

Medienkonferenz vom 21. Januar 2015

Es gilt das gesprochene Wort

Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz: Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial

Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Die demografische Entwicklung der Bevölkerung und deren Überalterung, der kommende Austritt der Generation der Baby-Boomer aus dem Arbeitsmarkt und die früher rückläufige Geburtenrate sind Fakten, die Sie alle kennen. Für uns Unternehmer und Unternehmerinnen bedeutet dies, dass unsere Belegschaften älter werden und dass wir uns zunehmend die motivierten und qualifizierten jungen Fachkräfte streitig machen werden. Mit der absehbaren Beschränkung der Zuwanderung als Folge der Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative wird sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich verschärfen.

Es gibt aber keine erfolgreiche Wirtschaft und damit keinen Wohlstand in diesem Land, wenn den Unternehmen nicht genügend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Oder anders ausgedrückt: Wenn es uns in Zukunft nicht gelingt, die Nachfrage nach Arbeitskräften zu decken, leidet darunter unweigerlich der Wirtschaftsstandort Schweiz. Und dies bekämen letztlich wir alle zu spüren – denken wir beispielsweise an die schon heute fehlenden Ärzte und Pflegefachpersonen oder an die Tatsache, dass sich eine stagnierende Wirtschaft am Ende des Tages im Portemonnaie jedes einzelnen bemerkbar macht.

Die Vergangenheit lehrt uns zudem, dass der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften auch in schwierigen wirtschaftlichen Situationen wie der jetzigen, wo zusätzlich zur Unsicherheit über die Zukunft der Bilateralen Verträge mit der EU nun auch noch die unerwartete Aufhebung des Euro-Mindestkurses dazugekommen ist, hoch bleibt.

Gestützt auf diese Ausgangslage nimmt die Bedeutung der inländischen Arbeitskräfte eine neue Dimension an. Diese Feststellung machen nicht alle Arbeitgeber gleichzeitig, der eine spürt diesen Druck früher, der andere später. Für uns als Spitzenverbände der Wirtschaft sind die kommenden Herausforderungen aber greifbar. Wir haben uns deshalb bereits seit längerem mit diesem Thema befasst – allerdings nicht öffentlichkeitswirksam, weshalb nicht alle Schritte und Massnahmen breit wahrgenommen wurden. Heute sind wir aber an einem Punkt angelangt, an welchem wir den Bedarf sehen, öffentlich unsere Absichten und die weiteren Schritte zur Bekämpfung des absehbaren Arbeitskräftemangels bekannt zu geben. Der Schweizerische Arbeitgeberverband und economiesuisse haben beschlossen, ihre Aktivitäten rund um das Arbeitskräftepotenzial auf dem Schweizerischen Arbeitsmarkt zu bündeln, gemeinsam aufzutreten und zusätzliche Stakeholder aus Politik, Verwaltung und Branchenverbänden einzubinden, um gemeinsam die getroffenen und zu treffenden Massnahmen auch der breiten Öffentlichkeit zu zeigen. Die Resultate dieser Aktivitäten wollen wir zum gegebenen Zeitpunkt auch messen. Heute stehen wir aber am Start unseres neuen Projektes. Frau Monika Rühl wird anschliessend die Struktur der neuen Organisation aufzeigen und im Detail darlegen.

«Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz»: Fünf Säulen

Welche Zielsetzung verfolgen wir mit unserem neuen Projekt und welches sind die geplanten Massnahmen?

Das inländische Arbeitskräftepotenzial setzt sich aus diesen fünf Säulen zusammen: den älteren Mitarbeitenden, den Frauen, den beeinträchtigten Mitarbeitenden, den Jugendlichen, aber auch den ausländischen Mitarbeitenden. Denn für uns ist klar, dass auch zukünftig die Unternehmen in der Schweiz Fachleute mit Spezialwissen oder Mitarbeitende aus ausländischen Tochtergesellschaften, auch aus Drittstaaten, auf dem Schweizer Arbeitsmarkt einsetzen können müssen. Sie alle bilden das Arbeitskräftepotenzial, welches auf dem Fundament – dem liberalen und flexiblen Arbeitsmarkt – steht. In einigen dieser Säulen ist der Schweizerische Arbeitgeberverband schon länger aktiv, etwa bei der Integration von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit dem Verein Compasso oder den älteren Arbeitnehmenden mit der Initiative «arbeitsmarkt 45plus». Im Rahmen der heutigen Präsentation werden wir aber nur auf zwei dieser Säulen fokussieren: die älteren Mitarbeitenden und die Frauen. Weshalb wir dies tun, werde ich noch erläutern.

In zahlreichen Betrieben ist das Potenzial der älteren Mitarbeitenden oder der Wiedereinsteigerinnen schon erkannt. Von solchen guten Beispielen werden wir heute hören und genau darum geht es in einem ersten Schritt. Die Arbeitgeber müssen systematisch Kenntnis von guten Erfahrungen und erfolgreichen Beispielen ihrer Unternehmerkollegen erhalten, damit sie motiviert werden, solche Best Practices zu übernehmen. Ihre Bedenken und Sorgen sollen sie mit andern Arbeitgebern austauschen können und dabei auch Muster und andere praktische Hilfsmittel erhalten. Dies aus dem einfachen Grund, weil es auch heute immer wieder vorkommt, dass beispielsweise betriebsintern nicht bekannt ist, wie Altersteilzeit umgesetzt wird oder ein Pensioniertenvertrag abgefasst werden soll. Hier sollen Hilfestellungen geboten und ein Nachahmungseffekt von Unternehmer zu Unternehmer gefördert werden.

Wir müssen aber auch realistisch sehen: Nicht aus jedem frühpensionierten Banker aus Solothurn wird ein CAD-Spezialist im Wallis. Das heisst, es wird auch in Zukunft arbeitslose – ältere und jüngere – Personen geben, weil schlicht Angebot und Nachfrage sich nicht decken.

Folgerungen aus «arbeitsmarkt 45plus»

Obwohl unter dem Dach der «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» verschiedene Arbeitskräftepotenziale zu finden sind, welche es verstärkt in den Unternehmen einzubinden gilt, haben wir uns entschlossen, unsere Aktivitäten in den kommenden Monaten auf eine erste Gruppe, die älteren Mitarbeitenden, zu fokussieren. Dies deshalb, weil es auch aus Optik der Sozialversicherungen angezeigt ist, diese Gruppe zu motivieren und zu befähigen, sie länger im Arbeitsprozess zu halten, mindestens bis zur Pensionierung, aber auch darüber hinaus. Die demografische Entwicklung, worüber ich eingangs gesprochen habe, war auch der Anlass, weshalb wir für diese Gruppe im Juni 2014 mit unserer Initiative «arbeitsmarkt 45plus» gestartet sind. In dieser Initiative haben wir uns zusammen mit einer Gruppe von Unternehmen der Frage gestellt, welche Gründe Arbeitgeber daran hindern können, ältere Mitarbeitende anzustellen oder diese im Unternehmen zu halten. Es geht um Fragen rund um das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmende, aber auch um Rahmenbedingungen, welche zu verbessern sind. Erwähnen möchte ich hier beispielsweise den immer wieder erwähnten Punkt, ältere Mitarbeitende seien in der beruflichen Vorsorge viel teurer. Hier müssen wir Antworten für die Arbeitgeber bereithalten, um Sorgen und Vorurteile beseitigen zu können und dort, wo nötig, Rahmenbedingungen anzupassen. Unsere gemeinsamen Schlussfolgerungen aus diesen Arbeiten waren klar: Viele Hindernisse liegen insbesondere im Bereich «Führung und Zusammenarbeit im Team». Ebenfalls gilt es, eine frühzeitige Entwicklungsplanung mit den Mitarbeitenden anzugehen. Wichtig sind aber auch gute Vorsorgelösungen, um entgegenzuwirken, dass ein älterer Mitarbeitender, der ins zweite Glied zurücktritt, dadurch Renteneinbussen in Kauf nehmen muss.

Aber auch die Arbeitnehmenden sind gefragt und müssen ihren Beitrag leisten. Es braucht beispielsweise die Bereitschaft, im Alter eine andere Tätigkeit und damit unter Umständen auch eine Lohnein-

busse in Kauf zu nehmen, dafür aber bis 65 oder darüber hinaus eine den Fähigkeiten entsprechende, erfüllende Arbeit zu leisten. Wer sich dazu bereit erklärt, darf aber nicht mit Renteneinbussen bestraft und von der Gesellschaft als Versager abgestempelt werden.

Aber auch hier gilt es realistisch zu bleiben. Die Gruppe der älteren Arbeitnehmenden bildet kein unerschöpfliches Potenzial: Die Arbeitslosenquote der Personen ab 50 Jahren liegt bei tiefen 3,0 Prozent, und jede dritte Person zwischen 64 und 69 Jahren ist heute noch erwerbstätig. Gleichzeitig brauchen wir aber auch gute Rahmenbedingungen und hier ist die Politik gefordert. Wir erachten es deshalb als wichtig und richtig, dass der Bundesrat seine Fachkräfte-Initiative lanciert hat. Die Arbeitgeber unterstützen diese Initiative, werden aber gleichzeitig auch ihre eigenen Bemühungen ebenfalls deutlich verstärken.

Es hat sich im Rahmen von «arbeitsmarkt 45plus» darüber hinaus gezeigt, dass die Arbeitgeber mit Blick auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmender bereits vieles umsetzen. Meist hängen sie ihr Engagement aber nicht an die grosse Glocke – mit der Konsequenz, dass es in der Öffentlichkeit weitgehend unbekannt bleibt. Nicht nur das: Wenn innovative und erfolgreiche Ansätze der Unternehmen nicht bekanntgemacht werden, kann auch kein Nachahmungseffekt bei anderen Unternehmen stattfinden. Dem wollen wir mit unserem Projekt «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» entgegenwirken. Zum Start werden nun beispielhaft drei Unternehmen drei mögliche Wege mit Blick auf das Potenzial der älteren Arbeitnehmenden aufzeigen – und zwar in jenen Themenbereichen, die sich im Rahmen von «arbeitsmarkt 45plus» als die zentralen erwiesen haben.

Ich bedanke mich im Namen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und von economiesuisse sehr herzlich bei den Vertreterinnen und Vertretern von Novartis, Migros und SBB für diese äusserst interessanten Einblicke in ihre Projekte!

Sie werden sich beziehungsweise uns sicherlich – und berechtigterweise – fragen, wie wir sicherstellen, dass diese Beispiele tatsächlich etwas bewirken, dass sie mehr sind als ein bisschen guter Wille.

Die Unternehmen werden sich Ziele setzen und sich daran messen. Auf nationaler Ebene werden auch die Spitzenverbände Zielsetzungen formulieren, um die getroffenen Massnahmen evaluieren zu können. So wird es beispielsweise möglich sein, nach einer gewissen Zeit festzustellen, ob das faktische Rentenalter der Männer von heute 64,1 Jahren und jenes der Frauen von 62,6 Jahren nachweisbar gestiegen ist.

Für die konkrete Umsetzung dieser Initiative übergebe ich jetzt an Frau Monika Rühl, welche Ihnen die nächsten Schritte aufzeigen wird.