

## NACHGEFRAGT

# «Arbeitsmarkt nicht wesentlich negativer»

Roger Gfrörer ist Leiter der Abteilung Career Services der **Universität Zürich**.

*Ist die aktuelle Krise ein spezielles Thema bei Ihren Gesprächen mit Hochschulabsolventen?*

**Roger Gfrörer:** Die Konjunktur war in den Anfragen der Studierenden kein signifikantes Thema. Es scheint, dass sie demnach die Lage auf dem Arbeitsmarkt nicht wesentlich negativer einschätzen, als dies bislang der Fall war.

*Was sind die Gründe für dieses fast normale Verhalten?*

Gfrörer: Vielleicht ist dies darin begründet, dass die Firmen nach wie vor aktiv auf dem Hochschulrekrutierungsmarkt auftreten; vielleicht auch darin, dass die Arbeitslosenzahlen im Oktober zum Vorjahr 1,5% tiefer lagen und etliche Banken einen Abbau ihres Personals in der Schweiz bis jetzt vermeiden konnten. Eine dritte Erklärung könnte aber auch sein, dass sich die Absolventen zurzeit gar nicht so für Jobs im Bereich des Investment Banking interessieren, weil dieser an Beliebtheit eingebüsst hat. Absolventen von Banking und Finance steht eine Vielzahl anderer Einstiegsmöglichkeiten offen.

*Was steht wohl hinter diesem eher unaufgeregten abwartenden Verhalten der Studenten?*

Gfrörer: Bis anhin melden die Schweizer Finanzdienstleister keinen Abbau der Career-Star-



**ROGER  
GFRÖRER**

ter-Programme. Die bisherigen Restrukturierungen lassen eher darauf schliessen, dass der Heimmarkt gestärkt wird.

*Werden Unternehmen in einer schwierigen Lage trotzdem neue Mitarbeiter einstellen?*

Gfrörer: Gerade Firmen, die sich in einer solchen Lage befinden, verlieren in der Regel durch Abgänge eine Vielzahl von Leuten, die sie wieder ersetzen müssen.

*Schafft der Rückzug der Baby-Boomer-Generation vom Arbeitsmarkt neue Arbeitsplätze auch für Hochschulabsolventen?*

Gfrörer: Davon kann man ausgehen. Grund ist nicht nur die spürbare Zunahme des Fachkräftemangels. Der Druck durch den demografischen Wandel wird verstärkt durch den Trend zu frühzeitigen Pensionierungen und die hohen Berufsnebenkosten für ältere Mitarbeitende. Da Einsteiger einige Jahre Berufserfahrung benötigen, bis sie ihre maximale Leistungsfähigkeit erreicht haben, müssen die Unternehmen frühzeitig dem Austritt der zahlenmässig stärksten Jahrgänge entgegenwirken.

INTERVIEW: HELGA WIENRÖDER