

# Arbeitslosigkeit in Graubünden aus der Sicht des Gewerbes

Autor(en): **Michel, Jürg**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Bündner Jahrbuch : Zeitschrift für Kunst, Kultur und Geschichte Graubündens**

Band (Jahr): **49 (2007)**

PDF erstellt am: **17.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-972230>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# Arbeitslosigkeit in Graubünden aus der Sicht des Gewerbes

von Jürg Michel

**D**er Bündner Arbeitsmarkt ist geprägt von starken saisonalen Beschäftigungsschwankungen und dem gesamtschweizerisch höchsten Anteil an ausländischen Saisonarbeitskräften. Trotz dieser scheinbar nicht günstigen Ausgangslage erfreut sich der Kanton Graubünden seit Jahren einer relativ niedrigen Arbeitslosenquote. Doch Ausruhen auf den Lorbeeren wäre verhängnisvoll.

Im Januar 2006 hat der Kanton Graubünden 2238 Arbeitslose verzeichnet, was einer Arbeitslosenquote von 2,2 Prozent entspricht. Von den 2238 Arbeitslosen waren 795 Frauen und 1443 Männer. Die höchsten Arbeitslosenzahlen verzeichneten das Baugewerbe (558), das Gastgewerbe (352) und der Handel (170). Im schweizerischen Vergleich liegt diese Quote aber tief. Seit 1990 betrug die Arbeitslosenquote in der Schweiz im Durchschnitt 3,17 Prozent, in Graubünden knapp die Hälfte, nämlich 1,64 Prozent.

## Die Ausgangslage

Infolge der direkten und indirekten Abhängigkeit vom Wirtschaftsmotor Tourismus unterliegt nicht nur die klassische Saisonbranche Schwankungen. Auch viele andere Betriebe im Kanton Graubünden sind vom saisonalen Zyklus abhängig. Die Saisonalität der Bündner Wirtschaft bringt es mit sich, dass jährlich mehrere tausend Saisonstellen und saisonal abhängige Arbeitsstellen neu besetzt werden müssen. Im Gegensatz zu Industriekantonen, deren Arbeitsmärkte sich insbesondere in wirtschaftlich schlechten Zeiten kaum bewegen können, bietet die saisonale Rotation Stellensuchenden weit bessere Chancen, eine Arbeitsstelle zu finden. Von der Rotation des bündnerischen Arbeitsmarktes profitieren auch die Jahresbetriebe, da auf diesem Arbeitsmarkt

laufend motivierte und gut qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

## Zu wenig Jahresstellen

Doch die vergleichsweise günstige Arbeitsmarktsituation darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass Arbeitslosigkeit auch im Kanton Graubünden ein Problem ist. Insbesondere in wirtschaftlich schwächeren Gebieten, aber auch in den Tourismusregionen fehlen Jahresstellen. Im Tourismus hängt die Arbeitsmarktsituation nicht zuletzt vom Wetter ab. Zudem darf die Jugendarbeitslosigkeit nicht unterschätzt werden. Mit 447 (Vorjahr 454) Betroffenen im Januar 2006 sind die 15- bis 24-Jährigen die Spitzenreiter der einzelnen Alterskategorien. Es gibt aber auch Lichtblicke: Die Zahl der arbeitslosen jungen Leute war schon wesentlich höher (zum Beispiel November 2003: 727) und die Lehrabgänger stellen nicht das Gros dieser Kategorie. Ein sehr grosser Teil der jungen Arbeitslosen findet bereits nach relativ kurzer Zeit wieder eine Arbeitsstelle. Auch dass wirtschaftlich schwächere Regionen als Arbeits- und Lebensräume erhalten bleiben, ist eine wichtige und anspruchsvolle Aufgabe unserer Wirtschaftspolitik. Ihre Zielsetzung muss deshalb ganz klar auf Wachstum ausgerichtet sein. Mit dem Wirtschaftsleitbild 2010 zeigen unter Federführung des Wirtschaftsforums Graubünden Vertreter der Wirtschaft und des kantonalen Amtes für Wirtschaft und Tourismus mit zwölf Stossrichtungen auf, mit welchen Mitteln Wachstum erzeugt werden kann. (Siehe [www.wirtschaftsforum-gr.ch/data/cms/dokumente/wlbnnet.pdf](http://www.wirtschaftsforum-gr.ch/data/cms/dokumente/wlbnnet.pdf))

## **Mit Flexibilität und Qualität zum Erfolg**

Die wichtigen Bestimmungsfaktoren einer tiefen Arbeitslosigkeit sind im übrigen in Graubünden nicht anders als im Rest der Schweiz: kein enges Korsett von anstellungsfeindlichen Kündigungsbestimmungen, flexible Arbeitszeitregelungen und -modelle anstelle flächendeckender Einheitslösungen, eine sehr hohe Teilzeitquote bei gleichzeitig hoher Erwerbsquote (auch der Frauen) sowie eine stärker an der Produktivitätsentwicklung ausgerichtete Lohnpolitik.

Diese Forderungen sind nicht überzogen. Die Notwendigkeit vermehrter Flexibilität entspringt einmal dem Wunsch der Arbeitnehmenden, die Zeit möglichst frei einzuteilen, dann aber auch den noch nicht ausgeschöpften Produktivitätspotentialen der Firmen. Gefragt sind firmenspezifische Modelle, nicht gesamtwirtschaftliche Einheitslösungen, wie sie von den Gewerkschaften leider immer noch propagiert werden. Gerade in exportorientierten Industriebetrieben – und vermutlich in Zukunft auch im typischen Bauhaupt- und Baunebengewerbe – kann die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen als wirksames Instrument zur Verhinderung von Massenentlassungen eingesetzt werden. Notwendige Vorbedingung eines effizienten Arbeitsmarktes ist die Befreiung der Wirtschaft von unnötigen Staatsinterventionen. Eine laufende Ausweitung der Staatseingriffe und Subventionen lassen keine anhaltenden Beschäftigungswirkungen und Produktivitätsgewinne erzielen. Je höher der Anteil der öffentlichen Hand am Bruttoinlandprodukt ist, desto starrer wird das Wirtschaftssystem und desto enger der Spielraum der Unternehmungen für einen optimalen Einsatz der Produktionsfaktoren. Ein Staat, der wirtschafts- und gesellschaftskonforme Rahmenbedingungen erlässt, fördert die unternehmerische Initiative und Risikobereitschaft; er stimuliert und verstetigt damit auch die Nachfrage nach menschlicher Arbeitskraft.

## **Zwischen Bildung und Beschäftigung**

Als arbeitsmarktpolitisches Langzeitinstrument wird sodann die berufliche Aus- und Wei-

terbildung zum Schlüsselfaktor für die Bewältigung der technologischen Herausforderung, des immer grösser werdenden Anpassungsdrucks sowie der Erhaltung und Förderung der Innovationskraft der Unternehmungen. Das schon lange erfolgreich verwirklichte duale Berufsbildungskonzept hat in der Vergangenheit diverse politische und ökonomische Bewährungsproben bestanden. Die Ausbildung im Betrieb mit ergänzender theoretischer Ausbildung in der Berufsschule ist dank ihrer hohen Anpassungsfähigkeit an rasch ändernde Rahmenbedingungen auch für die Zukunft ein ideales Ausbildungsmodell. Die Zusammenhänge zwischen Bildung und Beschäftigung sind zu beachten, sollen Verschulungs- und Nivellierungstendenzen mit ihren negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung vermieden werden.

Doch das ist nur die eine Seite der Medaille. Die in den neunziger Jahren einsetzende Globalisierung zeigt unmissverständlich, dass Produkte mit hohem Einsatz von wenig qualifizierter Arbeit in Tieflohnländern produziert und dann in die Schweiz eingeführt werden. Auf der anderen Seite verlangt der technologische Fortschritt eine stärkere Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften. Beides führt dazu, dass der Strukturwandel deutlich zu Ungunsten von wenig qualifizierten Arbeitskräften verläuft. Sie wird in Zukunft noch viel mehr als heute die Arbeitslosigkeit treffen. Dagegen können sie sich selbst wehren, indem sie sich lebenslanges Lernen zu Eigen machen. Der Arbeitgeber ist aber ebenso in die Pflicht genommen, indem er dafür sorgt, dass sich seine willigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen regelmässig weiterbilden können.