

Medienkonferenz
Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz
Mittwoch, 21. Januar 2015

Es gilt das gesprochene Wort

Tatkraft dank «bottom-up»-Ansatz und breiter Abstützung

Monika Rühl, Vorsitzende der Geschäftsleitung economiessuisse

Sehr geehrte Damen und Herren

Valentin Vogt hat Ihnen dargelegt, dass wir uns im Projekt «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» für ein stufenweises Vorgehen entschieden haben: In einem ersten Schritt geht es um gute Beispiele, die Nachahmer finden sollen. Zweitens bieten die Verbände Dienstleistungen zur Unterstützung der Unternehmen an. Und drittens soll evaluiert werden, ob die gesteckten Ziele auch erreicht werden. Ich möchte Ihnen nun aufzeigen, wie wir sicherstellen, dass dieses Konzept kein «Papiertiger» bleibt.

Lösungen, die «top-down» von zwei Dachorganisationen der Schweizer Wirtschaft initiiert werden, motivieren aus unserer Erfahrung die Unternehmen nur ungenügend zur Mitarbeit. Deshalb wählen wir einen «bottom-up»-Ansatz: Wir gehen von den Unternehmen aus, bündeln alle Aktivitäten im Bereich der Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials auf dem Schweizerischen Arbeitsmarkt und binden weitere Stakeholder aus Politik, Verwaltung, anderen grossen Verbänden und auch einzelnen Firmen ein. Diese breit abgestützte Struktur soll für die nötige Verbindlichkeit sorgen, damit es gemeinsam gelingt, der kommenden Arbeitskräftelücke erfolgreich entgegenzuwirken.

Breitenwirkung dank Regionalanlässen

Zum Abschluss dieser Medienkonferenz komme ich nochmals auf das eigentliche Kernstück zurück: das Haus «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz». Wie schon aufgezeigt, hat dieses Haus fünf Säulen, die wir Schritt für Schritt thematisieren wollen. Beginnen werden wir, wie ausgeführt, mit dem Potenzial der älteren Mitarbeitenden. Wie wird der «bottom-up»-Ansatz hier konkret umgesetzt?

Damit das Projekt die nötige Breitenwirkung entfaltet, werden wir in die Regionen gehen, die Arbeitgebervertreter vor Ort einbinden und gleichzeitig die guten Beispiele der dort ansässigen Unternehmen sammeln, Erfahrungen austauschen und Lösungen aufzeigen. Diese Anlässe werden nicht punktuell und zufällig, sondern systematisch und in einem festgelegten Rhythmus stattfinden. Gleichzeitig aktivieren wir unsere Mitglieder, die Branchenverbände und ihre Unternehmen, indem beispielsweise der Schweizerische Arbeitgeberverband in seinen Arbeitsgruppen die ausgesuchten Themen wie Alterszeit, Führungsfragen etc. gezielt aufnimmt.

Nächster Schwerpunkt: Das Potenzial der Frauen

Wenn wir im Herbst ein erstes Fazit zu den älteren Arbeitnehmenden ziehen, werden wir zugleich den zweiten thematischen Schwerpunkt lancieren: das Potenzial der oft gut ausgebildeten, aber aufgrund von Familienverpflichtungen nicht oder nur in kleinen Pensen erwerbstätigen Frauen. Sie bilden einen ebenso wichtigen Teil des inländischen Arbeitskräftepotenzials wie die älteren Arbeitnehmenden. Zwar liegt die Erwerbsquote der Frauen hierzulande im europäischen Vergleich immer noch sehr hoch ist. Jedoch arbeiten 57 Prozent Teilzeit, fast die Hälfte davon mit einem Pensum unter 50 Prozent.

Genau wie bei den älteren Arbeitnehmenden müssen wir uns auch hier die Frage stellen, welche Herausforderungen sich sowohl für die Arbeitgeber wie auch für die Arbeitnehmerinnen stellen und welche Rahmenbedingungen beide benötigen. Das Ziel muss es sein, dass einerseits der Wiedereinstieg der Frauen besser gelingt. Und dass andererseits die bisher oft eher kleinen Arbeitspensen, insbesondere der Frauen mit Familienpflichten, zumindest auf 60 bis 80 Prozent erhöht werden können. Natürlich dürfen wir dabei nicht vergessen, dass nicht jede gut ausgebildete Frau in einem hohen Pensum arbeiten will - insbesondere dann nicht, wenn sie kleine Kinder hat. Nebst den Anforderungen an die Arbeitgeber und die Arbeitnehmerinnen steht hier das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund: Die Rahmenbedingungen müssen so ausgestaltet sein, dass diese Vereinbarkeit überhaupt spielen kann. Dazu zählen bedarfsgerecht ausgelegte, flexibel nutzbare Tagesstrukturen und Betreuungsangebote für die Kinder. Die staatliche Regulierung sollte den Ausbau von Betreuungsstrukturen nicht hemmen, sondern fördern. Auch steuerliche Fehlanreize sind zu überprüfen. Und mit der alternden Gesellschaft rückt ein weiteres Phänomen in den Fokus, das der Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt abträglich sein kann: die Übernahme von Pflegeaufgaben für Angehörige.

Sie sehen: Die Herausforderungen werden nicht weniger. Wir wollen aber nicht nur darüber reden, sondern sie aktiv angehen, Schritt für Schritt, nicht immer medienwirksam, aber in engem Kontakt mit den Unternehmen, die sich austauschen, gegenseitig bei der Umsetzung unterstützen, unter Mithilfe von uns Spitzenverbänden.