

Zuwanderung, ja. Aber in geordneten Bahnen

Die Personaldienstleister der Schweiz sind in einer brisanten Situation: Gute Arbeitskräfte aus dem Ausland sind dringend nötig, doch der Zuwanderung mangelt es an Akzeptanz in der Bevölkerung. Am staffingday wurde über das Spannungsfeld Zuwanderung heiss diskutiert.



Julia Bryner, Relationship Manager bei swiss-staffing

«Die Zuwanderungspolitik ist hochaktuell für unsere Branche. Wenn es um den Arbeitsmarkt und Ausländer geht, sind wir sofort im Fokus der Politik.» So hat Charles Bélaz, Präsident des Verbands der Personaldienstleister Schweiz, den staffingday 2013 am 17. Juni eröffnet. Kroatien, Ecopop, Masseneinwanderungs-Initiative – wichtige Abstimmungen stehen demnächst an. Deren Resultate können für den Arbeitsmarkt und somit für den Personalverleih sowie die Personalvermittlung verheerende Folgen haben. swissstaffing hat die Zuwanderung zum Thema seiner diesjährigen Jahresveranstaltung gemacht und zusammen mit 350 Besuchern Lösungsansätze analysiert.

Steigender Ausländeranteil

Tatsache ist: Der Anteil der Schweizer Bevölkerung ohne Schweizer Pass hat in den vergangenen Jahrzehnten stark zugenommen. Auch die Temporärbranche ist nicht zuletzt dank der Arbeitskräfte aus dem Ausland stark gewachsen. 2012 stieg der Ausländeranteil unter den Temporärarbeitenden erneut und betrug 62 Prozent. Im Vergleich dazu: Der Ausländeranteil der gesamten Erwerbsbevölkerung liegt gerade mal bei 24 Prozent.¹

Dieser Entwicklung geht ein Wirtschaftswachstum voraus, durch welches in den letzten zehn Jahren 600 000 Stellen geschaffen wurden². Vor zehn Jahren hat die Temporärbranche 3 Milliarden Franken Umsatz erarbeitet, heute sind es bereits rund 6 Milliarden Franken. Im Vergleich zur boomenden Wirtschaft ist das Angebot von Schweizer Arbeitskräften jedoch relativ klein. Das bedeutet: In vielen Branchen besteht ein Mangel an Fachkräften. Schweizer Unternehmen rekrutieren somit vermehrt Arbeitskräfte aus dem Ausland. Es handelt sich dabei um eine nachfragegetriebene Entwicklung. Wächst die Wirtschaft, entstehen neue Stellen und es wandern mehr Leute ein. Schweizer Unternehmen benötigen beim Rekrutieren von in- und ausländischen Fachkräften die Unterstützung der Personaldienstleister. Die Bevölkerung jedoch steht dem steigenden Ausländeranteil je länger, je mehr zurückhaltend gegenüber: eine kritische Situation für den Personaldienstleister.

Angst vor dem Fremden

Klar ist: Die Schweizer Unternehmen brauchen die Fachkräfte aus dem Ausland. Aber wie steht die Bevölkerung dazu? Zusammen mit der Universität Neuchâtel und gfs-Zürich hat

swissstaffing die Migrationsängste der Bevölkerung erforscht³. Unbehagen empfindet die Bevölkerung vor allem gegenüber Ausländern, deren Kultur sich wesentlich von der schweizerischen unterscheidet. Eine Sitznachbarin im Tram mit Kopftuch oder dunkler Haut sowie ein Sitznachbar, der eine unverständliche Sprache spricht, rufen bei den Befragten verstärktes Unbehagen hervor. Auf noch grössere Ablehnung stösst eine Roma-Bettlerin als Sitznachbarin. Sie verkörpert die Kombination aller Merkmale, die ein Unbehagen erwarten lassen: kulturelle Distanz, tiefe Bildung und Erwerbslosigkeit. Zuwanderer, die Leistungen des Sozialstaates beziehen, ohne vorgängig Beiträge einbezahlt zu haben, stossen auf Unverständnis. Ein wunder Punkt für die Schweizer. Neu Zugezogene mit einer ähnlichen Kultur werden hingegen von einem Grossteil der Bevölkerung begrüsst. Eine differenzierte Betrachtung der Immigrantengruppen ist demnach der Schlüssel zu einer erfolgreichen Zuwanderungspolitik.

Zuwanderung ist nicht gleich Zuwanderung

«Sie politisieren am Volk vorbei», so beginnt Esther Girsberger, Moderatorin des staffingday, die Podiumsdiskussion⁴. Personenfreizügigkeit einschränken, Ventilklausel anrufen, keine Drittstaatenenerweiterung – diese Massnahmen versuchen die Zuwanderung auf dem Arbeitsmarkt zu begrenzen. Verschiedene Studien, darunter auch die Studie von swissstaffing, haben jedoch gezeigt, dass die Schweizer und Schweizerinnen keine Angst vor dieser Art von Zuwanderung

Die Bevölkerung steht dem steigenden Ausländeranteil je länger, je mehr zurückhaltend gegenüber.

haben. Der kritische Faktor ist die kulturelle Differenz, das Fremdartige, welches bei der Bevölkerung Ängste auslöst, sowie die Erwerbslosigkeit. Die Resultate der Studie unterstützen die Politik der Schweiz, die vermehrt auf die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem EU-/EFTA-Raum setzt.

Problematisch wird es, wenn der Populismus überhand nimmt und alle Zuzüger in einen Topf wirft. Philipp Müller, Parteipräsident der FDP, bringt es auf den Punkt: «Der Asylbereich macht lediglich 4 Prozent der Zuwanderung aus, beschert uns aber etwa 95 Prozent des Ärgers. Das führt dazu, dass die Bevölkerung keinen Unterschied mehr macht zwischen einem tunesischen Asylsuchenden, der unsere Gesetze missachtet, und einem deutschen Ingenieur, der für uns



Auf dem Podium vertreten sind (von links): Esther Girsberger, Moderatorin des staffingday 2013, Philipp Müller (FDP), Luzi Stamm (SVP), Regula Rytz (Grüne), Marco Romano (CVP) und Gianni D'Amato (SFM, Universität Neuchâtel).



Philipp Müller, Parteipräsident FDP: «Der Asylbereich macht 4 Prozent der Zuwanderung aus, beschert uns aber etwa 95 Prozent des Ärgers.»



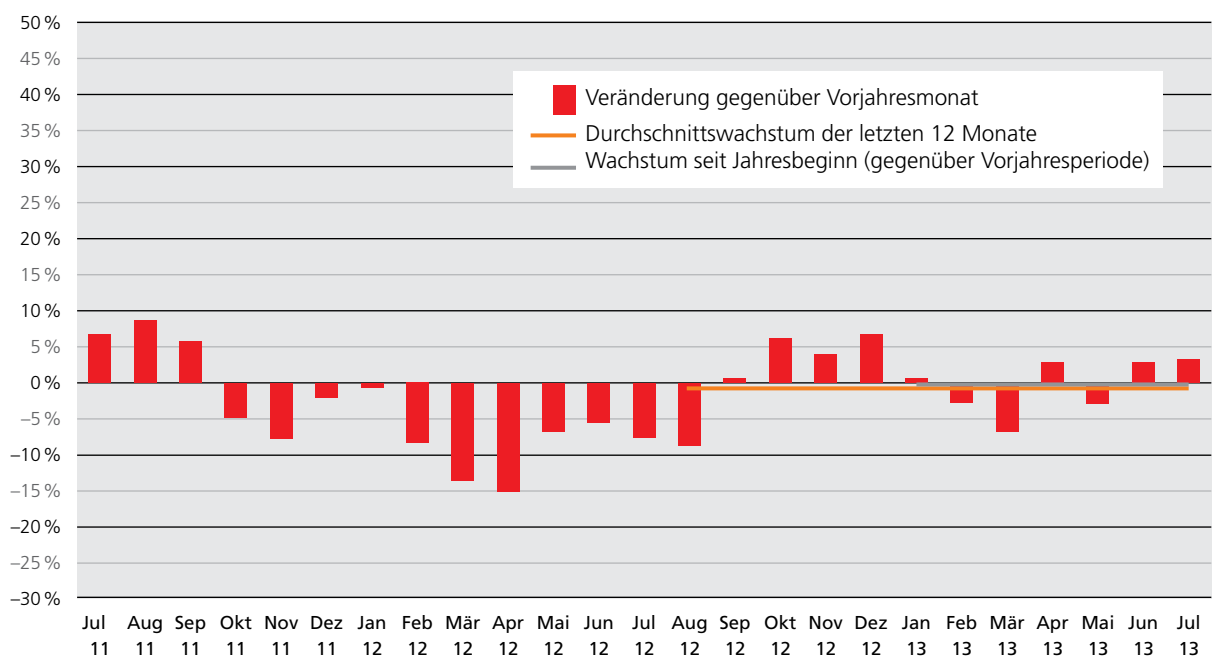
Charles Bélaz, Präsident swissstaffing: «Die Temporärbranche übernimmt mit dem neuen Gesamtarbeitsvertrag ihre Verantwortung.»

swisstemptrend

Monatlich aktualisierte Temporärbranchen-Entwicklung

Zum zweiten Mal in Folge resultiert ein leichtes Wachstum. Im Juli nahm das Temporärarbeitsvolumen um drei Prozent zu gegenüber Juli 2012. Damit erreicht die Branche seit Jahresbeginn einen knapp ausgeglichenen Verlauf. Das Wachstum seit Jahresbeginn beträgt -0,1 Prozent. Im Durchschnitt über die letzten zwölf Monate beträgt das Wachstum -0,7 Prozent.

Aus heutiger Sicht rechnet swissstaffing damit, dass sich das Branchenwachstum für das gesamte Jahr 2013 auf diese Grössenordnungen einpendeln wird. Aus der Gesamtwirtschaft kommen widersprüchliche Signale, was die Prognose erschwert.



Quelle: Suva

einen ökonomischen Gewinn bedeutet.»⁵ Umso wichtiger ist es daher, dass die Politik dieses Bild geraderückt. Sie muss alles daransetzen, die unwillkommenen Seiten der Zuwanderung zu kontrollieren – einerseits, um den Bedürfnissen der Bevölkerung gerecht zu werden, und andererseits, um eine differenzierte Betrachtung zu ermöglichen. Die Schweiz ist Teil einer globalisierten Welt mit engen Wirtschaftsbeziehungen. Arbeitskräfte kommen und gehen über unsere Grenzen. Damit diese Zuwanderung in geordneten Bahnen verläuft, stehen mehrere Möglichkeiten zur Verfügung: flankierende Massnahmen, Drittstaatenkontingente oder Ausbau der Gesamtarbeitsverträge.

Effektiv, aber noch nicht lückenlos

«Wir müssen das Unbehagen der Bevölkerung gegenüber der Zuwanderung ernst nehmen. Mit dem neuen Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih übernimmt die Temporärbranche ihre sozialpartnerschaftliche Verantwortung», betont Charles Bélaz⁶.

Der GAV Personalverleih ist seit dem 1.1.2012 in Kraft. Er setzt verbindliche Minimalstandards für die Temporärarbeit und schützt den Arbeitsmarkt vor Lohndumping. «Ausserdem – und darauf sind wir besonders stolz – erhalten Temporärarbeitende dank dem GAV Personalverleih finanzielle Unterstützung für Weiterbildungskurse ihrer Wahl», erklärt Myra Fischer-Rosinger, Vizedirektorin von swissstaffing und Leiterin von temptraining, dem GAV Weiterbildungsfonds⁷. Seit dem Start von temptraining am 1.7.2012 konnte der Fonds bereits 2000 Temporärarbeitenden Weiterbildungsleistungen in der Höhe von 3,6 Millionen Franken gutschreiben. Häufig nachgefragt werden nebst berufsspezifischen Weiterbildungen Kurse in

den Landessprachen. Die Temporärbranche leistet somit einen wichtigen Integrationsbeitrag: durch Arbeitsvermittlung und grosszügige Weiterbildungsleistungen.

Der GAV Personalverleih ist ein effektives Instrument für eine geregelte Zuwanderung auf dem Arbeitsmarkt. Umso wichtiger ist es, den GAV Personalverleih laufend zu optimieren und

Arbeitgeber haben grossen Einfluss auf die Zuwanderung: Sie entscheiden, wen sie über die Grenzen holen.

Lücken zu schliessen. So ist es zum Beispiel essenziell, die Lohnsummengrenze von 1,2 Millionen Franken abzuschaffen. Nicht-Mitglieder von swissstaffing, die eine Lohnsumme von unter 1,2 Millionen Franken aufweisen, unterstehen dem GAV Personalverleih nicht automatisch. Dadurch hat der GAV Personalverleih gerade in Grenzregionen Lohndumping nicht vollständig verhindern können. swissstaffing setzt sich stark dafür ein, diese Lücke zu schliessen. Die Wiederverhandlungen des GAV Personalverleih haben schon begonnen.

Verantwortung der Arbeitgeber

Gleichzeitig sollten sich auch die Arbeitgeber bewusst werden, dass sie grossen Einfluss auf die Zuwanderung haben: Sie entscheiden, wen sie über die Grenze holen, um einen Job zu besetzen, und wie lange der Arbeitnehmer in der Schweiz bleiben kann. «Die Arbeitgeber müssen Verantwortung übernehmen – bei der Rekrutierung, der Beantragung der Aufenthalts-

bewilligung und der Integration ihrer Arbeitnehmer», unterstreicht Regula Rytz, Co-Präsidentin der Grünen an der Podiumsdiskussion⁸. Arbeitskräfte sollen nur ins Land geholt werden, wenn diese auch einen guten Job in Aussicht haben. Und der Arbeitgeber soll sich für eine Integration seiner Arbeitnehmer in die Schweizer Kultur und den Arbeitsmarkt einsetzen – wie zum Beispiel mit Weiterbildungsmöglichkeiten. Das Ziel muss sein, Missstände wie Lohndumping oder Arbeitslosigkeit bei Immigranten grossflächig zu verhindern. Denn dies trägt gleichzeitig zur Akzeptanz der Zuwanderung bei.

Viele kleine Räder drehen im Regelwerk des Erfolgsmodells Schweiz. Unser liberaler Arbeitsmarkt war und ist der Schlüssel zu diesem Erfolg. Zuwanderung in geordneten Bahnen – dafür setzt sich swissstaffing ein. Im Interesse der Personaldienstleister, der Zukunft des Arbeitsmarktes und des Lebensraums Schweiz. ■

Julia Bryner

1 Gemäss Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung des Bundesamts für Statistik

2 Schweizerischer Arbeitgeberverband. www.zuwanderungspolitik.ch

3 Migrationsängste der Schweizer Bevölkerung. Eine Studie im Auftrag von swissstaffing. Ruedin, D., D'Amato, G., Wichmann, N., Pecoraro, M. (2013). Université de Neuchâtel, Swiss Forum for Migration and Population Studies.

4 Girsberger, E. Podiumsdiskussion des staffingday 2013

5 Müller, Ph., Parteipräsident FDP. Podiumsdiskussion vom staffingday 2013

6 Bélaz, Ch., Präsident swissstaffing. Referat des staffingday 2013

7 Fischer-Rosinger, M., Vizedirektorin swissstaffing. Referat des staffingday 2013

8 Rytz, R., Co-Präsidentin, Grüne Schweiz. Podiumsdiskussion des staffingday 2013

swissstaffing Mitglieder

Personalberater und Kaderselektion

TÄNNLER
Tännler Personalmanagement AG

Bauen Sie auf uns. Wir bringen Sie weiter.

Tännler Personalmanagement AG
Steinackerstrasse 38 · CH-8902 Urdorf · Telefon +41 (0)44 777 1 888
taennler@taennler.ch · www.taennler.ch

Stellenvermittler

drehpunkt
personal gmbh

- gelerntes Fachpersonal
- qualifiziertes Hilfspersonal
- Kader- & Führungspersonal

Kompetent in Personalberatung, Temporär- & Dauerstellen

www.drehpunktpersonal.ch Fon 062 737 55 85  

Sind Sie allergisch auf Weiss?

Hier können Sie Ihre Werbung platzieren!
Kontakt: Patrick Milovanovic, T: 044 269 50 26, pm@jobindex.ch