

Sitzung vom 25. Juni 2008

**972. Anfrage (Finanzmarktkrise und Zürcher Arbeitsmarkt)**

Die Kantonsräte Ralf Margreiter, Oberrieden, und Kaspar Bütikofer, Zürich, haben am 7. April 2008 folgende Anfrage eingereicht:

Gewitterwolken hängen über dem Zürcher Finanzplatz: Je nach weiterer Entwicklung der Finanzmarktkrise dürften spürbare Auswirkungen auch den Zürcher Arbeitsmarkt mit seiner massiven Abhängigkeit von den Finanzdienstleistern treffen.

Im Kanton Zürich wird jeder vierte Franken im Finanzsektor verdient, und es hängt rund die Hälfte der Wirtschaftskraft direkt oder indirekt vom Gedeihen des Finanzplatzes Zürich ab. Dahinter steht auch eine grosse Zahl von Arbeitsplätzen: Rund ein Zehntel arbeitet im Finanzdienstleistungssektor. Für den Kanton Zürich besteht somit ein erhebliches Klumpenrisiko. Bereits jetzt werden Vakanzen in den Grossbanken nicht mehr ersetzt.

Anlässlich der letzten Krise im Finanzsektor hat der Kanton Zürich gemeinsam mit den Ostschweizer Kantonen eine detaillierte Arbeitsmarktbeobachtung vorgenommen (AMOSA: Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Finanzdienstleistungen) und daraus zahlreiche Folgerungen und Massnahmen abgeleitet.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Regierungsrat um Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie schätzt der Regierungsrat die Auswirkung der Finanzmarktkrise auf den Zürcher Arbeitsmarkt ein?
2. Welche der in der AMOSA-Studie enthaltenen Folgerungen und Massnahmen schätzt der Regierungsrat als heute noch gültig bzw. tauglich ein?
3. Sind diese Massnahmen innert nützlicher Frist umsetzbar bzw. laufen entsprechende Vorbereitungen?
4. Ist der Regierungsrat bereit, in Fortschreibung zur AMOSA-Studie aus dem Jahr 2003 eine analoge Arbeitsmarktbeobachtung in die Wege zu leiten, die den veränderten Prämissen Rechnung trägt?

Auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Ralf Margreiter, Oberrieden, und Kaspar Bütikofer, Zürich, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Die Finanzmarktkrise hat zuerst die von der Hypothekarkrise stark betroffenen USA und das Investment Banking hauptsächlich amerikanischer Finanzdienstleister erfasst. In der Folge wurden insbesondere auch die beiden Schweizer Grossbanken in Mitleidenschaft gezogen. Sie haben Stellen hauptsächlich in den USA und in Grossbritannien abgebaut. Die UBS AG (UBS) will bis Mitte 2009 weltweit weitere 5500 Stellen abbauen, davon 1500 in der Schweiz. Ein grosser Teil des Stellenabbaus erfolgt durch natürliche Fluktuation (Kündigungen durch Arbeitnehmende, [vorzeitige] Pensionierungen mit Sozialplan usw.). Ein kleinerer Teil wird allenfalls gekündigt. Der Abbau erfolgt über alle Altersstufen.

Die Arbeitsmarktlage insbesondere für qualifizierte Arbeitskräfte ist mit einer Arbeitslosenquote von 2,3% (ZH) bzw. 2,4% (CH), Stand Mai 2008, nach wie vor gut. Der Arbeitsmarkt – insbesondere auch jener der Finanzdienstleister – ist aber in stetiger Bewegung. Beispielsweise wuchs der Personalbestand der UBS allein im Jahr 2006 um 8500 Personen. Zahlreiche Stellen können nach wie vor selbst unter Inanspruchnahme des weltweiten Arbeitsmarktes nicht besetzt werden. Entlassene finden deshalb oft rasch eine neue Stelle. Insgesamt betrachtet ist derzeit der Zürcher Arbeitsmarkt im Bereich der Finanzdienstleistungen unproblematisch.

Zu Fragen 2 und 3:

Die Arbeitsmarktbehörden bereiten sich nach Massgabe ihres gesetzlichen Auftrages und ihrer Möglichkeiten auf schwierige Situationen vor. So betreiben unter anderem die Arbeitsmarktbehörden der Kantone Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich die Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOS). Diese befasst sich projektbezogen mit aktuellen drängenden Fragen des Arbeitsmarktes. Dabei berücksichtigt sie, dass der Arbeitsmarkt nicht an Kantonsgrenzen Halt macht. Arbeitslosigkeit wirkt sich denn auch nicht am bisherigen Arbeitsort, sondern am Wohnort des Stellenlosen aus. Weil viel mehr Arbeitskräfte aus anderen Kantonen nach Zürich pendeln als umgekehrt, bekämen auch umliegende Kantone heikle Auswirkungen sowohl hinsichtlich Arbeitslosigkeit als auch

deren Folgeerscheinungen wie abnehmende Steuereinnahmen zu spüren. Im Rahmen des Projekts «Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Finanzdienstleistungen» von August 2003 wurden die nachstehenden Massnahmen entwickelt ([www.amosa.net/finanzdienstleister](http://www.amosa.net/finanzdienstleister)). Für den Kanton Zürich werden diese Massnahmen vom Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) gemeinsam mit den Projektpartnern wie folgt umgesetzt:

Massnahme 1:

In der Arbeitsvermittlung soll eine verstärkte Zusammenarbeit der Unternehmen mit den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) erreicht werden.

Umsetzung:

Die Nutzung der RAV als Rekrutierungskanal für die Unternehmen wird fortlaufend optimiert. Eine bessere Zusammenarbeit mit den wichtigsten Arbeitgebern im Finanzdienstleistungssektor ist eingerichtet. Kontakte mit den Arbeitgebern werden flächendeckend über eine Datenbank erfasst. Monatlich wird ein Bewerberbulletin erstellt.

Massnahme 2:

Für die Arbeitsvermittlung soll ein Hilfsmittel entwickelt werden, das die Beurteilung und Klassifizierung von Stellensuchenden aus dem Finanzdienstleistungssektor erlaubt und das von Arbeitgebern und Arbeitsmarktbehörden verstanden werden kann. Für die öffentliche Arbeitsvermittlung soll die bestehende Datenbank insbesondere hinsichtlich Berufsbezeichnungen überarbeitet werden.

Umsetzung:

Die Berufsbezeichnungen einschliesslich Schlüsselworte in der Datenbank wurden überarbeitet und mit Hilfe der grössten Banken validiert. Die Änderungen wurden eingeführt.

Massnahme 3:

Für die Arbeitsvermittlung soll in den RAV eine Ansprechperson mit vertieften Branchenkenntnissen für die Arbeitgeber aus dem Finanzdienstleistungssektor als Kontaktperson zur Verfügung stehen.

Umsetzung:

In jedem RAV gibt es eine spezialisierte Ansprechperson für Arbeitgeber aus dem Finanzdienstleistungssektor.

Massnahme 4:

Für die Arbeitsvermittlung soll ein überregionaler periodischer Austausch zwischen spezialisierten RAV-Beratenden organisiert werden mit dem Ziel, diese für den Umgang mit Kaderpersonen zu qualifizieren und dem Vorkommen von Burn-out entgegenzuwirken.

Umsetzung:

Es findet ein regelmässiger Austausch zwischen den RAV-Beratenden statt, indem Branchenteams im Rahmen einer optimierten Vermittlungsstrategie untereinander vernetzt werden.

Massnahme 5:

Bei den Massnahmen zur Qualifizierung von Stellensuchenden soll das Angebot der RAV angepasst, für die Kantone untereinander geöffnet und die entsprechenden Informationen den Personalberatenden in geeigneter Form zugänglich gemacht werden.

Umsetzung:

Der Kanton hat das Angebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen für Stellensuchende aus anderen Kantonen geöffnet, ist aber für die Durchführung der Kurse nicht auf Stellensuchende aus anderen Kantonen angewiesen. Demgegenüber können bei Bedarf qualifizierte Stellensuchende aus dem Kanton an ausserkantonalen oder nationalen Massnahmen teilnehmen.

Massnahme 6:

Die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeiter soll auch schon in den Betrieben gefördert werden. Das Angebot «Standortbestimmung» soll für alle Mitarbeiter geöffnet werden und unter anderem für Eigenverantwortung sensibilisieren (keine «Lebensstellung» mehr).

Umsetzung:

Laufende Umsetzung, wobei diese Massnahme im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsvertragsparteien bzw. deren Verbänden liegt.

Massnahme 7:

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmarktbehörde, Arbeitgebern und Arbeitnehmern bzw. deren Verbänden kann verbessert werden, indem die RAV möglichst frühzeitig über Entlassungen informiert werden.

Umsetzung:

Die Mitglieder der Arbeitgeberverbände (Verband Zürcherischer Kreditinstitute, Schweizerischer Versicherungsverband) wurden hinsichtlich einer frühzeitigen Meldung eines geplanten Stellenabbaus sensibilisiert. Zudem findet ein regelmässiger Austausch mit Unternehmen, insbesondere mit den Grossbanken, statt.

Massnahme 8:

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmarktbehörde, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden kann verbessert werden, indem die Schnittstelle zwischen betrieblichen Massnahmen zur Begleitung von Kündigungen und der öffentlichen Arbeitsvermittlung im Rahmen von Ad-hoc-Arbeitsgruppen konkret gestaltet und koordiniert wird.

Umsetzung:

In Zusammenarbeit mit Unternehmen wurden spezifische Massnahmen entwickelt, um den Übergang zu koordinieren: Begleitprogramm zur persönlichen Neuorientierung der von Entlassung bedrohten oder betroffenen Mitarbeitenden; Übergabeprotokoll für RAV-Personalberatende über Gespräche zwischen Personalverantwortlichen und betroffenen Mitarbeitenden.

Massnahme 9:

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmarktbehörde, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden kann verbessert werden, indem die überbetriebliche Stellenvermittlung mittels einer (privatwirtschaftlichen oder staatlichen) Jobbörse für hochqualifizierte Stellensuchende aus dem Finanzdienstleistungssektor gefördert wird; solche Vermittlungen sollen auch für temporäre Einsätze erfolgen.

Umsetzung:

Der Schweizerische Bankpersonalverband hat die Website [www.finance-job.ch](http://www.finance-job.ch) eingerichtet, auf der neben Links zu den relevanten Bankwebsites die Möglichkeit besteht, mit einer eigenen Suchfunktion die Stelleninserate aller dieser Links abzufragen. Diese Lösung wurde gewählt, um die kommerziellen Anbieter nicht zu konkurrenzieren.

Massnahme 10:

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmarktbehörde, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden kann verbessert werden, indem Massnahmen wie beschäftigungswirksame Arbeitszeit- und Gehaltsflexibilisierungsmodelle aktiv gefördert werden.

Umsetzung:

Eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertretern der Arbeitgeberorganisationen der Banken, des Schweizerischen Bankpersonalverbands und des KV Schweiz hat Grundlagen für die Einführung alternativer Arbeitszeitmodelle erarbeitet und Empfehlungen an die Mitglieder der Verbände abgegeben.

Massnahme 11:

Für die Entscheidungsträger der Arbeitsmarktpolitik ist es angezeigt, Erkenntnisse der Studie in die strategische Planung einzubeziehen und die Rahmenbedingungen, die von der Arbeitslosenversicherungsgesetzgebung vorgegeben werden, dahingehend zu prüfen, ob sie an die heutigen Gegebenheiten anzupassen sind.

Umsetzung:

Die nächste Revision des Arbeitslosenversicherungsrechts wird derzeit vorbereitet.

Zu Frage 4:

AMOS A überprüft die Aktualität der Studien regelmässig und schlägt bei Bedarf neue Massnahmen vor. Eine zusätzliche analoge Arbeitsmarktbeobachtung erübrigt sich deshalb aus heutiger Sicht. Sollten sich die Dinge ungünstig entwickeln, wird die Lage neu zu beurteilen sein.

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

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

**Husi**