

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

TEL. 044 248 40 30 / INSERATE@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

Für Vollbeschäftigung muss der Tieflohnsektor nicht wachsen

Computer und Roboter übernehmen zunehmend Arbeiten, die bis anhin von Menschen verrichtet wurden. Eine These besagt, dies führe zu höherer Arbeitslosigkeit, wenn nicht gleichzeitig mehr Stellen für Hoch- und für Geringqualifizierte geschaffen würden. Soziologieprofessor Daniel Oesch kommt zu anderen Schlüssen.

Interview: Andreas Minder

Daniel Oesch, die sogenannte Polarisierungsthese entstand um die Jahrhundertwende und wurde in den Wirtschaftswissenschaften populär. Wie kam es dazu?

Damals war die Arbeitslosigkeit in den USA tief und in Kontinentaleuropa hoch. Erklärt wurde der Unterschied damit, dass in Amerika nicht nur am oberen, sondern auch am unteren Ende des Arbeitsmarkts Stellen geschaffen werden: bei McDonalds, in der Kinderbetreuung, im Verkauf. In Ländern wie Deutschland und Frankreich geschah das nicht. Daraus wurde geschlossen, dass Vollbeschäftigung nur mit einer polarisierenden Berufsstruktur möglich sei: Wenn es nicht nur mehr Stellen in hoch qualifizierten Berufen gebe, sondern auch im Tieflohnbereich.

Sie hatten Zweifel an diesem Erklärungsansatz. Wie testeten Sie die These der Polarisierung?

Wir untersuchten das Stellenwachstum nach Berufen in der Schweiz und in Dänemark, wo die Arbeitslosigkeit damals auch tief war. Lag unsere tiefere Arbeitslosigkeit daran, dass es gleichzeitig mehr Stellen für gut und schlecht qualifizierte gab? Meine Intuition sagte mir, dass dem nicht so sein konnte, und die Resultate bestätigten dies. In der Ökonomie wer-

den oft empirische Befunde aus den USA für allgemeingültig erklärt. In diesem Fall war das offensichtlich falsch.

Was ist denn bei uns anders?

Das Stellenwachstum war in der Schweiz und in Dänemark am unteren Ende des Qualifikationsniveaus schwach. Vollbeschäftigung ist offensichtlich auch so möglich. Wie in den anderen europäischen Ländern, die wir inzwischen näher untersucht haben, werden vor allem in Berufsgruppen Stellen geschaffen, die ein hohes Bildungsniveau erfordern: Führungskräfte, Informatikerinnen und Ingenieure, Ärztinnen und Lehrer.

Wie erklärt sich der Unterschied zu den USA?

Es hat viel damit zu tun, wie ein Berufsfeld organisiert ist. Nehmen Sie die Kleinkinderbetreuung: In Europa kümmern sich ausgebildete Fachkräfte um Gruppen von Kindern, in den USA betreut eine lateinamerikanische Nanny die Kinder einer einzelnen Familie. Sie ist schlecht qualifiziert, schlecht bezahlt und ihre Produktivität ist tief. Ähnliches lässt sich im Pflegebereich beobachten. In der Schweiz gehören die Fachleute Gesundheit (FaGe) und Betreuung (FaBe) zu den zahlenmässig grös-



Daniel Oesch: «Es ist Verschwendung, Menschen für so unproduktive Tätigkeiten hinzustellen.» Foto: zvg

ten Berufslehren. So etwas gibt es in den angelsächsischen Ländern nicht. Dort ist man entweder Hilfskraft oder fast auf Fachhochschulniveau. Die Polarisierung hängt also auch damit zusammen, dass der mittlere Qualifikationsbereich in der Ausbildung vernachlässigt wird.

Kann man sagen, dass das Berufsbildungssystem die Polarisierung verhindert?

Das ist ein Faktor, ja. Wir haben dadurch relativ wenig Personen, die gering qualifiziert sind. Der andere ist die Lohnstruktur: Über die Gesamt- und Normalarbeitsverträge haben wir in vielen Branchen Mindestlöhne. Wenn Angestellte pro Stunde 20 Franken verdienen, sind sie für viele einfache Tätigkeiten zu teuer. In den USA gibt es in Supermärkten Leute, die nichts anderes tun, als Kundinnen

begrüssen oder ihnen die Waren einpacken. Wenn die Mindestlöhne sehr tief sind, kann sich das rechnen. Bei uns geht das nicht auf – zum Glück nicht: Es ist Verschwendung, Menschen für so unproduktive Tätigkeiten hinzustellen.

Was ist mit jenen, die nicht die Fähigkeiten haben, sich für anspruchsvollere Aufgaben zu qualifizieren?

Es ist ja nicht so, dass es für Geringqualifizierte plötzlich keine Jobs mehr gibt. Auch wenn dieser Bereich schrumpft, wird es für Putzkräfte und Hilfsarbeiter auch in Zukunft offene Stellen geben. Aber die Bildungspolitik hat darauf reagiert, dass die Nachfrage nach Höherqualifizierten stärker wächst. In den westeuropäischen Ländern hat der Hochschulbereich in den letzten Jahrzehnten stark expandiert, in der Schweiz auch die höhere Berufsbildung. Jede junge Generation, die auf den Arbeitsmarkt kommt, ist etwas besser qualifiziert als jene, die in Pension geht. Bildungspolitik und persönliches Bildungsverhalten entwickelten sich also im Grossen und Ganzen im Einklang mit dem Bedarf der Wirtschaft.

Müssen bald alle an die Uni gehen, um mitzukommen?

Für die Schweiz geht man davon aus, dass im Laufe des nächsten Jahrzehnts etwa die Hälfte der Arbeitskräfte eine Tertiärbildung haben wird, wobei dazu nicht nur die universitären Hochschulen zählen, sondern auch die Fachhochschulen und die höhere Berufsbildung. Die Berufslehre wird zum ersten Ausbildungsschritt, eine Tertiärbildung die neue Norm.

Diese Entwicklung ist zu begrüssen. Denken Sie nur an die zwei zahlenmässig grössten Berufslehren in der Schweiz, das KV und den Detailhandel. Sie zählen zu einer mittleren Qualifikationsstufe, in der das Wachstum schwach ist. Im kaufmännisch-administrativen Bereich und im Verkauf übernimmt die Technologie viele Aufgaben.

Was sagen Sie zu Prognosen, wonach in ein paar Jahren alle, auch die Hochqualifizierten von noch intelligenteren Maschinen verdrängt werden?

Dazu möchte ich zwei Dinge sagen: Erstens sind Prognosen, die über fünf Jahre hinausgehen, in der Regel falsch. Man sollte ihnen misstrauen. Zweitens hatten wir in den letzten 150 Jahren eine lange Reihe von technologischen Revolutionen, und was man dabei beobachtet hat, ist, dass die Beschäftigung zugenommen hat. Weshalb sollten die aktuellen Veränderungen andere Auswirkungen haben als in der Vergangenheit? Ich denke nicht, dass das Ende der Arbeit nahe ist.

Lebensläufe und Ungleichheit

Daniel Oesch ist Professor am Forschungszentrum für Lebensläufe und Ungleichheit (LINES) der Universität Lausanne. Im Zentrum, das 2012 gegründet worden ist, forscht ein interdisziplinär zusammengesetztes Team von Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zu weitgefächerten sozialen Fragen. Es setzt dabei ein vielfältiges methodisches Instrumentarium ein. unil.ch/lines

Fachexperte Fahrbahn und Trassierung, Mitglied der Bereichsleitung Infrastruktur

Die Forchbahn AG erneuert in den nächsten Jahren 70% ihrer gesamten Infrastruktur

Die Forchbahn AG, mit Sitz im Grossraum Zürich, ist ein kleines, sehr erfolgreiches und familiäres Bahnunternehmen mit flachen Hierarchien und nimmt in der Region eine führende Rolle als modernes, leistungsfähiges Transportunternehmen ein. Im Zuge der Erneuerungen der Fahrbahn- und Immobilienbereitstellungen suchen wir eine erfahrene Persönlichkeit – Dame oder Herr – als Fachexperte Fahrbahn und Trassierung, Mitglied der Bereichsleitung Infrastruktur.

Sie rapportieren direkt an den Bereichsleiter Infrastruktur und sind dafür verantwortlich, dass die Grundlagen für die Planung und Projektierung für die Erneuerungen der Fahrbahn- und Immobilienbereitstellungen dem Gesetz und der Sicherheit entsprechen. Für den Fahrbahn- und die Eisenbahneinrichtungen in den Immobilien stellen Sie sicher, dass die Erneuerungs- und Instandhaltungsmassnahmen auf dem neusten technischen Stand sind und die Qualitätsvorgaben

eingehalten werden. Die laufenden Beurteilungen der Anforderungen und die Umsetzung erfordern eine hohe Fachkompetenz sowie unternehmerisches Denken und Handeln. Für die Sicherheit und Verfügbarkeit sowie die Weiterentwicklung der Infrastrukturstrategien mit neuen Technologien und Methoden sind Sie zuständig und berücksichtigen dabei den täglichen Betrieb. Sie verantworten die Wirtschaftlichkeit und entwickeln zukunftsgerichtete Lösungen für die technisch komplexen Aufgabenstellungen, die zu genehmigungsfähigen Anlagen führen. Zudem gewährleisten Sie den Know-how-Transfer innerhalb der Unternehmung sowie die Grundlagen für die Baustellensicherheit.

Der ideale Bewerber verfügt über ein abgeschlossenes Studium als Bau-, Vermessungs-, Geomatik- oder Umweltingenieur ETH/FH. Mit Ihrer Kompetenz in der Fahrbahn und Trassierung sind Sie in der Lage, die Erneuerung und Instandhaltung der Anlagen mit Qualität, Verfügbarkeit und Sicherheit massgebend zu unterstützen und die Projektierungsgrundlagen sowie Sicherheitsvorgaben zu gewährleisten. Sie sind dafür besorgt, dass die Erneuerungen nach dem Stand

der Technik mit Blick auf die zukünftigen Möglichkeiten realisiert werden. Ihre Innovationsfähigkeit und Affinität zu Digitalisierungsthemen sind sehr geschätzt. Sie verfügen über ein breites Netzwerk, denken, handeln unternehmerisch und vertreten die Unternehmung als Fachexperte in nationalen Gremien. Sie sind eine integre, offene Persönlichkeit und verfügen über analytische, konzeptionelle Fähigkeiten. Sie schätzen eine selbstständige Arbeitsweise und möchten eine prägende Rolle mit zukunftsgerichteten Zielen übernehmen. Mit Ihrer natürlichen Autorität vertreten Sie auf allen Ebenen die Unternehmensinteressen



Bitte senden Sie Ihre detaillierten Bewerbungsunterlagen an Frau Françoise Herzog. Wir sichern Ihnen volle Diskretion zu.

HERZOG HUMAN RESOURCES
Forchstrasse 104, CH-8132 Egg
Telefon +41 (0)43 499 76 76
herzog@herzog-hr.ch, www.herzog-hr.ch

Der Tarifverbund Nordwestschweiz (TNW) setzt sich für die Mobilitätsbedürfnisse seiner Kundinnen und Kunden ein. Im TNW sind fünf Kantone und fünf Transportunternehmen der Nordwestschweiz vereint, welche jährlich über 240 Millionen Fahrgäste befördern. Das Kernprodukt des TNW ist das U-Abo.

PROJEKTLEITER / STV. GESCHÄFTSFÜHRER (M/W) 80%

Aufgabe:

Sie treiben diverse Projekte zu Themen wie Sortiment, Vertrieb, Kommunikation und Marketing des Verbunds voran. Ausgewählte Themen erarbeiten Sie selbstständig mit einem operativen bis hin zu einem strategischen Horizont. Sie sind Teil verschiedener Arbeitsgruppen mit lokalen und nationalen Partnern oder leiten diese, erarbeiten Entscheidungsgrundlagen und bringen sich aktiv ein. Administrative Aufgaben, die Leitung von Sitzungen und Protokollführung sowie organisatorische Tätigkeiten gehören ebenfalls zu Ihrem Tätigkeitsbereich dazu. Sie vertreten den TNW an Anlässen, Tagungen oder in Gremien.

Angebot:

Durch Ihre Mitarbeit können Sie die Zukunft des TNW aktiv mitgestalten und mitprägen. Es freut sich ein kleines, wertschätzendes Team auf Sie, in welchem jeder mitanpackt und für die Sache einsteht. Die modernen Büroräumlichkeiten im Herzen der Stadt Basel runden das Angebot ab.



Formale Voraussetzungen:

- Uni- / Fachhochschul-Abschluss oder gleichwertige betriebswirtschaftliche Aus- und/oder Weiterbildung
- Mind. acht Jahre Berufserfahrung, davon drei Jahre in der Projektleitung
- Erfahrung in der ÖV-Branche von Vorteil
- Stark ausgeprägte analytische Fähigkeiten, Zahlenaffinität, Konzeptionsstärke, Umsetzungsorientierung
- Hohe Ansprüche an die eigene Arbeitsqualität
- Stilsicheres Deutsch, Französisch von Vorteil
- Offene, authentische Persönlichkeit mit Kommunikationsgeschick, welche Beziehungen erfolgreich knüpft

