



AWP - Soziale Sicherheit
8005 Zürich
043 960 59 89
www.soziale-sicherheit.ch

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 3'600
Erscheinungsweise: 21x jährlich

Themen-Nr.: 215.011
Abo-Nr.: 1075681
Seite: 6
Fläche: 102'623 mm²



Zinnfiguren machen lange Gesichter – Ihnen fehlt die am Arbeitsmarkt heute nachgefragte Flexibilität. Bild: Pixabay.com

Dringend gesucht: Flexible Fachkräfte 50+

In der Schweiz hat die Arbeitslosenquote auf 3,4% leicht zugenommen. Das ist kein Grund zur Aufregung. Auf der anderen Seite versuchen Arbeitgeber teilweise über Monate vergeblich ihre Stellen zu besetzen. Sie sind auf flexible Arbeitsmärkte angewiesen. An flexiblen Arbeitsformen finden auch Arbeitnehmer zunehmend gefallen.

Die Arbeitslosigkeit in der Schweiz ist im Jahresmittel 2015 leicht gestiegen. Dies wurde erwartet, die Gründe dafür sind bekannt: Die Aufhebung des Euro-Mindestkurses im Januar 2015 hat die hiesige Konjunktur stark gebremst. Seit Februar 2015 stehen jeden Monat saisonbereinigt rund 1000 Personen mehr ohne Job da.

«Diese monatliche Zunahme ist in erheblichem Masse auf das schwierige Währungsumfeld zurückzuführen. Aber auch andere Faktoren spielten eine Rolle, wie die verschlechterte Wirtschaftsentwicklung in wichtigen Schwellenländern», sagt

Antje Bärtschi, Kommunikationschefin des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco).

Stellenabbau als letzter Ausweg

Am härtesten getroffen hat es die Maschinenindustrie. Die Branche hat allein im vergangenen Jahr rund 10000 Arbeitsplätze abgebaut. Und der Industrieverband Swissem rechnet damit, dass 2016 nochmals eine ähnlich hohe Zahl an Stellen verloren geht, da der Franken stark bleibt. Von einer Deindustrialisierung will Swissem aber nicht sprechen: «Wir erleben einen akzentuierten Strukturwandel. Die Betriebe



AWP - Soziale Sicherheit
8005 Zürich
043 960 59 89
www.soziale-sicherheit.ch

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 3'600
Erscheinungsweise: 21x jährlich

Themen-Nr.: 215.011
Abo-Nr.: 1075681
Seite: 6
Fläche: 102'623 mm²

be werden wieder konkurrenzfähig.» Dies aber einzig unter der Bedingung, dass der Arbeitsmarkt offen und liberal bleibt.

Kündigungsschutz für Ältere

Genau das möchte der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB ändern: Er will den Arbeitsmarkt stärker regulieren und fordert einen besseren Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende, mehr Gesamtarbeitsverträge und will Löhne und Arbeitsplätze besser schützen. Das ist der falsche Weg. Ein Kündigungsschutz schützt nur diejenigen, die bereits eine Stelle haben. Arbeitslose brauchen aber eine neue Stelle. Diese entstehen, wenn die Wirtschaft wächst. Und am besten tut

sie das in flexiblen Arbeitsmärkten.

Unternehmen brauchen Flexibilität, um auf veränderte Marktbedingungen reagieren zu können. Wird die Flexibilität durch Regulierung eingeschränkt, wird das Unternehmen auf Outsourcing oder Temporärverträge ausweichen.

Flexible Arbeitsformen gefallen aber nicht nur den Unternehmen. Auch auf Arbeitnehmerseite besteht ein Bedürfnis danach. Wie gross die Nachfrage nach flexiblen Arbeitsformen ist, zeigt die Dynamik in der Temporärbranche. Diese ist zwischen 2010 und 2014 mit einem Zuwachs von 21% (gemessen am Umsatz) dreimal stärker gewachsen als das Bruttoinlandprodukt. Die Grundlage dieses Wachstums

legen die über 300 000 Temporärarbeitenden, die im Jahr 2014 bei einem Personaldienstleister Beschäftigung fanden.

Neue Wege der Anpassung

Das Modell könnte an Bedeutung gewinnen. So hat laut einer Studie des Branchenverbandes Swissstaffing das Qualifizierungsniveau in der Temporärbranche zugenommen. Rund 70% der Temporärarbeitenden können als gut qualifizierte Fachkräfte eingesetzt werden. Und: «Der Anteil an Temporär-Arbeitenden im Alterssegment «50 plus» nimmt seit 2006 kontinuierlich zu und liegt aktuell bei 13%», sagt Ulrich Kunz, Personaldienstleistungen Elektrosuisse, der Verband für Elektro-, Energie- und Informationstechnik.

Eines der Topthemen des Fachverbands ist der Fachkräftemangel. Jüngst hat Elektrosuisse einen eigenen Personalverleih

lanciert. Mit der neuen Dienstleistung «Expert Service 50+» macht der Verband Unternehmen das Fachkräftepotenzial der ü50-Generation zugänglich. Im Fokus stehen vor allem Elektroingenieure, Techniker, Installateure, Meister, Projektleiter und Fachspezialisten.

Das könnte auch für andere Branchenverbände Wegweisend sein, in denen sich ein Fachkräftemangel abzeichnet. Gemäss Berechnungen der UBS (UBS Outlook Schweiz, 2013) erreichen in 8 Jahren fast 1 Million Personen in der Schweiz das Pensionierungsalter. Dies bei einer Bevölkerung von heute 5 Mio im Erwerbsalter, welche 3,5 Mio Vollzeitstellen besetzen. Das ergibt bei fortlaufendem Bevölkerungswachstum eine Lücke von nahezu einer halben Million Arbeitskräften in 2023.

Bereits heute kann laut einer Studie der Universität Basel (Arbeits- und Fachkräfte-

bedarf bis 2060) die Schweiz ihren Fachkräftebedarf nur durch entsprechende Zuwanderung decken. Arbeitsstellen sind demnach vorhanden. Nun geht es um die Ausgestaltung der Arbeitsmodelle.

Teilzeitarbeit liegt im Trend

Die Temporärarbeit bildet eine natürliche Brücke in den Arbeitsmarkt für Feststellensuchende. Dennoch: Arbeit auf Zeit scheint sowohl auf Arbeitgeberseite als auch Arbeitnehmerseite Bedürfnisse zu decken. Beide Seiten wollen Flexibilität bewahren. Wollten im Jahr 2006 weniger als 20% der Temporärbeschäftigten ein Jahr nach ihrem ersten Einsatz weiterhin temporär arbeiten, hat sich dieser Anteil im Jahr 2014 mit über 40% mehr als verdoppelt. ♦

Susanne Kapfinger



AWP - Soziale Sicherheit
8005 Zürich
043 960 59 89
www.soziale-sicherheit.ch

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 3'600
Erscheinungsweise: 21x jährlich

Themen-Nr.: 215.011
Abo-Nr.: 1075681
Seite: 6
Fläche: 102'623 mm²

«Überfällige Massnahmen»

Der Gewerkschaftsbund kämpft an vielen Fronten gegen Arbeitslosigkeit. Die Palette an Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitssituation ist vielseitig: Wiedereinführung eines Eurofranken-Mindestkurses, Gesamtarbeitsverträge und ein Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer.



Daniel Lampart konzentriert sich auf die Anzahl der Stellensuchenden. Bild: Keystone

Laut SGB wird die steigende Arbeitslosigkeit durch den Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen (Erhöhung des Rentenalters und die strengere Rentenpraxis bei der IV) verursacht. Sind die Arbeitsmärkte nicht primär vom Konjunkturverlauf und Strukturbereinigungen abhängig?

Daniel Lampart – Beschäftigung und Arbeitslosigkeit werden kurzfristig stark durch den Arbeitskräftebedarf der Unternehmen geprägt. Doch für die Höhe der Arbeitslosigkeit spielt es auch eine grosse Rolle, wie viele Personen Arbeit brauchen oder suchen. Diese Anzahl Leute ist durch den Abbau bei den Sozialwerken stark gestiegen.

Das Rentenalter der Frauen soll mit der nächsten Reform AV2020 auf 65 erhöht werden. Warum schliessen Sie daraus, dass mehr Frauen eine Stelle brauchen, wenn Frauen, die im Arbeitsprozess sind, ein Jahr länger arbeiten?
Wenn Frauen neu statt bis 64 bis 65 im Erwerbsprozess bleiben, werden weniger Stellen für die nachrückende Generation frei.

Sollte man da nicht Massnahmen ergreifen, um notwendige Arbeitsplätze für

Datum: 27.01.2016

AWP Soziale Sicherheit



 swissstaffing

AWP - Soziale Sicherheit
8005 Zürich
043 960 59 89
www.soziale-sicherheit.ch

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 3'600
Erscheinungsweise: 21x jährlich

Themen-Nr.: 215.011
Abo-Nr.: 1075681
Seite: 6
Fläche: 102'623 mm²

jüngere Generationen schaffen zu können?

Angesichts der Jugendarbeitslosigkeit sind solche Massnahmen schon lange überfällig. Unabhängig von der Frage des Frauenrentenalters.

Laut SGB braucht es einen besseren Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende. Die Arbeitslosenquote der älteren Arbeitnehmenden (50 und mehr) lag aber im Jahresdurchschnitt bei nur 2,9%, wohingegen die Jugendarbeitslosigkeit und die Gesamtarbeitslosigkeit bei 3,3% liegen. Warum braucht es dann einen besseren Schutz?

Ältere Arbeitnehmer haben grosse Mühe, im Falle von Arbeitslosigkeit wieder eine Stelle zu finden. Deshalb müssen sie besser geschützt werden. Wir verlangen insbesondere einen besseren Schutz der langjährigen älteren Arbeitnehmenden. Das ist heute schon in vielen Gesamtarbeitsverträgen üblich. Die Erfahrungen sind dort positiv. ♦ sk