

12.04.2016 – 10:35 Uhr

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die Politik ist am Zug

Zürich (ots) -

Die Leistungskraft der Wirtschaft bei der Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials in der Schweiz ist vorbildlich. Umso schwieriger sind weitere Verbesserungen. Nach Ansicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands werden diese Realitäten in der Politik noch zu wenig erkannt. Der Dachverband unterstützt die Arbeitgeber bei der erfolgreichen Beschäftigung älterer Personen. Hingegen lehnt er einen Kündigungsschutz für diese Alterskategorie ab. Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fordert er den Abbau von negativen Erwerbsanreizen mit Steuermassnahmen.

Die alternde Gesellschaft und der Volksentscheid zur Begrenzung der Zuwanderung stellen die Schweizer Wirtschaft vor eine Herkulesaufgabe. Allein durch die Babyboomer, die in den kommenden Jahren pensioniert werden, gehen der Wirtschaft von Jahr zu Jahr dringender benötigte Arbeitskräfte verloren. Zudem wird die restriktivere Zuwanderungspolitik die Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte beschränken. Diese Entwicklungen gefährden den Wohlstand der Schweizer Bevölkerung. Will die Schweiz weiterhin eine leistungsstarke, exportorientierte Volkswirtschaft mit massvollen Steuern und finanzierbaren Sozialsystemen bleiben, wird sie im Urteil des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) einen Weg finden müssen, den strukturell begründeten Mangel an Arbeitskräften mit zusätzlichen Personen – sei es aus dem In- oder Ausland – aufzufangen.

Gegenwärtig kann sich die Schweiz bei der Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials noch mit den Besten der Welt messen. Die Arbeitsmarktbeteiligung liegt allgemein wie auch bei Personen kurz vor Erreichen des Pensionsalters ausserordentlich hoch. Sowohl die Erwerbsbeteiligung der Frauen als auch der Anteil Teilzeiterwerbstätige sind in der Schweiz erheblich besser als in praktisch allen anderen europäischen Ländern – und dies bei generell sehr hohen Löhnen.

Zu dieser Leistungskraft tragen alle Wirtschaftszweige in der Schweiz bei. Stellvertretend hält für den Branchenverband Swissmem Präsident Hans Hess fest: «Swissmem unterstützt ihre Mitgliedfirmen mit zahlreichen Massnahmen, damit diese das inländische Fachkräftepotenzial ausschöpfen können.»

Die Erfolge haben im jetzigen politischen Umfeld aber auch eine Kehrseite. Eine noch bessere Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials soll teilweise mit rigiden und kostspieligen Eingriffen erkaufte werden, die uns unseres flexiblen und anpassungsfähigen Arbeitsmarkts – einer der besten Trümpfe der Schweiz für eine starke Wirtschaft – zu berauben drohen.

Für Valentin Vogt, Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, bewahren die Arbeitgeber in dieser Situation ruhig Blut: «Die Wirtschaftsführer sind realistisch genug um zu wissen, dass es für eine bessere Ausschöpfung des jetzt noch brachliegenden Arbeitskräftepotenzials keine tief hängenden Früchte mehr gibt. Sie sind aber auch optimistisch genug zu glauben, dass Politik und Wirtschaft gemeinsam nachhaltig wirkende Optimierungen finden können.»

Mit dieser Haltung beteiligt sich der Schweizerische Arbeitgeberverband an der Nationalen Konferenz «Ältere Arbeitnehmende», die demnächst zum zweiten Mal unter der Schirmherrschaft des Bundes stattfindet. Die Arbeitgeber werden sich dort dafür einsetzen, die ein Jahr zuvor beschlossenen Massnahmen zu konsolidieren. Neue Massnahmen wie die Einführung eines erweiterten Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmende lehnen die Arbeitgeber hingegen entschieden ab. Ein solch gravierender Eingriff in den flexiblen Arbeitsmarkt würde insbesondere im Falle von Stellenwechseln und Neuanstellungen zum Bumerang für diese Arbeitnehmerkategorie.

Zusätzlich hat der SAV die Arbeitgeber im intensivierte Austausch der letzten Monate vermehrt für die erfolgreiche Beschäftigung der älteren Mitarbeitenden sensibilisiert. Er hat mit Genugtuung festgestellt, dass ein Grossteil der Arbeitgeber in eine professionelle, altersunabhängige Personalführung sowie Mitarbeiterbeurteilung investiert. Wo es dennoch zu Problemen mit älteren Beschäftigten kommt, haben sie ihren Ursprung häufig in der Führung durch die Vorgesetzten oder im Verhalten der Mitarbeiter. Nicht mehr länger tabuisiert werden dürfen indessen Fragen zur Senioritätsehlöhnung: Bogenkarrieren mit abnehmender Verantwortung und entsprechend sinkendem Lohn zum Ende eines Berufslebens müssen als realistische und nachhaltige Karrieremodelle erkannt werden.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fordern die Arbeitgeber die Politik auf, negative Erwerbsanreize aufgrund einer ungenügenden steuerlichen Abzugsfähigkeit der Drittbetreuungskosten für Kinder zu beseitigen. Ausserdem müssen Tagesstrukturen bzw. Betreuungsplätze an Schulen zur Verfügung gestellt werden. Deshalb unterstützt der SAV die im derzeit revidierten Bundesgesetz für Finanzhilfen zur familienergänzenden Kinderbetreuung vorgesehene Möglichkeit, bei klar festgestelltem Nachholbedarf eine Anschubfinanzierung zu ermöglichen. Kategorisch lehnt Daniella Lützel Schwab, Ressortleiterin Arbeitsmarkt beim Schweizerischen Arbeitgeberverband, hingegen sämtliche Pläne ab, welche die Kantone ermuntern, über ihre Gesetzgebung die Arbeitgeber zu gesetzlichen Lohnbeiträgen an die Kinderbetreuung zu verpflichten: «Die öffentliche Hand hat sich für diese Aufgabe aus allgemeinen Steuermitteln zu bedienen, an welche die Unternehmen bekanntlich einen massgeblichen Beitrag leisten.»

Kontakt:

Valentin Vogt, Präsident, Tel. 079 634 12 10, vogt@arbeitgeber.ch

Fredy Greuter, Leiter Kommunikation, Tel. 079 628 56 61,
greuter@arbeitgeber.ch

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100008699/100786475> abgerufen werden.