausreichen werden, um das «Wettrennen gegen die Maschinen» zu gewinnen.

Mit Blick auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes ist nicht nur die Geschwindigkeit des technischen Fortschrittes relevant, sondern die Frage, wie und wie rasch dieser letztlich die Märkte durchdringen. Die Erfahrung zeigt, dass die bisherigen

Prognosen hinsichtlich Durchdringung der neuen Technologien jeweils unzuverlässig waren. Deshalb wäre ich mit Prognosen eher zurückhaltend. Aktuell ist jedenfalls keine generelle disruptive Entwicklung zu beobachten. Dies heisst aber nicht, dass in einzelnen Märkten nicht durchaus tiefgreifende Veränderungen zu verzeichnen waren. Denken Sie beispielsweise an den ehemaligen Grosskonzern Kodak, der den Aufstieg von Instagram nicht überlebt hat. Gleichzeitig konnte sich sein Konkurrent Fuji erfolgreich neupositionieren, indem er sein chemisches Know-how fortan auch in der Medizinaltechnik einbrachte. Dieses Beispiel zeigt schön, dass die Digitalisierung – wie jeder technische Fortschritt – Chancen bereithält, die es zu packen gilt.

Im Zuge des technologischen Fortschritts haben jeweils Maschinen, Automaten oder Computer mehr Aufgaben übernommen, die bis dahin von Menschen erledigt wurden. Damit wurde jedoch Wirtschaftswachstum erzielt, das wiederum zu Stellenwachstum führte. Wird es bei der Digitalisierung auch so sein?

Aktuell gehen wir von diesem Szenario aus. Dies bedeutet konkret, dass der Stellenabbau in einigen Bereichen durch einen Stellenaufbau in anderen Berufen und Tätigkeiten kompensiert wird. Es ist also mit einer Verlagerung zu rechnen – die auch gewisse Herausforderungen mit sich bringen wird, etwa für die Bildungspolitik. Jedenfalls wächst die Beschäftigung in der Schweiz weiterhin, auch wenn sich das Wachstum mit der Frankenauflwertung seit Januar 2015 etwas verlangsamt hat.

Bei jedem Strukturwandel gibt es Gewinner und Verlierer. Wen trifft die Digitalisierung am stärksten?

In den letzten Jahren verzeichneten wir Rückgänge beispielsweise in der Industrie und bei den Bürojobs, gleichzeitig entstehen Stellen in verschiedenen Dienstleistungsbereichen, beispielsweise in der Unternehmensberatung und IT oder auch im Gesundheits- und Sozialwesen. Das heisst, Stellen wurden vor allem in hochqualifizierten Bereichen geschaffen. Bei niedrig- oder unqualifizierten Tätigkeiten haben wir eher Ter-



Bild: zvg

URSINA JUD HUWILER

Dr. phil. Ursina Jud Huwiler ist Leiterin des Ressorts Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik in der Direktion für Wirtschaftspolitik des Staatssekretariates für Wirtschaft (Seco).

rain verloren. Aber es gehen nicht nur die unqualifizierten Arbeitsplätze, sondern auch die Zahl der Arbeitnehmenden ohne nachobligatorische Ausbildung, also sprich ohne Berufs- oder Uniabschluss, zurück. Und zwar ungefähr um ca. 20'000 pro Jahr. Die jüngere Generation ist tendenziell besser ausgebildet als die ältere. 88 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter hat einen nachobligatorischen Abschluss. Unter den 25-34-jährigen sind es hingegen 92 Prozent.

Auch wenn viel orakelt wird, wie viele Stellen bald von Robotern übernommen werden, bedeutsamer ist doch, dass viele Stellenprofile sich ganz stark verändern werden und viel neues digitales Know-how erfordern.

Ja, die Jobs verändern sich. Verschiedene Tätigkeiten in den Berufen fallen weg, andere kommen dazu. Das heisst nicht, dass das gesamte Berufsprofil verloren geht. Natürlich müssen Büroangestellte heute keine Stenogramme mehr abtippen. Dennoch fallen weiterhin klassische Büroarbeiten an, wie beispielsweise Meetings organisieren. Neue technologische Entwicklungen bedeuten primär, dass man seine Kompetenzen entsprechend erweitert. Auch in Zukunft wird es nicht nur IT-Skills brauchen, sondern eine weite Bandbreite an zwischenmenschlichen Kompetenzen wie Verhandlungs- und Analysekompetenzen.

Werden ältere Arbeitnehmer oder Langzeitarbeitslose noch mehr Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben?

Es gibt immer Subgruppen von Arbeitnehmenden, die aus verschiedenen Gründen Schwierigkeiten haben, eine Stelle zu finden. Der Schlüssel zu einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration ist die Qualifikation, welche sich aus Grund- und Fachkompetenzen zusammensetzt. Die Schweiz verfügt über einen Hochleistungsarbeitsmarkt, entsprechend hoch sind die Anforderungen an die Arbeitskräfte. Dies ist nicht neu. Natürlich ist es wichtig, mit unserer Arbeitsmarktpolitik die Rahmenbedingungen zu schaffen, dass möglichst alle Menschen im erwerbsfähigen Alter einer existenzsichernden Arbeit nachgehen können. Die Schweiz ist diesbezüglich sehr gut aufgestellt. →



→ Und wie gesagt: Wir gehen nicht davon aus, dass von einem Tag auf den anderen grosse Zahlen von Angestellten ihre Stelle verlieren. Wir haben keine Hinweise, dass die Arbeitslosigkeit in nächster Zeit infolge des technischen Fortschritts massiv zunimmt.

Einer der viel beschworenen Vorteile der Digitalisierung ist die Flexibilisierung der Arbeit. Sie bietet auch neue Möglichkeiten.

Die Arbeitswelt ist sehr vielfältig geworden. Dies ist aber nicht alleine ein Ausdruck der neuen technischen Möglichkeiten. Die Flexibilisierung spiegelt auch den gesellschaftlichen Wertewandel. Örtliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit ermöglicht namentlich eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Arbeit. Aber es stellen sich natürlich – wie bei allen neuen Entwicklungen – auch Fragen, beispielsweise im Bereich des Arbeitsrechts.

Seit einigen Jahren spriessen Plattformen des Crowworking. Werden wir bald nur noch via solche Plattformen angestellt?

Nein. Das glaube ich nicht. Die ersten Plattformen sind in den letzten fünf bis zehn Jahren entstanden. In den USA, wo die Entwicklung international am weitesten fortgeschritten ist, arbeiten 0.5 Prozent der Beschäftigten via solche Plattformen wie Uber, UpWork oder MTurk. Es handelt sich bisher um ein bescheidenes Phänomen. Auch hier gibt es Chancen sowie Herausforderungen. Die Plattformen bieten ausgesprochen flexible Arbeit an. Das kann für manche sehr attraktiv sein, beispielsweise wenn jemand aus familiären Gründen nur am Abend arbeiten kann. Ferner bestehen oft tiefe Einstiegshürden. Es gibt in diesen Plattformen ein breites Spektrum von einfachen bis komplexen Arbeiten sowie ganz unterschiedlichen Angeboten und Arbeitsweisen.

Wo sehen Sie die Risiken für die Arbeitnehmer?

Ein Szenario geht davon aus, dass durch solche Plattformen eine Erosion der Arbeitsbedingungen droht, dass ein Heer von Soloselbständigen entsteht, die über keine soziale Absicherung verfügen. All diese Fragen beschäftigen nicht nur die Schweiz, sondern viele Länder. Aktuell stellen sich bei uns vor allem rechtliche Fragen. Sind die Uber-Taxifahrer selbstständig oder Arbeitnehmer? Ist Uber ein Arbeitgeber? Allerdings ist die Frage der Abgrenzung von Selbständigen und Unselbständi-

«In den USA, wo die Entwicklung international am weitesten fortgeschritten ist, arbeiten 0.5 Prozent der Beschäftigten via solche Plattformen wie Uber, UpWork oder MTurk.»

digen nicht neu. Sie stellt sich jetzt einfach wieder verstärkt respektive unter neuen Vorzeichen. Aktuell sind verschiedene Gerichtsverfahren hängig. Das Seco verfolgt die Arbeitsmarktentwicklung, insbesondere die Jobqualität und auch die Lohntwicklung sehr eng. Derzeit haben wir keine Hinweise auf einen flächendeckenden Lohndruck.

Um auf die Veränderungen optimal vorbereitet zu sein, muss vor allem die Bildung auf dem neuesten Stand sein.

Ja genau. Der Hauptschlüssel zur erfolgreichen Transformation ist auch aktuell die Bildung und Weiterbildung. Die Schweiz ist hier sehr gut aufgestellt. Die duale Berufsbildung ist ausgesprochen arbeitsmarktnah. Das ist ein grosser Vorteil. Die Schweiz wird deshalb auch die digitale Transformation gut meistern. ■

Das Gespräch führte
Ingrid Hess