

30.03.2007 – 11:00 Uhr

Medienkonferenz Angestellte Schweiz: Arbeitsplatzwechsel in der Schweiz - Warum haben die Arbeitnehmenden mit ihrem Stellenwechselverhalten mehr Macht als die Arbeitgeber mit ihrem Entlassungsverhalten?

Zürich (ots) -

Rund 300 000 Angestellte wechseln in der Schweiz jährlich die Stelle. Die Fluktuationsrate ist während der letzten Jahre auf hohem Niveau ziemlich stabil geblieben und verläuft prozyklisch zur Konjunktur. Dies zeigt die Neuauflage der Studie Arbeitsplatzwechsel in der Schweiz des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht der Universität St. Gallen. Sie lässt aber auch interessante Rückschlüsse über die Macht der Arbeitnehmenden mit ihrem Stellenwechselverhalten im Vergleich zur Macht der Arbeitgeber mit ihrem Entlassungsverhalten zu. Schliesslich deckt sie auf, dass das Hauptmotiv für Angestellte, die Stelle zu wechseln, die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ist. Die Angestellten Schweiz fordern die Arbeitnehmer auf, daraus Konsequenzen zu ziehen.

Warum wechseln Angestellte die Stelle und machen sie es freiwillig? Die Angestellten Schweiz wollten es genauer wissen und beauftragten das Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht der Universität St. Gallen mit einer Neuauflage der Studie Arbeitsplatzstabilität und Arbeitsplatzwechsel in der Schweiz. (Die erste Auflage stellten die Angestellten Schweiz im November 2001 vor.) Die Ergebnisse von PD Dr. Fred Henneberger und PD Dr. Alfonso Sousa-Poza sind gerade auch im Vergleich mit der ersten Auflage aufschlussreich.

Fluktuationsrate bleibt hoch Gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) haben in unserem Land in den letzten zehn Jahren jährlich um die 300 000 Arbeitskräften die Stelle gewechselt. Im Gastgewerbe (17,9%), aber auch im Baugewerbe (12,3%) ist die Fluktuationsrate sehr hoch. In der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) ist sie leicht unterdurchschnittlich (8,9%), in der chemisch-pharmazeutischen Industrie sogar deutlich unterdurchschnittlich (6,6%). Insgesamt ist die Fluktuationsrate mit rund 10% recht hoch und liegt über dem europäischen Schnitt. Die hohe Wechselquote verursacht hohe Transaktionskosten. Die Angestellten Schweiz fordern die Arbeitgeber daher auf, etwas gegen die hohe Fluktuation zu tun.

Arbeitsplätze bleiben stabil und sicher Es mag überraschen, aber es ist so: Die Arbeitsplatzstabilität hat in den letzten Jahren nicht abgenommen, ebenso wenig wie die Arbeitsplatzsicherheit. Dass sich die Arbeitsplatzstabilität nicht negativ entwickelt hat, lässt sich einerseits daraus ableiten, dass die Betriebszugehörigkeitsdauer seit 1991 sogar leicht zugenommen hat. Andererseits hat sich gezeigt, dass die meisten Angestellten, die eine Stelle verlassen, an eine andere Stelle wechseln (und nicht etwa arbeitslos werden). Was die Arbeitsplatzsicherheit betrifft, so hat diese seit Ende der 90er-Jahre sogar zugenommen! Dies lässt sich aus der Tatsache schliessen, dass die Angst vor einem Stellenverlust kleiner geworden ist. 80% aller Erwerbstätigen empfanden zwischen 1999 und 2004 ihre Stelle als sehr sicher oder ziemlich sicher. Im internationalen

Vergleich sind die beabsichtigte Fluktuationsrate, aber auch die empfundene Arbeitsplatzsicherheit, überdurchschnittlich hoch.

Wer den Arbeitsplatz nicht wechseln möchte, profitiert in unserem Land also von einer hohen Arbeitsplatzsicherheit dies trotz im Vergleich zu anderen Ländern schwachem Kündigungsschutz. Gerade diese Kombination ist für die Schweiz ein gewichtiger Standortvorteil, den es zu erhalten gilt. Dazu muss die Sozialpartnerschaft mindestens so gut wie bisher gepflegt werden.

Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ist Hauptmotiv für Wechsel. Sieht man sich die Motive für Stellenwechsel an, so stellen die freiwilligen Kündigungen der Arbeitnehmer auf Grund von Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, wegen des Wunsches auf Wechsel oder aus familiären und persönlichen Gründen das Gros der Wechselfälle (zwischen 41% und 63%) dar. Sie spielen also für die Fluktuationsrate in der Schweiz eine zentrale Rolle! Der Anteil der freiwilligen Wechsel variiert allerdings von Branche zu Branche stark. Am höchsten war er gemäss SAKE 2005 im Kredit- und Versicherungsgewerbe (knapp 48%), am tiefsten bei sonstigen Dienstleistungen und privaten Haushalten (gut 31%). Der Wert für die MEM-Industrie beträgt gut 42%, für die chemische Industrie knapp 38%.

Wenn ein Unternehmen Mitarbeitende verliert, weil sie unzufrieden sind, hat dies für das Unternehmen nur Nachteile. Auch wenn in der Schweiz die Situation nicht so schlimm ist wie in anderen Ländern, tun die Arbeitgeber gut daran, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu verbessern. Neben einem fairen Lohn ist eine sehr wirkungsvolle Massnahme dafür die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und zwar nicht nur zu Gunsten der Arbeitgeber. Denn Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit frei gestalten können, äussern weit weniger den Wunsch, den Arbeitsplatz zu wechseln, als Arbeitnehmende mit starren Arbeitszeiten! Wichtig sind im Weiteren die Identifikation mit der Arbeit ebenso wie mit den Unternehmenszielen, die Loyalität und das Vertrauen weiche Faktoren, denen die Arbeitgeber vermehrt wieder Beachtung schenken sollten. Denn Flexibilität allein kann sie nicht ersetzen! Nicht zuletzt kann viel erreicht werden, wenn den Mitarbeitenden eine gute Work Life Balance ermöglicht wird.

Was das zweithäufigste Wechselmotiv betrifft, den Wunsch auf Wechsel, so ist dieser aus Sicht der Angestellten Schweiz in keiner Weise alarmierend und völlig normal. Jeder Arbeitnehmende will sich schliesslich weiterentwickeln, und das kann er vielleicht nur, wenn er den Arbeitgeber wechselt. Gewechselt wird häufig kurzfristig. Sieht man sich den Zusammenhang zwischen tatsächlichen und potenziellen Stellenwechseln an, so erkennt man, dass von den Personen, die im Jahr 2004 keinen Wechsel planten, 4,6% dennoch die Stelle wechselten. Andererseits haben nur 25,2% der Personen, die einen Wechsel beabsichtigten, die Stelle im Jahr 2005 tatsächlich auch ausgetauscht. In der Konsequenz heisst dies, dass die Entscheidung, die Stelle zu wechseln, häufig eher kurzfristig getroffen wird. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmer sensibel auf plötzlich auftauchende Optionen reagieren. Arbeitgeber müssen ihre bewährten Mitarbeitenden also mit Reizen vom Wechsel abhalten, wollen sie sie nicht verlieren.

Arbeitnehmer haben eine relativ starke Position in der Schweiz. Während sich Arbeitgeber bei Entlassungen strikt antizyklisch verhalten und in der Rezession viele, im Boom wenige Entlassungen aussprechen, sind arbeitnehmerseitige Kündigungen hingegen prozyklisch angelegt. Die zwischenbetriebliche Mobilitätsrate ist bis zum Jahr 2000 bei insgesamt positiven Wachstumsraten des realen

Bruttoinlandsprodukts (BIP) tendenziell gestiegen, verharrte dann zwei Jahre lang bei eher stagnierendem BIP auf diesem Niveau und ist ab dem Jahr 2002 im Trend wieder gesunken, obwohl seit 2004 erneut sichtbare Wachstumsraten des realen BIP zu vermerken sind. Somit scheint die zwischenbetriebliche Fluktuationsrate dem Konjunkturzyklus (leicht verzögert) zu folgen, so dass die prozyklisch verlaufenden arbeitnehmerseitigen Kündigungen das antizyklisch zu beobachtende Entlassungsverhalten der Arbeitgeber überkompensiert. Ein solches Phänomen lässt auf eine relativ starke Position der Anbieterseite am Arbeitsmarkt schliessen, wie sie im benachbarten Ausland nicht existiert. Es könnte darauf zurückzuführen sein, dass in der Schweiz vor allem im Fachkräftebereich eine Arbeitskräfteknappheit herrscht.

Dass die Arbeitnehmenden den Arbeitsmarkt ein gutes Stück weit gestalten können, werten die Angestellten Schweiz grundsätzlich als sehr positiv, denn es ermöglicht den Angestellten, sich beruflich zu entfalten. Davon profitieren letztlich auch die Unternehmen!

In der MEM-Industrie steht die Entlassung als Grund für einen Stellenwechsel an 2. Stelle (1,96%), in der Chemie sogar an 1. Stelle (2,13%). Im Schnitt aller Branchen beträgt der Wert 1,46%, die Entlassung steht an 4. Stelle. In den beiden Branchen Chemie und MEM ist offenbar die Macht der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt nicht so gross wie in anderen Branchen.

Jeder zweite Stellenwechsler wechselt auch die Branche Mehr als die Hälfte der Stellenwechsler vollzieht auch einen Branchenwechsel. Es kann für eine Branche belebend sein, wenn regelmässig auch Know-how von anderen Branchen einfliesst. Auf der anderen Seite fliesst aber auch Know-how ab in andere Branchen.

Bei einer sehr hohen Branchewechselquote von über 50% muss damit gerechnet werden, dass in den Branchen einerseits ein grosser Teil der branchenspezifischen Kenntnisse laufend verloren geht und dass andererseits eine Knappheit an Brancheninsidern entsteht. Diese Effekte dürfte vor allem der sekundäre Sektor spüren, da Arbeitsplätze tendenziell in den dritten Sektor abwandern. Das gilt allerdings interessanterweise für die MEM-Industrie und die Chemie nicht, sie haben einen positiven Saldo.

Müssen neue branchenfremde Arbeitskräfte eingearbeitet werden, verursacht dies höhere Kosten als bei Arbeitskräften aus der Branche. Den Branchen müsste also daran gelegen sein, möglichst Arbeitskräfte aus der eigenen Branche rekrutieren zu können.

Die Angestellten Schweiz erachten den Wert von über 50% Branchenwechseln als klar zu hoch der Wert müsste eher gegen 30% tendieren.

Lohn ist eines von diversen Entscheidungskriterien Ein zu geringer Lohn ist nur für 25 000 Personen der Hauptgrund für die Suche nach einem neuen Arbeitgeber. Für Männer scheint der Lohn einen etwas höheren Stellenwert zu haben, beschäftigte Männer wechseln ihre Stelle nämlich oft auch darum, weil sie an der neuen Stelle einen Lohnzuwachs realisieren können. Der Lohn muss stimmen aber er ist nicht alles. Die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist offenbar wichtiger, um die Mitarbeitenden zu halten, als der Lohn. Das heisst aber nicht, dass keine fairen Löhne bezahlt werden sollen! Mitentscheidend für den Wunsch nach einem Stellenwechsel sind ebenso die Lohnpolitik und die Lohnverhandlungs- Kultur. Im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensstrategie ist der verstärkte Einbezug der Angestellten in die Gestaltung der Lohnpolitik unternehmerisch klug.

Angestellte nur aus Lohngründen zu verlieren kommt letztlich wohl meistens teurer, als ihnen etwas mehr Lohn zu bezahlen.

Der Lohn ist übrigens gegenüber der ersten Untersuchung als Wechselgrund wieder wichtiger geworden (2002: 4%, 2005: 8%). Dies hat möglicherweise mit der Diskussion um die hohen Managersaläre zu tun was zeigen würde, dass die Manager nicht abzocken können, ohne Begehrlichkeiten bei den Mitarbeitenden zu wecken!

Wechsel werden häufiger als wegen dem Lohn ins Auge gefasst, weil 56 000 Arbeitskräfte offenbar unterbeschäftigt sind (d.h., gerne mehr Stunden arbeiten würden). Dass 56 000 Arbeitskräfte vor allem Frauen unterbeschäftigt sind, ist angesichts der Tatsache, dass ein sehr grosser Teil der Arbeitskräfte vor allem Männer auf der anderen Seite massiv unter Druck steht und gestresst ist, ein Skandal. Beides führt zu Unzufriedenheit und fördert die Wechselhäufigkeit.

Tiefere Fluktuation in der Chemie als in der MEM-Industrie Die Fluktuationsrate ist in der MEM-Industrie (2005: 8,9%) unterdurchschnittlich, in der Chemie/Pharma sogar deutlich unterdurchschnittlich (6,6%) im Vergleich zum Schnitt der Branchen (9,7%). Gleiches gilt für die Chemie bezogen auf die Fluktuationsrate wegen Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen sowie dem Wunsch auf Wechsel (Chemie 2,6%, Schnitt 4%). Die MEM-Industrie liegt hier genau auf dem Schnitt von 4%. Die Fluktuationsneigung der Beschäftigten der Maschinenindustrie befindet sich im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, aber leicht oberhalb des Wertes für den sekundären Sektor. In der chemischen Industrie ist der Wert tiefer. Offenbar gelingt es der chemisch-pharmazeutischen Industrie besser, ihre Mitarbeitenden an sich zu binden, als der MEM-Industrie. Die chemisch-pharmazeutische Industrie war in den letzten Jahren im Allgemeinen sehr erfolgreich. Wir vermuten, dass die niedrige Fluktuationsrate auch eine Folge davon ist. Umgekehrt gehen wir aber auch davon aus, dass eine (relativ) niedrige Fluktuationsrate ein Erfolgsfaktor für ein Unternehmen ist. Die MEM-Industrie täte gut daran, das Beispiel Chemie-Industrie einmal eingehend zu studieren.

Für Rückfragen:

Hansjörg Schmid, Leiter Kommunikation, Tel. 044 360 11 21,
Natel 076 443 40 40

Die Angestellten Schweiz sind die stärkste Arbeitnehmerorganisation der Branchen Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) und Chemie/Pharma. Rund 26 000 Angestellte sind Mitglied. Angestellte Schweiz entstand aus dem Zusammenschluss der beiden Verbände Angestellte Schweiz VSAM (MEM, gegründet 1918) und VSAC (Chemie, gegründet 1993).

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100006251/100528706> abgerufen werden.