

Hier bloggt der Vorstand ...

Dauerbrenner Fachkräftemangel



Adrian Diethelm, Express Personal AG

Vor ein paar Jahren war es bestimmendes Thema: Die demografische Entwicklung öffnet eine Lücke im Arbeitsmarkt. HR und Personaldienstleister waren sich sicher, dass die Schweiz als «Jobmagnet» genug Arbeitskräfte anziehen und so den Mangel abdecken würde. Doch es kam anders: Die Masseneinwanderungsinitiative, der Frankenschock und weitere Wirtschaftsfaktoren erwiesen sich als grosse Herausforderung. Und die Politik stellte klar, dass der Schlüssel zur erfolgreichen Rekrutierung von Fachkräften im Arbeitsmarkt Schweiz selber liege.

Die Realität beweist das Gegenteil. Selbst wenn sich das Potenzial voll ausschöpfen liesse, würde es nicht ausreichen! Die Personaldienstleister setzen sich bereits heute stark für die Ausschöpfung des Inländerpotenzials ein. Mütter mit Kindern, Arbeitnehmer 50+ oder 60+ werden mit gezielten Modellen wieder in den Arbeitsmarkt geholt. Erste Erfolge wurden bereits erzielt. Aber es reicht nicht aus, um den Fachkräftemangel zu entschärfen. Je älter die Gesellschaft wird, desto weniger Erwerbstätige gibt es. Zusätzliches Personal ist auf die Schnelle also einzig im Ausland zu finden. Nur mit diesem Bezug, mit neuen Strategien und Lösungen funktionieren Unternehmen, die zwingend Fachkräfte brauchen.

Weitere Informationen:
<http://blog.swissstaffing.ch/>



Foto: iStockphoto

Temporärbranche leistet Integrationsbeitrag

Mit temptraining, dem Weiterbildungsfonds vom GAV Personalverleih wurden seit der Gründung 2012 über 17 Millionen Franken an lernwillige Temporärarbeitende gutgesprochen. Mehr als die Hälfte der Gesuchsteller sind Ausländer. Besonders Sprachkurse stehen hoch im Kurs.

Personaldienstleister leisten einen substantziellen Beitrag zur Integration von Migranten, indem sie ihnen zu einem temporären Job oder später sogar zu einer Festanstellung verhelfen. Fakt ist: Je rascher Eingewanderte in den Arbeitsmarkt finden, desto besser finden sie sich auch im Land zurecht. Aber es braucht weitere Hilfsmittel. Dafür steht Personaldienstleistern und ihren temporären Mitarbeitenden mit temptraining der Weiterbildungsfonds vom GAV Personalverleih offen.

Weiterbildung inbegriffen

Wer temporär arbeitet, kann bereits nach 176 Einsatzstunden ein Weiterbildungsgesuch für einen Kurs nach Wahl einreichen und so seine Qualifikationen verbessern. Für einen Kurs in Arbeitssicherheit genügt gar ein gültiger Einsatzvertrag. Seit der Gründung 2012 hat temptraining mehr als 17 Millionen Schweizer Franken an lernwillige Temporärarbeitende gutgesprochen. Allein im Jahr 2015 wurden rund 9000 Gesuche bewilligt. Die Bedingungen für einen Anspruch sind bewusst tief gehalten, da

mit möglichst viele Interessierte profitieren und sich weiterbilden können.

Sprachkurse hoch im Kurs

Die Zahlen belegen es: temptraining leistet einen wichtigen Beitrag zur Integration von ausländischen Arbeitnehmenden. Mehr als die Hälfte der Gesuchstellenden sind Ausländer. Besonders begehrt sind Sprachkurse. Sie machen einen Viertel aller Gesuche aus und vermitteln meistens eine Schweizer Landessprache. Gute Sprachkenntnisse erleichtern den Alltag, die Arbeit und das ganze Leben.

Alle profitieren

Der Weiterbildungsfonds temptraining finanziert vielfältigste Weiterbildungen. Im Bildungsverzeichnis finden sich mittlerweile über 1000 Schulen, die die Qualitätskriterien erfüllen. Damit leisten Personaldienstleister einen wichtigen Beitrag, dass sich ausländische Arbeitnehmer in der Schweiz integrieren und weiterentwickeln können. Und davon wiederum profitiert unser Land als Ganzes.

Nehmen uns Migranten Arbeitsplätze weg?

Ob Migrant oder Asylant: Ausländische Arbeitskräfte stärken unsere Wirtschaft. Vor allem, wenn sie rasch integriert werden. Schweizer und Ausländer ergänzen sich auf dem Markt; die Angst vor weniger Arbeitsplätzen ist also unbegründet.

Die Zuwanderung und ihre möglichen Folgen verunsichern die Bevölkerung. Kein Wunder: Neuerdings drohen Grosskonzerne wie Google offen mit Abwanderung, wenn beim Einstellen von ausländischen Fachkräften mehr bürokratische Hürden zu überwinden sind. Gleichzeitig sehen wir beinahe täglich Bilder über den endlosen Flüchtlingsstrom in die EU. Beides löst Fragen aus: Nehmen Zuwanderer den Schweizern Arbeitsplätze weg? Und sinkt damit gar das Lohnniveau der Schweiz?

Hier haben einfache populistische Antworten Hochkonjunktur. Aber nur mit dem Werkzeugkasten der Ökonomie lässt sich dieses heisse Eisen seriös untersuchen. Ob Zuwanderung zu mehr Arbeitslosen führt und Löhne drückt, wurde volkswirtschaftlich umfassend untersucht. Auf den ersten Blick schien klar: Jeder Migrant ist eine zusätzliche Arbeitskraft – das Lohnniveau sinkt, die Arbeitslosigkeit steigt. Zahlreiche Studien beweisen jedoch das Gegenteil.

Statistisch belegt: Schweizer und Zugewanderte ergänzen sich

Die Ökonomen waren ratlos. Warum beeinflusst ein grosser Zustrom von Migranten den Arbeitsmarkt nicht? Eine erste Antwort ergab sich, als die Forscher zwischen Inländern und Ausländern unterschieden. Mehr Einwanderer beeinflussen weder den Lohn noch den Beschäftigungsgrad von Schweizer Arbeitskräften. Anders bei den einheimischen Ausländern: Ihr Lohn sank und die Arbeitslosigkeit nahm zu. Demnach konkurrieren Zugezogene auf dem Arbeitsmarkt bereits ansässige Ausländer. Ein direkter Wettbewerb zwischen Schweizern und Zugewanderten hingegen besteht nicht. Beide Gruppen scheinen sich auf dem Arbeitsmarkt zu ergänzen – aufgrund von unterschiedlicher Berufswahl oder unterschiedlichen Qualifikationen im gleichen Berufsfeld.

Migranten machen in der Wirtschaft vieles möglich

Der Lohn- und Beschäftigungsrückgang bei Ausländern ist weit weniger hoch, als es die Zahl der Migranten erwarten liesse. Zuwanderung ist also kein Nullsummenspiel. Dies aus drei Gründen: Erstens schliessen Zuwanderer wichtige Lücken auf dem Arbeitsmarkt. So kann die Wirtschaft

Projekte realisieren, die ohne Zuwanderung gar nicht möglich gewesen wären. Das zeigt sich auch in unserer Branche: 2014 kamen 34 000 Temporärarbeitende als Kurzaufenthalter ins Land. Während ihres dreimonatigen Aufenthalts waren sie dank ihren Qualifikationen Öl im Getriebe der Schweizer Wirtschaft, der Arbeitsmarkt konnte durchstarten.

Ein weiteres Plus:

Mehr Nachfrage, mehr Innovation

Zweitens steigern Migranten die Nachfrage stark, was in der ganzen Wirtschaft Arbeitsplätze schafft – vom Einzelhandel bis hin zum Gesundheitswesen. Bei heute knapp zwei Millionen Ausländern in der Schweiz darf man sich fragen, wie viele Unternehmen und Stellen an dieser Nachfrage hängen. Befürworter der Masseneinwanderungsinitiative entgegnet oft, die öffentliche Infrastruktur werde durch den Zuzug überlastet. Tatsächlich wird die staatliche Infrastruktur nicht voll genutzt, zudem ist sie defizitär. Zuwanderer helfen, öffentliche Dienstleistungen zu erhalten – zum Beispiel durch geleistete Abgaben, durch die Nutzung von Schulen, Schwimmbädern oder Regionalspitälern. Drittens zieht die Schweiz hochqualifizierte Fachkräfte nahezu magisch an. Gemäss KOF brachten 2011 über 50 Prozent der Neuzuzüger einen tertiären Bildungsabschluss mit, einige von ihnen sind hoch innovative Köpfe. US-Studien belegen: Steigt der

Anteil der Zuwanderer mit tertiärem Bildungsabschluss nur um ein Prozent, nimmt die Patentdichte um sechs Prozent zu.

Fördern bringt mehr als hemmen – uns allen

Migration hat ökonomisch kaum negative Folgen. Für ihren wirtschaftlichen Erfolg ist die Schweiz auf die Exportmärkte der EU und auf Talente angewiesen – auch aus dem Ausland. Um eine robuste Konjunktorentwicklung einzuleiten, müssen die bilateralen Verträge erhalten und die Masseneinwanderungsinitiative liberal umgesetzt werden. Ein erster Schritt dazu wäre die Einführung eines Meldeverfahrens für Asylsuchende. Denn eine rasche Integration in den Arbeitsmarkt ist wirtschaftlich wie gesellschaftlich ein Steilpass.

Marius Osterfeld



Marius Osterfeld,
Ökonom
von swissstaffing

Dienstleistung des Monats

Try & Hire

Temporärmitarbeitende auf Herz und Nieren testen, bevor man sie fest einstellt – und erst noch die Vermittlungsgebühr sparen? Try & Hire macht's möglich. Unternehmen können einen Mitarbeiter drei Monate lang probeweise beschäftigen und so feststellen, ob er der Arbeit gewachsen und für eine Festeinstellung geeignet ist. Besonders interessant ist Try & Hire aber auch, wenn ein Kandidat auf dem Papier nicht perfekt zum Stellenprofil passt, sonst aber die Anforderungen erfüllt. Ein attraktives Modell, das sich für Betriebe wie Bewerber lohnt – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels.



Illustration: 123RF