SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

MEDIENKONFERENZ

«UNGENUTZTE POTENZIALE AUF DEM ARBEITSMARKT:
WAS IST REALISTISCH?»

DIENSTAG, 12. APRIL 2016, THE CENTRAL PLAZA HOTEL, ZÜRICH

Inhalt der Medienmappe

- **Medienmitteilung**
- **Referat und Präsentation Ältere Arbeitnehmende:**
  «Schwarze Schafe und Verbesserungspotenziale gibt es auf beiden Seiten»
  Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband
- **Präsentation**
  «Familienmodelle: Zwischen Wunsch und Realität»
  Marco Salvi, Projektleiter Avenir Suisse
- **Referat und Präsentation Vereinbarkeit von Beruf und Familie:**
  «Die Schweizer Wirtschaft hat mit dem Ausbau der Teilzeitarbeit viel bewegt»
  Daniella Lützelschwab, Ressortleiterin Arbeitsmarkt Schweizerischer Arbeitgeberverband
- **Präsentation**
  «Swissmem-Massnahmen zur Ausschöpfung des inländischen Potenzials»
  Hans Hess, Präsident Swissmem
- **Kontakte und Auskünfte**

Hegibachstrasse 47 | Postfach | 8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17 | F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch | verband@arbeitgeber.ch

• INFORMATION • INFORMATION • INFORMATION •

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Medienmitteilung Zürich, 12. April 2016

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die Politik ist am Zug

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 erkauft 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.»

Hegibachstrasse 47 | Postfach | 8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17 | F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch | verband@arbeitgeber.ch

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 intensivierten 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 Senioritätsentlöhnung: 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 Lützelschwab, 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.»

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Weitere Auskünfte

- Valentin Vogt, Präsident, Tel. 079 634 12 10, vogt@arbeitgeber.ch
- Fredy Greuter, Leiter Kommunikation, Tel. 079 628 56 61, greuter@arbeitgeber.ch

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 80 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit knapp 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik. Geführt wird der Verband von Direktor Roland A. Müller, präsidiert von Valentin Vogt.

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Medienkonferenz vom 12. April 2016

Es gilt das gesprochene Wort

«Schwarze Schafe und Verbesserungspotenziale gibt es auf beiden Seiten»

Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Viel wird derzeit gesprochen und geschrieben über die Schwierigkeiten von Personen ab 50 auf dem Arbeitsmarkt. Ja, es gibt diese Fälle, wie sie in einschlägigen Medien gerne breitgetreten werden: Fälle älterer Menschen, die ihre Stelle verlieren beziehungsweise aufgeben und beim Jobwechsel Mühe bekunden. Ich kenne und betreue persönlich ältere Menschen in solchen Situationen und weiss, wovon ich spreche. Klar ist aber ebenso – und das zeigen einmal mehr die aktuellen Zahlen des Bundes: Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene ist die Erwerbstätigkeit der 55- bis 64-jährigen Schweizer Bevölkerung weiter gestiegen, und dies mit einem Plus von 4,8 Prozent in den letzten Jahren sogar am stärksten über alle Altersgruppen. Gleichzeitig sind Personen ab 55 Jahren nach wie vor weniger häufig arbeitslos als jüngere. Interessant ist zudem eine Aufschlüsselung der Zunahme der Erwerbspersonen über die letzten sechs Jahre des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco). Demnach sind umgerechnet auf ein 100%-Pensum immerhin 40‘000 zusätzliche Vollzeitstellen auf eine höhere Erwerbsbeteiligung der Personen ab 55 Jahren zurückzuführen, 62‘000 Stellen auf die zusätzliche Teilnahme am Arbeitsmarkt durch die 25- bis 54-Jährigen. Das Potenzial der inländischen Bevölkerung – auch dasjenige der älteren – wird also immer besser genutzt. Schliesslich darf nicht unterschlagen werden, dass lediglich zwei Prozent der Nicht-Erwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren für sich keine Chance auf dem Arbeitsmarkt mehr sehen. Zahlreiche ältere Menschen scheiden gemäss einer Auswertung des Seco aus anderen Gründen aus dem Erwerbsleben aus: Vorzeitiger Ruhestand, persönliche Verpflichtungen, ordentliche Pensionierung oder Invalidität sind weit häufigere Gründe für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit.

In Anbetracht dieser Fakten muss die Frage gestattet sein, wie diejenigen Kreise ihre Argumentation legitimieren, die unablässig behaupten, die Arbeitgeber würden sich systematisch von ihren älteren Mitarbeitenden trennen. Tatsächlich sind die genannten Zahlen schlagende Argumente für eine äusserst wirkungsvolle Integration von älteren Personen ins Erwerbsleben. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hat vor einem guten Jahr entschieden, im Rahmen des Projekts «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» der Situation der älteren Arbeitnehmenden in den Unternehmen auf den Grund zu gehen. Im Dialog – sei es in persönlichen Gesprächen oder an Veranstaltungen – sollte nachvollzogen werden, wie die Arbeitgeber mit ihren älteren Mitarbeitenden umgehen. Rund 30, vorwiegend mit Vertretern von KMU und Familienunternehmen geführte Interviews erlauben zwar keine repräsentativen Schlüsse, zeigen aber doch eine klare Tendenz auf.

Generell hat die grosse Mehrheit der befragten Unternehmer ein unproblematisches Verhältnis zu ihren älteren Mitarbeitenden. Sie sind ein fester und geschätzter Bestandteil der Belegschaften und es steht grundsätzlich ausser Frage, dass sie bis zur Pensionierung oder allenfalls sogar länger beschäftigt werden. Wenn im konkreten Fall altersbedingte Anpassungen nötig werden, finden die Arbeitgeber entsprechende Lösungen individuell und situativ. Besonders kleine Unternehmen verfügen typischerweise nicht über institutionalisierte Strukturen in der Personalpolitik. Ein eher unsystematisches Vorgehen muss indes keineswegs schlechter sein.

Wie sich aus den Gesprächen ebenfalls ableiten lässt, haben allfällige Probleme mit älteren Beschäftigten ihren Ursprung häufig in der Führung durch die Vorgesetzten oder im Verhalten der Mitarbeitenden. Zwar werden meist regelmässig standardisierte Mitarbeitergespräche durchgeführt, doch fehlt es dabei zuweilen an einer ehrlichen und realistischen Beurteilung beiderseits. So werden Leistungsdefizite nicht offen angesprochen und deshalb keine korrigierenden Massnahmen eingeleitet, beispielsweise auch in Form von Weiterbildungen. Solche Versäumnisse können sich über die Jahre hinweg

Hegibachstrasse 47 | Postfach | 8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17 | F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch | verband@arbeitgeber.ch

akkumulieren, bis irgendwann – im schlimmsten Fall wenige Jahre vor der Pensionierung – der Mitarbeitende für den Betrieb nicht länger haltbar ist.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Realität, wie sie sich in den Unternehmen präsentiert, in der politischen Diskussion verkannt wird. Es ist nicht gerechtfertigt, einseitig die Arbeitgeber an den Pranger zu stellen. Schwarze Schafe gibt es ebenso auf beiden Seiten wie Verbesserungspotenziale sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei den Arbeitnehmern vorhanden sind. Eine Entlassung kurz vor der Pensionierung ist genauso unschön wie auf der anderen Seite ein arbeitsscheuer Mitarbeiter, der die Jahre bis zur Pensionierung lieber mit Arbeitslosengeld überbrückt, als sich nochmals motiviert in den Betrieb einzubringen. Die Arbeitgeber sollten in eine professionelle, altersunabhängige Personalführung und Mitarbeiterbeurteilung investieren. Demgegenüber können die Arbeitnehmenden zu einem langfristig problemlosen Arbeitsverhältnis beitragen, indem sie etwa die Bereitschaft zur Weiterbildung und für neue Aufgaben signalisieren oder sich aktiv mit dem Älterwerden und ihrem Potenzial auseinandersetzen. Schliesslich drängt sich auch eine offene Diskussion über die sogenannte Senioritätsentlöhnung auf: Bogenkarrieren mit abnehmender Verantwortung und entsprechend sinkendem Lohn mit zunehmendem Alter dürfen nicht länger tabuisiert werden. Die Zeiten sind vorbei, in denen Jahr für Jahr mehr Lohn als selbstverständlich vorausgesetzt werden konnte.

Dem Schweizerischen Arbeitgeberverband ist es gelungen, die Arbeitgeber im intensivierten Austausch der letzten Monate vermehrt für die erfolgreiche Beschäftigung der älteren Mitarbeitenden zu sensibilisieren und zu interessieren. Damit sie möglichst breit von den Erkenntnissen der befragten Unternehmen profitieren können, hat der SAV die Interviews in kurzen Erfahrungsberichten veröffentlicht, aus denen sich «Best Practice»-Massnahmen ableiten lassen (www.zukunft-arbeitsmarkt.ch). Es kann indes nicht der Anspruch eines nationalen Dachverbands sein, seinen Mitgliedern in solch konkreten, unternehmensspezifischen Fragen Vorschriften zu machen. Vielmehr regeln die Unternehmen auch Altersfragen auf der Grundlage der Vertragsfreiheit.

Dieses Rollenverständnis liegt auch dem Engagement des SAV im Rahmen der Fachkräfte-Initiative des Bundes, der Kantone und der Sozialpartner zugrunde. Die Initiative mit dem übergeordneten Ziel, einen Beitrag zur Mobilisierung des Potenzials an inländischen Arbeits- und Fachkräften zu leisten, adressiert als eines von vier Handlungsfeldern die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmender. In diesem Zusammenhang führt der Bund kommende Woche die zweite nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende mit Beteiligung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands durch. Es wird darum gehen, die anlässlich der ersten Austragung definierten und auch von den Arbeitgebern unterstützten Massnahmen zu konsolidieren und wo nötig Verbesserungen anzustossen. Zu diesen Massnahmen gehören etwa der Verzicht auf das Alterskriterium in Stelleninseraten, wo dieses sachlich für die Stelle nicht notwendig ist, oder die altersunabhängige Förderung der Weiterbildung, unter der Voraussetzung, dass ein Bedarf besteht und seitens des Arbeitnehmers die Fähigkeit und Bereitschaft zur Weiterbildung vorhanden sind. Neue Massnahmen wären hingegen kontraproduktiv, so ein ausgebauter Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende: Ein solcher würde sich genau für jene Gruppe von Arbeitnehmenden bei der Stellensuche nachteilig auswirken, die er zu schützen vorgibt.

Neben den älteren Arbeitnehmenden spielen für den Schweizerischen Arbeitgeberverband auch die Frauen eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, die Nachfrage nach Arbeitskräften mit inländischem Personal zu decken. Marco Salvi und Daniella Lützelschwab werden deshalb nun auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein weiteres Handlungsfeld des Projekts «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» – eingehen und aufzeigen, was es braucht, damit das Potenzial der Personen mit Familienpflichten für den Arbeitsmarkt künftig noch besser erschlossen werden kann. Abschliessend wird Hans Hess an Beispielen aus der MEM-Industrie illustrieren, dass die vom SAV angestossene Diskussion über die Arbeitsmarktintegration von Älteren und Frauen in konkreten Projekten auf Branchenebene ihren Niederschlag gefunden hat.

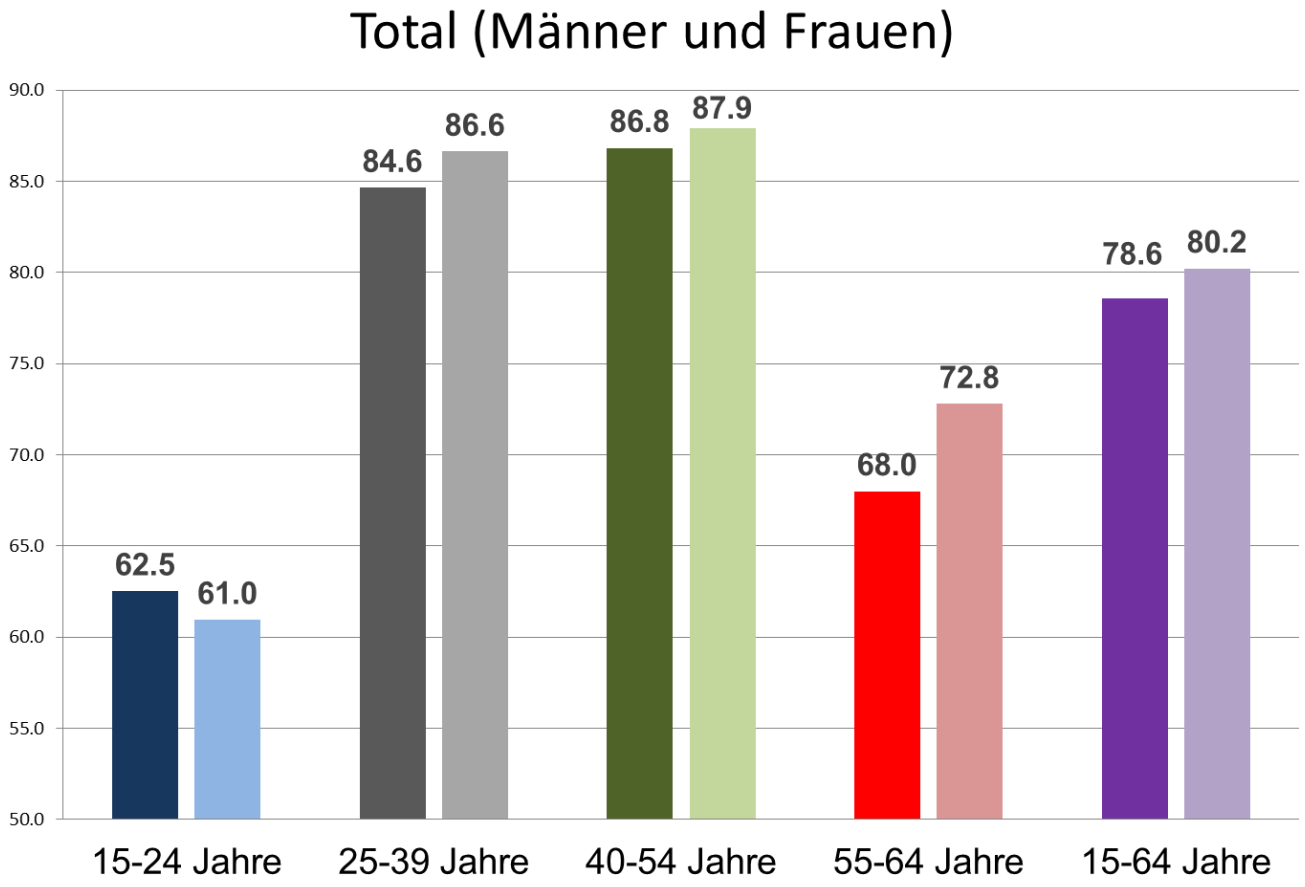
SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Ältere Arbeitnehmende: «Schwarze Schafe und Verbesserungspotenziale gibt es auf beiden Seiten»

Valentin Vogt,
Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Medienkonferenz vom 12. April 2016

Erwerbstätigenquote nach Altersgruppe 2010-2015

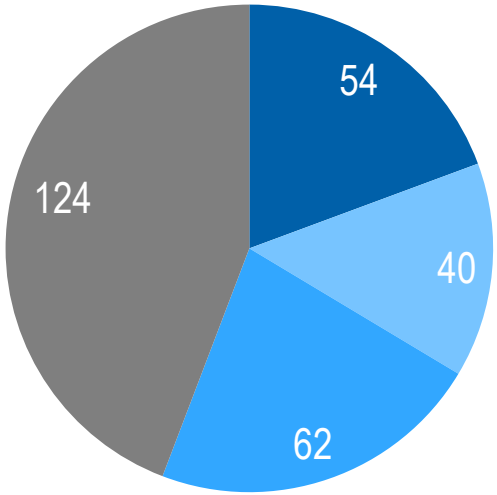


Dunkle Farben: 2010

Helle Farben: 2015

Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS)

Inländisches Potenzial wird besser ausgeschöpft



Zunahme Erwerbspersonen 2010-2015:
+ 280'000 Vollzeitäquivalente

Migration spielte in den letzten Jahren eine wichtige Rolle. Gleichzeitig wurde das inländische Potenzial besser genutzt:

+ 54’000 VZA durch demografischen Zuwachs der Bevölkerung ab 55 Jahren

+ 40’000 VZA durch höhere Erwerbsbeteiligung bei Personen ab 55 Jahren

+ 62’000 VZA durch höhere Erwerbsbeteiligung von 25-54-Jährigen

+ 124’000 VZA durch Bevölkerungszuwachs bei 25-54-Jährigen (v.a. durch Zuwanderung)

Quelle: BFS / Seco

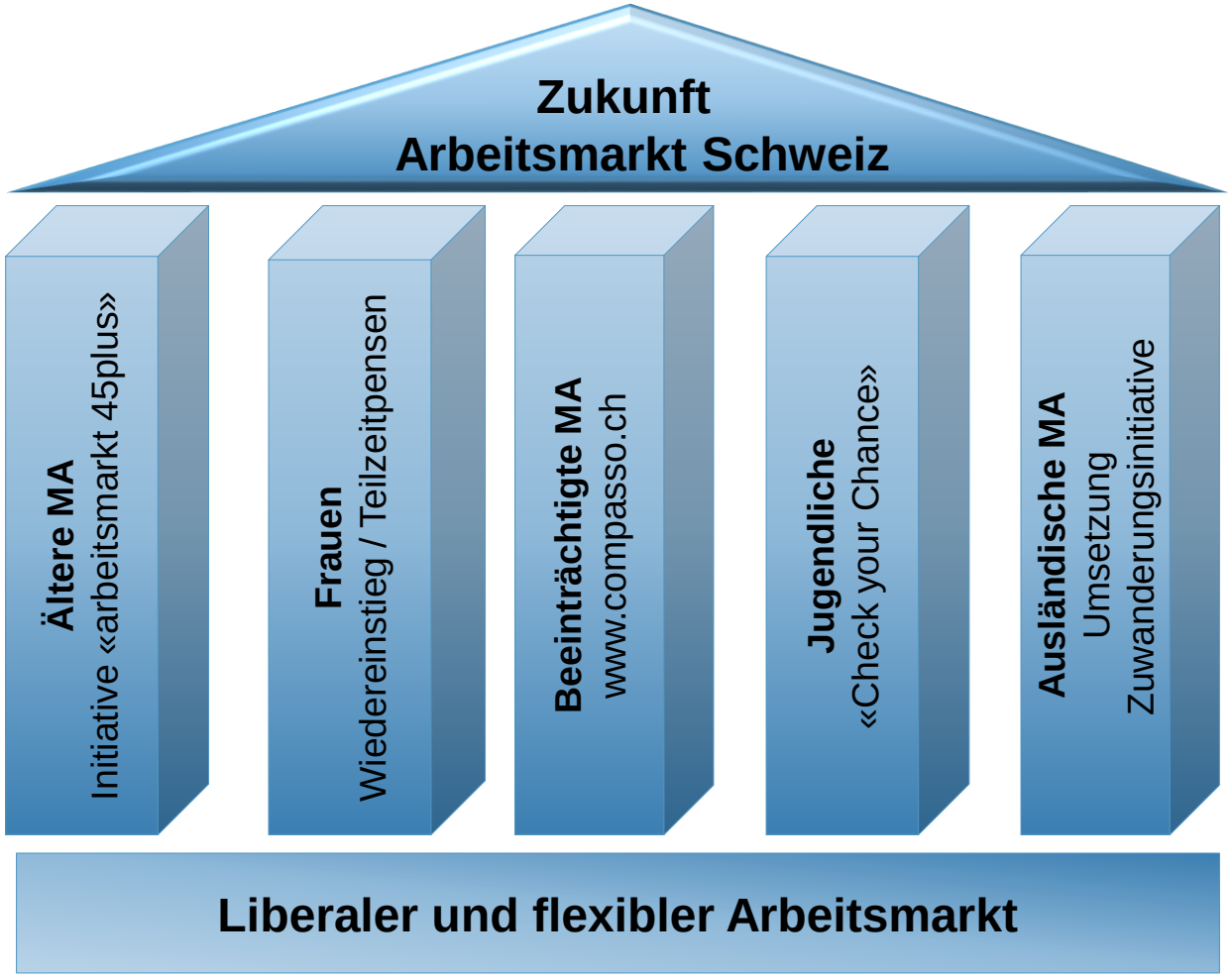
Gründe für den Verzicht auf eine Erwerbstätigkeit
(Angaben der 55-64-Jährigen, 2014, in 1000)

	Männer	Frauen	Total	Anteil
Persönliche Gründe/Verpflichtungen	6.9	57.1	64.0	25%
Vorzeitiger Ruhestand	42.6	35.7	78.4	31%
Ordentliche Pensionierung	8.8	33.4	42.1	17%
Dauerinvalidität	22.2	19.6	41.7	17%
Krank, vorübergehend arbeitsunfähig	8.7	12.6	21.2	8%
Keine Chance auf dem Arbeitsmarkt	0.8	5.2	6.0	2%
Total	89.9	163.6	253.5	100%

Quelle: BFS/SAKE (Auswertung des Seco)

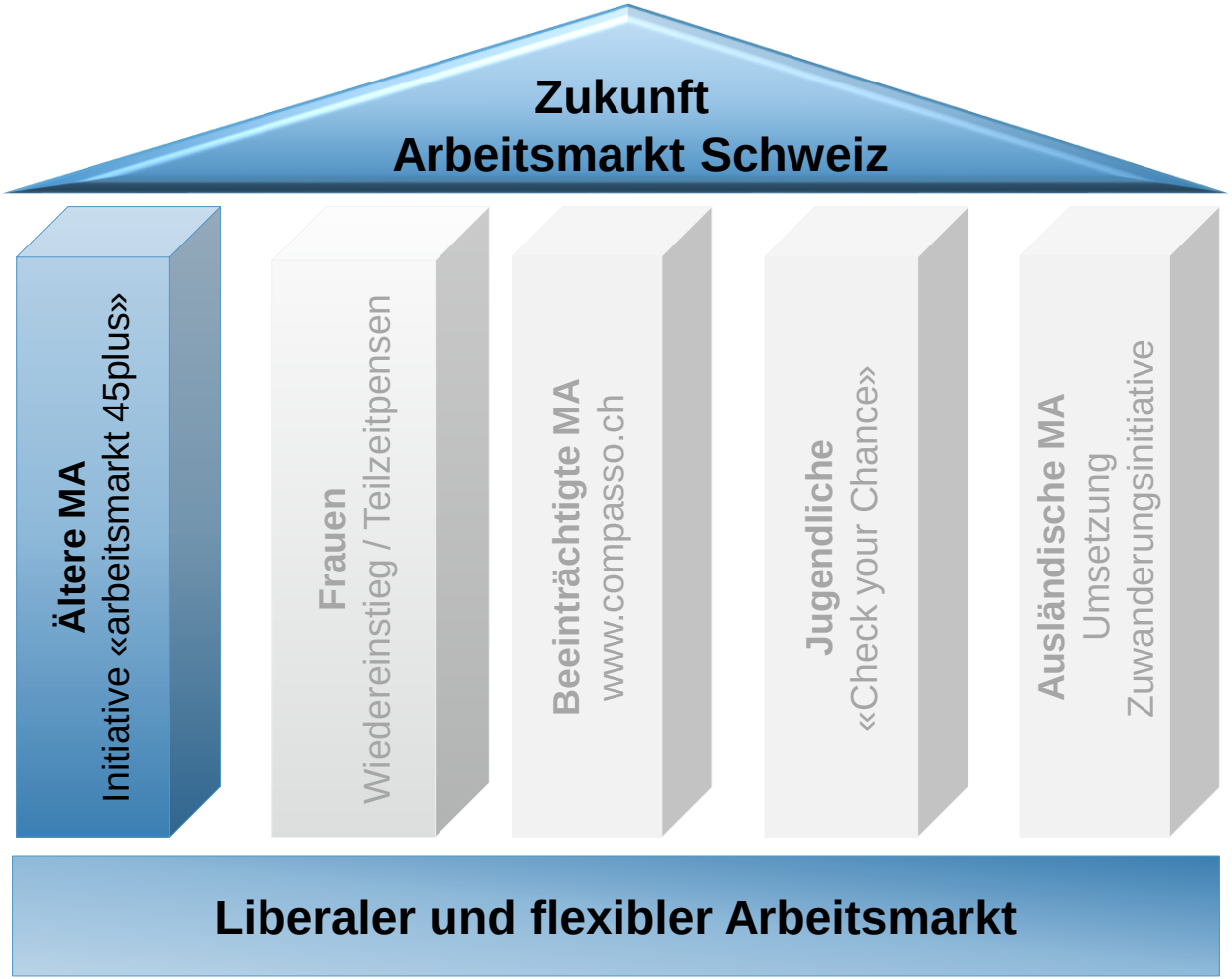
Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz

Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial



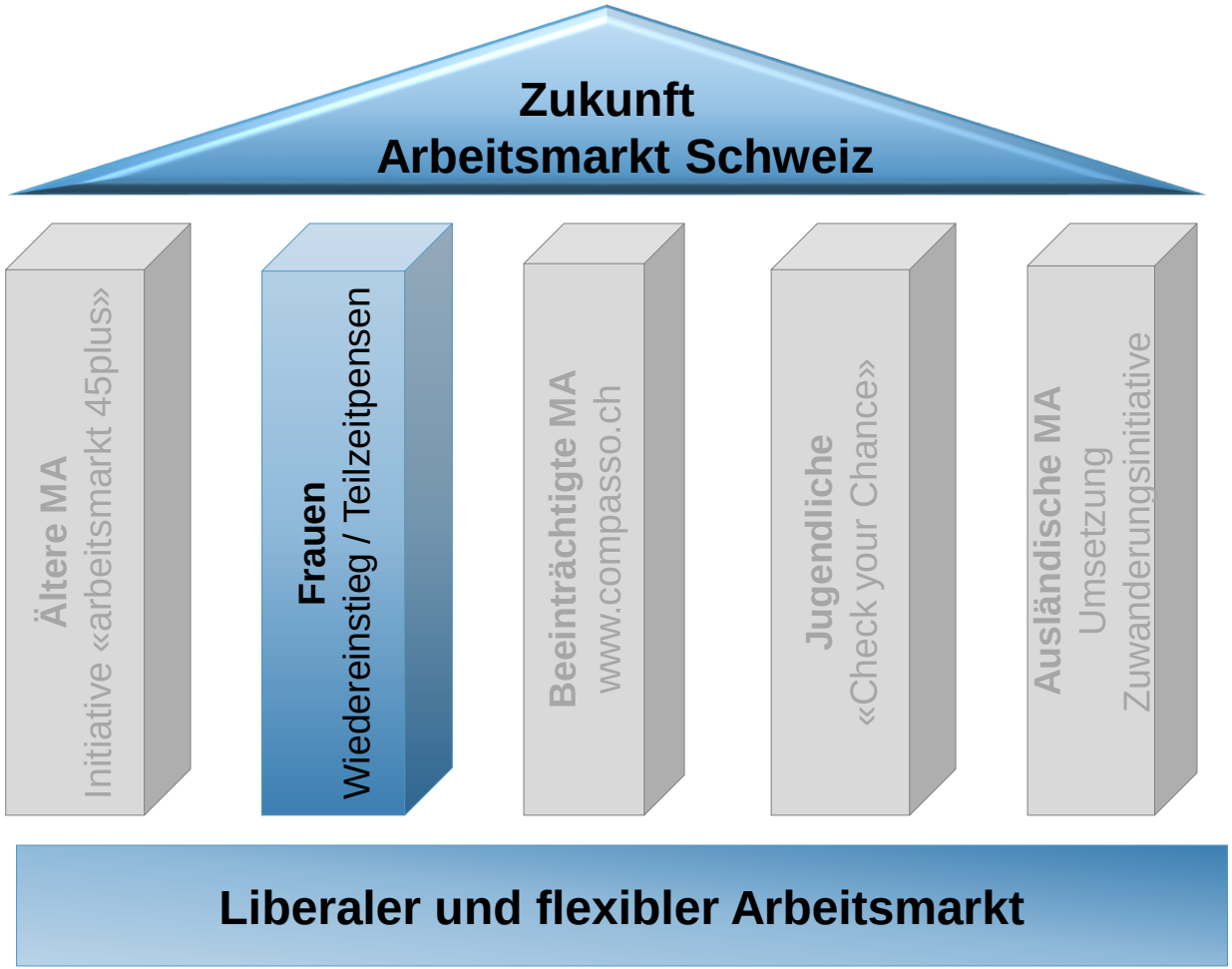
Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz

Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial



Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz

Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial



Familienmodelle: Zwischen Wunsch und Realität

Highlights aus der Studie
«Gleichstellung: Warum der Arbeitsmarkt nicht versagt»

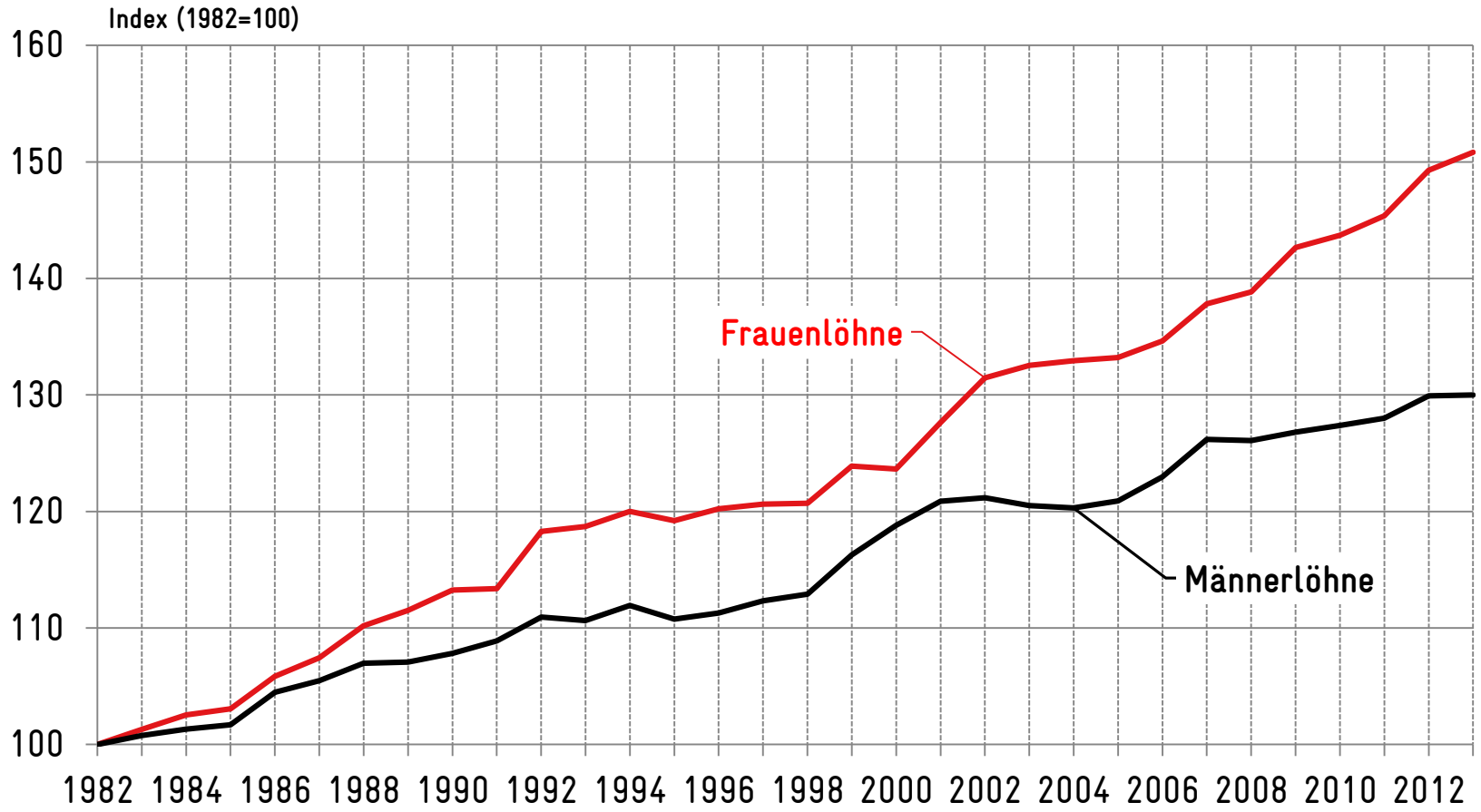
Marco Salvi, Avenir Suisse

MK Schweiz. Arbeitgeberverband

Zürich, 12. April 2016

Die Reallöhne der Frauen steigen seit 30 Jahren schneller

Reallohnentwicklung, durchschnittliche AHV-pflichtige Löhne, 1982-2013



Quelle: BFS

Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern (2012)

	Gesamte Wirtschaft	*Privatsektor*	*Öffentlicher Sektor*
Frauen (Medianlöhne in Fr.)	5 808	5 317	7 244
Männer (Medianlöhne in Fr.)	6 840	6 553	8 384
Lohndifferenz (in % des Medianlohns der Männer)	15,1 %	18,9 %	13,6 %

Anmerkung: Öffentlicher Sektor = Bund, Kantone, Bezirke, Gemeinden, Körperschaften, Kirchen.
Quelle: Lohnstrukturerhebung 2012.

Welcher Anteil der Lohndifferenz ist erklärbar?

Je **mehr lohnrelevante Erklärungsgrössen**, desto kleiner die unerklärte Lohndifferenz (Weichselbauer & Winter, 2005)

Geringe Lohndifferenzen bei **Jungen und Kinderlosen** (Goldin, 2014)

Datenbasis in der Schweiz: Lohnstrukturerhebung (LSE)

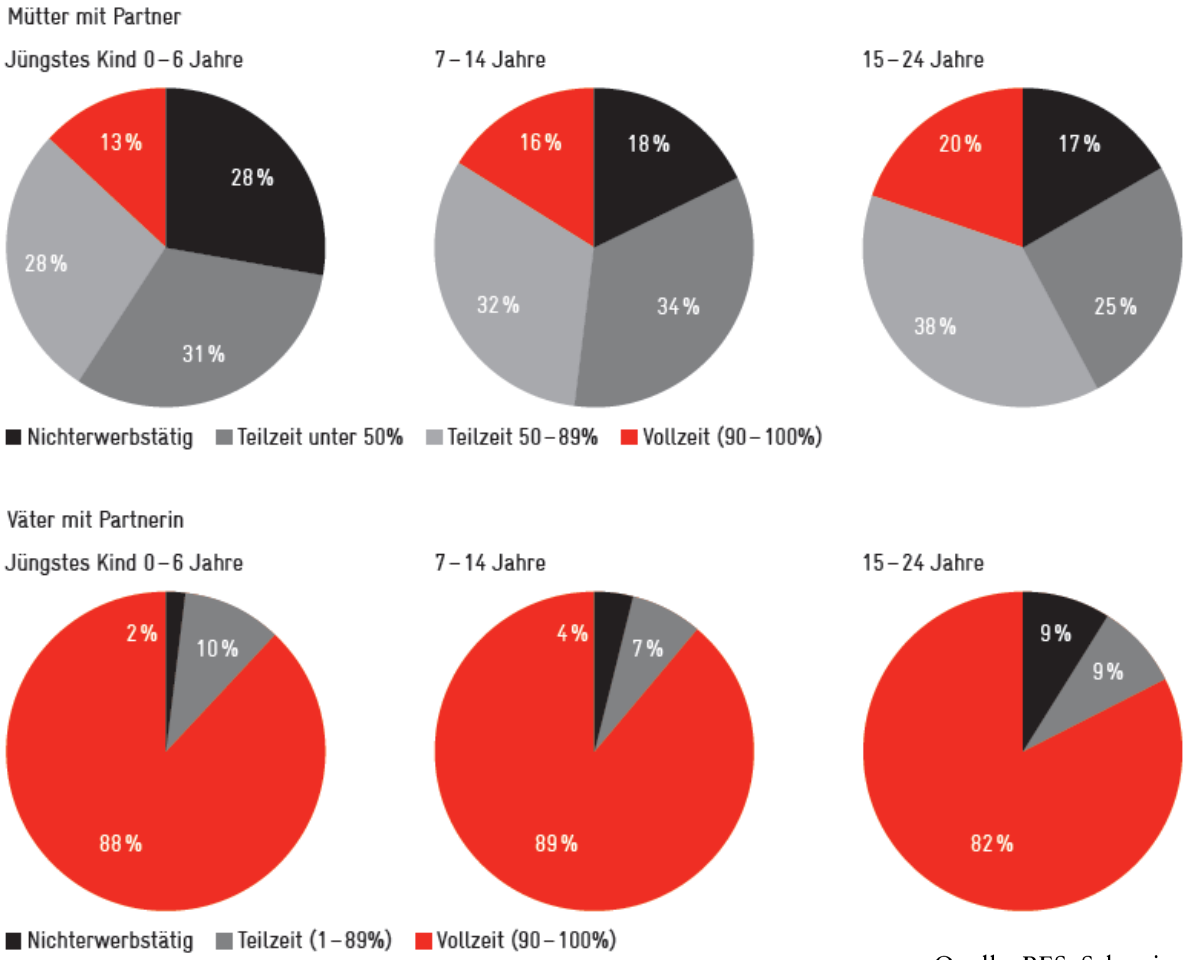
- Unerklärte Lohndifferenz: 8.7% (Donzé, 2013)
- Problem: **LSE zu rudimentär**, statistische Analysen mit methodischen Schwächen

Analysen für **Deutschland** auf Basis des sozio-oekon. Panels

- **Lohndifferenz noch 2.3%**, wenn effektive Jahre in Voll-/Teilzeit berücksichtigt (Boll und Leppin, 2015)
- **Lohndifferenz verschwindet** bei Babypausen <1.5 Jahren (IW Köln, 2013)

Familienmodell als zentrale Einflussgrösse

Arbeitspensum von Müttern und Vätern, 2013



Quelle: BFS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE

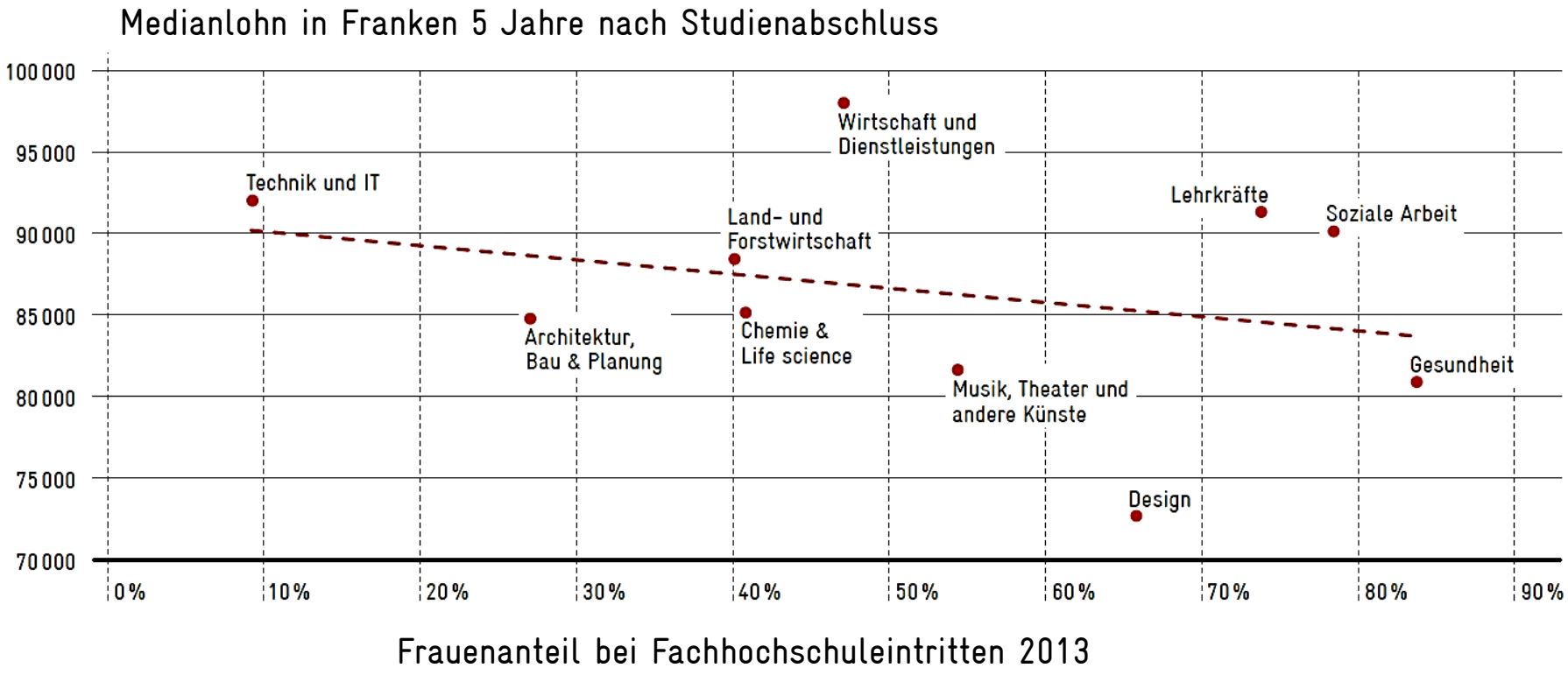
Die Erwerbsbiografie prägt den Lohnverlauf

Erwerbsunterbrüche und Teilzeit hemmen den Humankapital-aufbau und damit die Berufs- und Lohnkarriere

- Geringere Berufserfahrung
- Veraltete oder verlernte Kompetenzen
- Weniger Weiterbildung
- Weniger Profilierungsmöglichkeiten

Überproportionale Lohnzuschläge bei Berufen mit hohen geografischen oder zeitlichen Flexibilitätsanforderungen

Frauen wählen Berufe mit tieferen Verdienstmöglichkeiten



Quellen: BFS, Hochschulabsolventenbefragung, 2013

Rückkoppelung auf Ausbildungs- und Berufswahl

– Schweizer Frauen und Männer bevorzugen Berufe, die **Vereinbarkeit von Arbeit und Familie** ermöglichen

– Teils **individuelle,** teils **gemeinsame Entscheidungen** betreffend

  - Wahl der **Ausbildung** und des **Studienganges**
  - Wahl des **Arbeitspensums,** Dauer der **Erwerbsunterbrüche**
  - Aufteilung der **Erziehungs-** und **Haushaltsarbeit**
  - Anzahl **Kinder**

– **Veränderung der Rahmenbedingungen** (Steuersystem, Schule) würde Einfluss auf diese Entscheidungen ausüben

Fazit

- Flächendeckende, aktive Lohndiskriminierung seitens der Unternehmen ist weitgehend ein **statistisches Artefakt**
- Falsche Diagnose schafft **Therapierisiko.** Politisches Kapital wird am **falschen Ort** investiert
- Vereinbarkeit von **Karriere und Familie** ist **Schlüssel** für **letzte Meile der Gleichstellung**
- Gleichstellungspolitik muss sich auf **Abbau der noch bestehenden Hürden** zur Vereinbarkeit konzentrieren
- Beiträge der Unternehmen zur Verminderung der **«Vollzeit-Prämie»**

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Medienkonferenz vom 12. April 2016

Es gilt das gesprochene Wort

«Die Schweizer Wirtschaft hat mit dem Ausbau der Teilzeitarbeit viel bewegt»

Daniella Lützelschwab, Ressortleiterin Arbeitsmarkt Schweizerischer Arbeitgeberverband

Angesichts der demografischen Entwicklung sowie des Volksentscheids zur Begrenzung der Zuwanderung richtet sich die Schweizer Wirtschaft darauf aus, möglichst viele inländische Arbeitskräfte einzusetzen. Eines der Potenziale besteht darin, Personen mit Familienaufgaben besser in die Erwerbstätigkeit einzubinden. Wesentliche Voraussetzung dafür ist ein bedarfsgerechtes Angebot an familien- und schulergänzenden Tagesstrukturen.

Dass bei der familienexternen Kinderbetreuung angesetzt werden muss, ist auch das Ergebnis einer Analyse des Bundes zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darin wird festgestellt, dass 35 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren in der Schweiz regelmässig Betreuungsaufgaben für Kinder oder Erwachsene übernehmen. Die grosse Mehrheit dieser Personen ist erwerbstätig. Beinahe ein Fünftel oder 353‘000 dieser Personen geben an, dass diese Aufgaben sie bei der Ausübung einer Berufstätigkeit einschränken. Stutzig macht hingegen ein weiterer Befund: Lediglich eine Minderheit (21%) dieser Erwerbspersonen würde ihr Berufsleben anders organisieren, wenn die Betreuungsaufgaben gelöst wären. Insbesondere Männer geben sogar zu Protokoll, sie würden in dieser Situation ihr Arbeitspensum häufiger reduzieren. Im Klartext: Nicht jede und jeder potenzielle Arbeitnehmende strebt eine ausgedehntere Erwerbstätigkeit an – ein Wermutstropfen, den die Arbeitgeber bei ihren Bemühungen um eine stärkere Integration von Menschen mit Betreuungsaufgaben akzeptieren müssen. Trotzdem unterstützen die Arbeitgeberorganisationen zielführende, praxistaugliche und realistische Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Und das nicht erst seit heute: Viele Arbeitgeberorganisationen befassen sich seit langem mit der Familienpolitik. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) legt dabei grossen Wert auf Privatautonomie von Familien mit Kindern, Eigeninitiative und Selbstverantwortung. Sie sind für uns auch der Massstab zur Beurteilung des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung, das derzeit revidiert wird.

Auf dieser Grundlage begrüssen wir die in der Gesetzesrevision vorgesehenen punktuellen Finanzhilfen des Bundes, die für Projekte zur besseren Abstimmung des familienergänzenden Betreuungsangebots auf die Bedürfnisse der Eltern vorgesehen sind. Vielerorts besteht etwa noch ein Nachholbedarf an schulergänzenden Kinderbetreuungs-Möglichkeiten in Randzeiten, so abends oder während der Ferien. Bei Finanzspritzen zur Angebotsausweitung ist hingegen Vorsicht geboten: Während sich in Städten wie Zürich ein Überangebot an Tagesbetreuungsplätzen abzeichnet, weisen viele ländliche Gebiete, darunter der Kanton Baselland, nach wie vor kein ausreichendes Platzangebot auf.

Kategorisch lehnen die Arbeitgeber 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.

Aus unserer Sicht sollte der Bund zur Erhöhung der Erwerbsanreize im System der familienergänzenden Kinderbetreuung prioritär negative Anreize bei der steuerlichen Abzugsfähigkeit der Drittbetreuungskosten für Kinder beseitigen, während es den Akteuren vor Ort obliegt, beispielsweise das Tarifsystem oder organisatorische Belange wie Öffnungszeiten oder Ferienregelungen erwerbskompatibler zu gestalten.

Hegibachstrasse 47 | Postfach | 8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17 | F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch | verband@arbeitgeber.ch

Die Unternehmen ihrerseits sind aufgerufen, ihre Arbeitsorganisation bei Bedarf so auszurichten, dass die für Personen mit Betreuungsaufgaben notwendige Flexibilität mit den betrieblichen Bedürfnissen in Einklang gebracht werden kann. Der SAV stellt mit Genugtuung fest, dass die Schweizer Wirtschaft dank des flexiblen Arbeitsmarkts bereits sehr kreativ bedarfsgerechte Arbeitsmodelle eingeführt hat, die rege genutzt werden. Dies lässt sich etwa an der Erwerbsbeteiligung der Frauen ablesen, die sehr hoch ist und weiter ansteigt. Viel bewegt hat die Schweizer Wirtschaft freilich auch mit dem Ausbau der Teilzeitarbeit, ist doch hierzulande jede dritte Person in einem Teilzeitpensum beschäftigt. Mit Ausnahme von den Niederlanden bietet kein anderes europäisches Land ein vergleichbares Teilzeitangebot. Für unsere Wirtschaftskraft sind wir aus volkswirtschaftlicher Sicht auf den Erhalt unseres Arbeitsoutputs – gerade auch durch flexibel ausgestaltbare Teilzeitmodelle – angewiesen. Auf betriebswirtschaftlicher Ebene wiederum können flexible und mobile Arbeitsformen die Motivation des Personals verbessern, die in der Schweiz generell sehr hohe Arbeitszufriedenheit noch weiter steigern oder die Attraktivität als Arbeitgeber etwa für Mütter nach einer Babypause verbessern.

In der Unternehmenspraxis setzt flexibles Arbeiten, darunter Home Office sowie alle Varianten von örtlicher und zeitlicher Flexibilität, die Unterstützung der Vorgesetzten, aber auch der anderen Arbeitskollegen voraus. Kleine Unternehmen müssen dabei andere Lösungen finden als grosse, weil bei letzteren beispielsweise mehr Mitarbeitende die Stellvertretungen sichern können. Aus diesen Gründen lehnen wir Einheitsregelungen über alle Branchen hinweg ab und raten den Unternehmen, auf freiwilliger Basis flexible Arbeitsmodelle nach ihren Möglichkeiten anzubieten.

Bei den Arbeitsbedingungen müssen die Arbeitgeber bestehende Gepflogenheiten hinterfragen. Muss etwa die Sitzung wirklich bereits um 08.00 Uhr oder erst um 16.00 Uhr angesetzt werden, wenn die Mitarbeitenden ihre Kinder von der Krippe abholen müssen? Kann die Sitzung nicht so angesetzt werden, dass der Mitarbeitende das Kind zum Beispiel am Vormittag noch abholen kann und sich so einen bezahlten Krippenplatz am Nachmittag sparen kann?

Hier ist vermehrt das Gespräch zwischen der betroffenen Mitarbeiterin, der Vorgesetzten, aber auch den andern Mitarbeitenden zu suchen, welche die Abwesenheiten der betroffenen Mitarbeiterin überbrücken müssen. Sind etwa immer die Mitarbeitenden mit Kindern bei der Wahl des Ferienzeitpunktes, den zu leistenden Überstunden zu privilegieren, und müssen die kinderlosen Arbeitnehmenden ihr Schicksal einfach hinnehmen? In solchen Fragen, die nicht nur die Organisationsform, sondern auch die Wertschätzung und das Teamverständnis betreffen, liegt eine Sprengkraft, die zu grossem Unmut führen kann. Dies alles sind aber betriebliche Führungsaufgaben, in die sich der Staat keinesfalls einzumischen hat.

Immer wieder ins Feld geführt werden schliesslich verschiedene gesetzlich zu verordnende Modelle eines bezahlten Eltern- oder Vaterschaftsurlaubs. Solche Vorstösse mögen zwar populär sein. Sie leisten aber mit Sicherheit keinen nachhaltigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ein von der Allgemeinheit finanzierter Vaterschaftsurlaub sendet schon darum ein falsches Signal aus, weil er dem Prinzip der Eigenverantwortung entgegensteht. Zudem würde eine solche Vorschrift die Autonomie der Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt weiter einschränken, betrieblichen bzw. branchenspezifischen Verhältnissen nicht gerecht und die Lohnnebenkosten erhöhen.

Ausserdem weisen unsere Rückmeldungen aus den Unternehmen nach, dass in der Praxis kurzfristig und individuell Lösungen gefunden werden, um die Absenz erwerbstätiger Eltern nach der Geburt eines Kindes zu regeln, beispielsweise durch den Bezug ungeplanter Ferientage oder den Abbau von Mehrstunden. Und nicht zuletzt ist die Gewährung von Freitagen für werdende Väter lediglich eine von zahlreichen Massnahmen der Personalpolitik. Selbstverständlich ist ein Unternehmen für Väter wie für alle anderen Beschäftigten auch dann attraktiv, wenn es zum Beispiel Karrierechancen bietet, gute Löhne zahlt oder viele Nebenleistungen (z.B. generell flexible Arbeitszeiten) bietet.

Lassen Sie mich zum Schluss nochmals betonen, dass die Schweizer Wirtschaft dank ihrer Leistungskraft und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zunehmend und reichlich genutzte Wahlmöglichkeiten anbietet, damit Mütter und Väter ihre eigenen Familienmodelle selbstbestimmt in die Tat umsetzen können. Die Politik täte gut daran, diesen Leistungsausweis zur Kenntnis zu nehmen und anzuerkennen, dass die Wirtschaft in einer Epoche von Überalterung und Fachkräftemangel schon aus eigenem Interesse tatkräftig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert. Gesellschaftspolitische Diskussionen zur Familienpolitik sind nicht in die Unternehmen hineinzutragen – das ist der falsche Platz für kostspielige Experimente. Und gar kontraproduktiv sind flächendeckende, staatlich verordnete Massnahmen wie ein Eltern- oder Vaterschaftsurlaub, weil sie weder den Realitäten in den Unternehmen gerecht werden noch nachhaltig wirken.

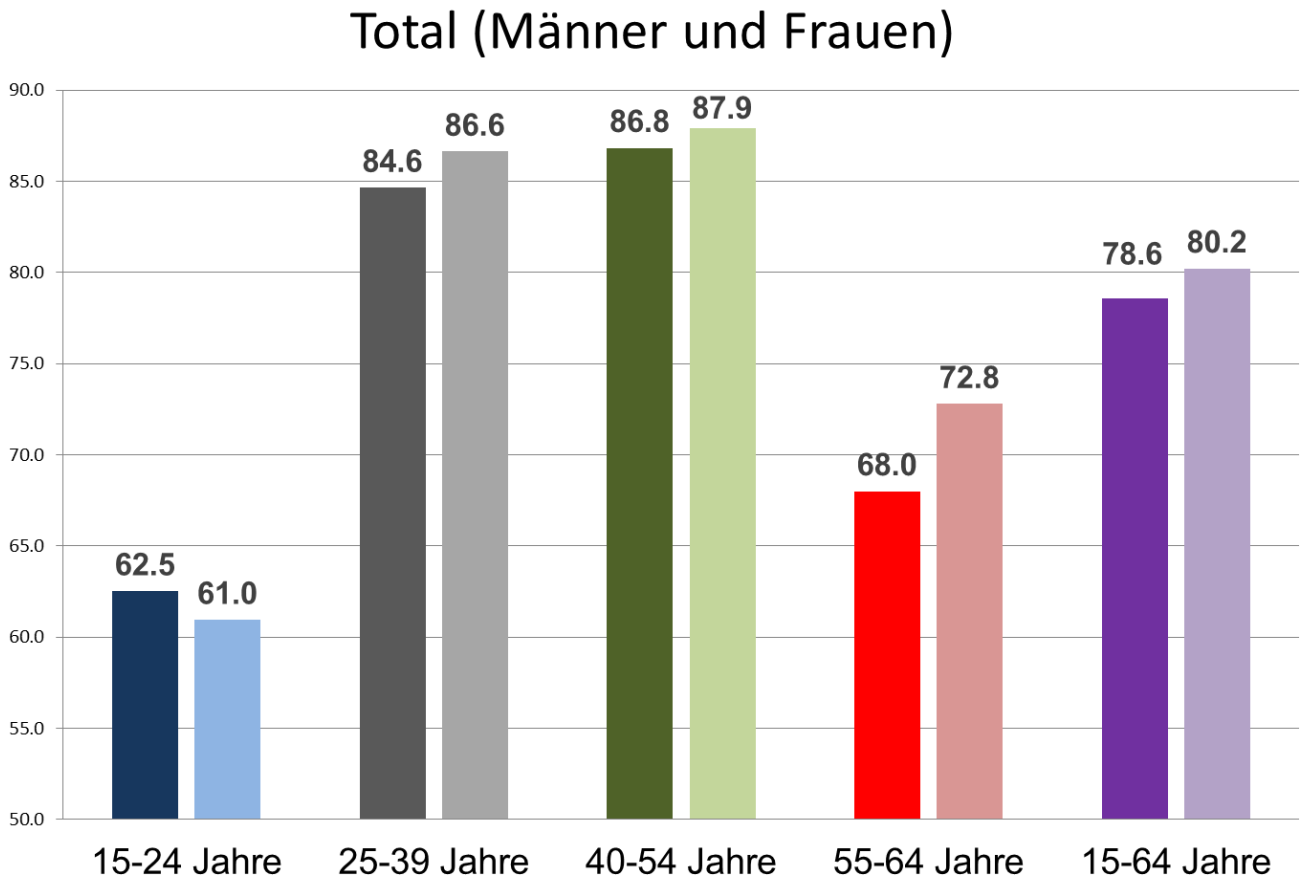
SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: «Die Schweizer Wirtschaft hat mit dem Ausbau der Teilzeitarbeit viel bewegt»

Daniella Lützelschwab,
Ressortleiterin Arbeitsmarkt
Schweizerischer Arbeitgeberverband

Medienkonferenz vom 12. April 2016

Erwerbstätigenquote nach Altersgruppe 2010-2015

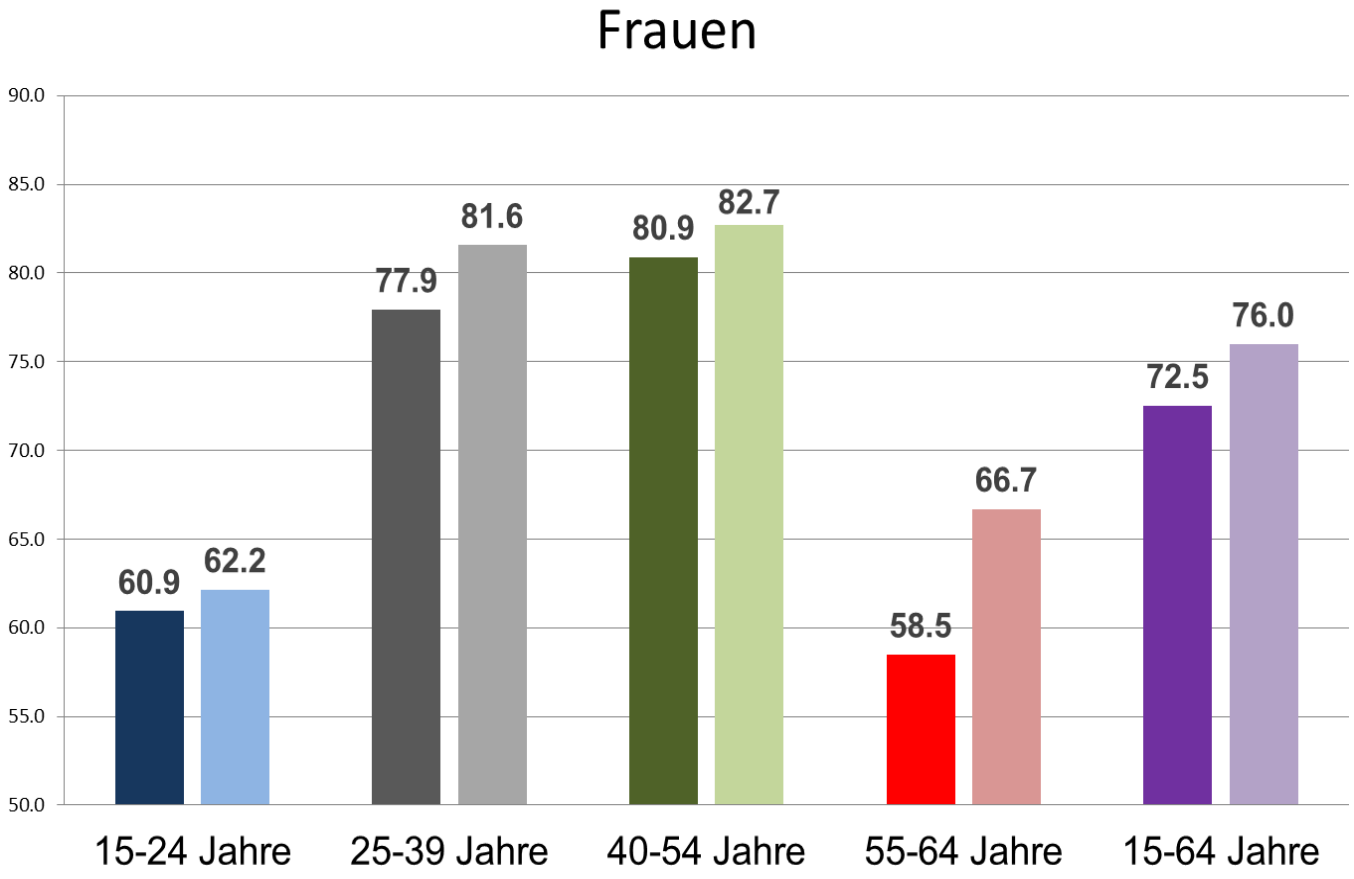


Dunkle Farben: 2010

Helle Farben: 2015

Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS)

Erwerbstätigenquote der Frauen nach Alter 2010-2015



Dunkle Farben: 2010

Helle Farben: 2015

Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS)



Swissmem-Massnahmen zur Ausschöpfung des inländischen Potenzials

Hans Hess
Präsident Swissmem

SWISSMEM

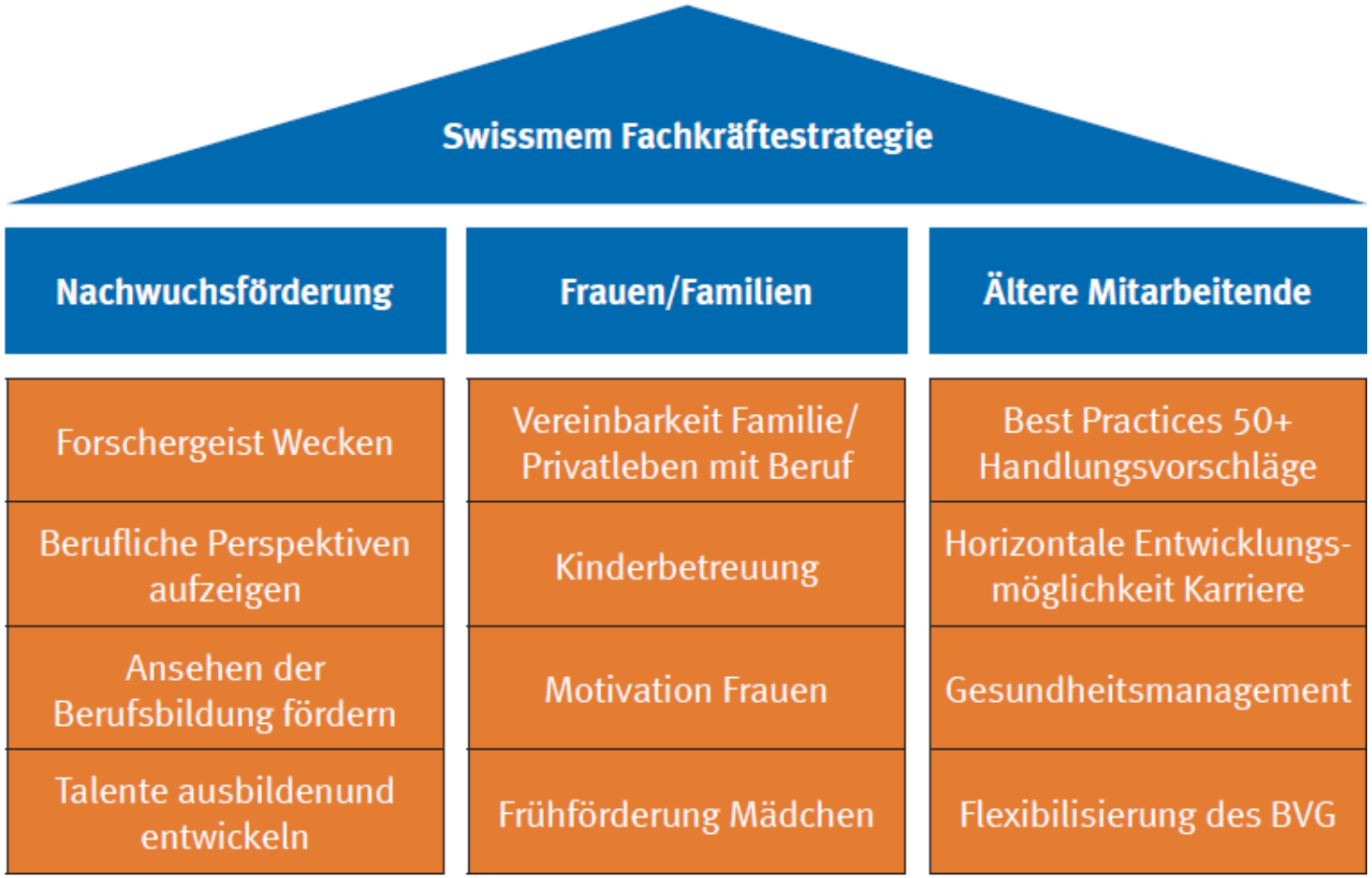
Fachkräftemangel in der MEM-Industrie

- Vor allem technische Berufe sind betroffen
- Babyboomer gehen in Pension
- Wenig Nachwuchs → intensiver Wettbewerb
- Mehr ältere als junge Mitarbeitende in der MEM-Branche
- Vergleichsweise wenig Frauen in der Branche
- Umsetzung MEI wird Rekrutierung aus Ausland erschweren

Herausforderung: Das inländische Potenzial an Arbeits- und Fachkräften ausschöpfen.

SWISSMEM

Swissmem Fachkräftestrategie



SWISSMEM

Basics: Lohngleichheit für Mann und Frau

- Salärvergleich mit Landolt & Mächler seit mehr als 10 Jahren
- Prüfung der Lohngleichheit durch Bewertung am Arbeitsplatz und Regressionsanalyse
- 1/3 der Swissmem Mitgliedschaft macht mit
- ca. 86’000 Saläre werden geprüft

Ergebnis Salärvergleich: Der Lohnunterschied liegt bei 2%.

Fazit: Swissmem hat die Hausaufgaben gemacht. Es gibt keine Lohndiskriminierung bei den Swissmem Unternehmen!

SWISSMEM

Massnahme 1: Vereinbarkeit von Beruf / Familie

Der GAV der MEM-Branche bietet folgendes an:

- Jahresarbeitszeit
- Home Office
- Jobsharing
- Teilzeit – auch für Männer

SWISSMEM

Massnahme 2: Partnerschaft mit Profawo

- Beratung für Unternehmen zum Thema «Vereinbarkeit von Familie und Beruf»
- Unterstützung beim Aufbau von Kindertagesstätten
- Plätze in den Profawo-eigenen Kids & Co Kindertagesstätten
- Nanny-Vermittlungen
- Ferienbetreuung für Schulkinder
- Swissmem-Mitglieder können sich kostenlos beraten lassen

SWISSMEM

Massnahme 3: SwisswoMEMclub

- Bei Frauen besteht Interesse an Networking und Karriere
- Ziele SwisswoMEMclub:
  - Regelmässige Treffen / Events
  - Best Practices für Unternehmen entwickeln
  - Vernetzen & breit bekannt machen
  - Mentoring
- 2016: Zweiter Networking-Anlass für Frauen in der MEM-Branche in Deutschschweiz und Romandie
- Grosse Resonanz und viele positive Rückmeldungen
- Vernetzung auch auf Business-Plattform LinkedIn

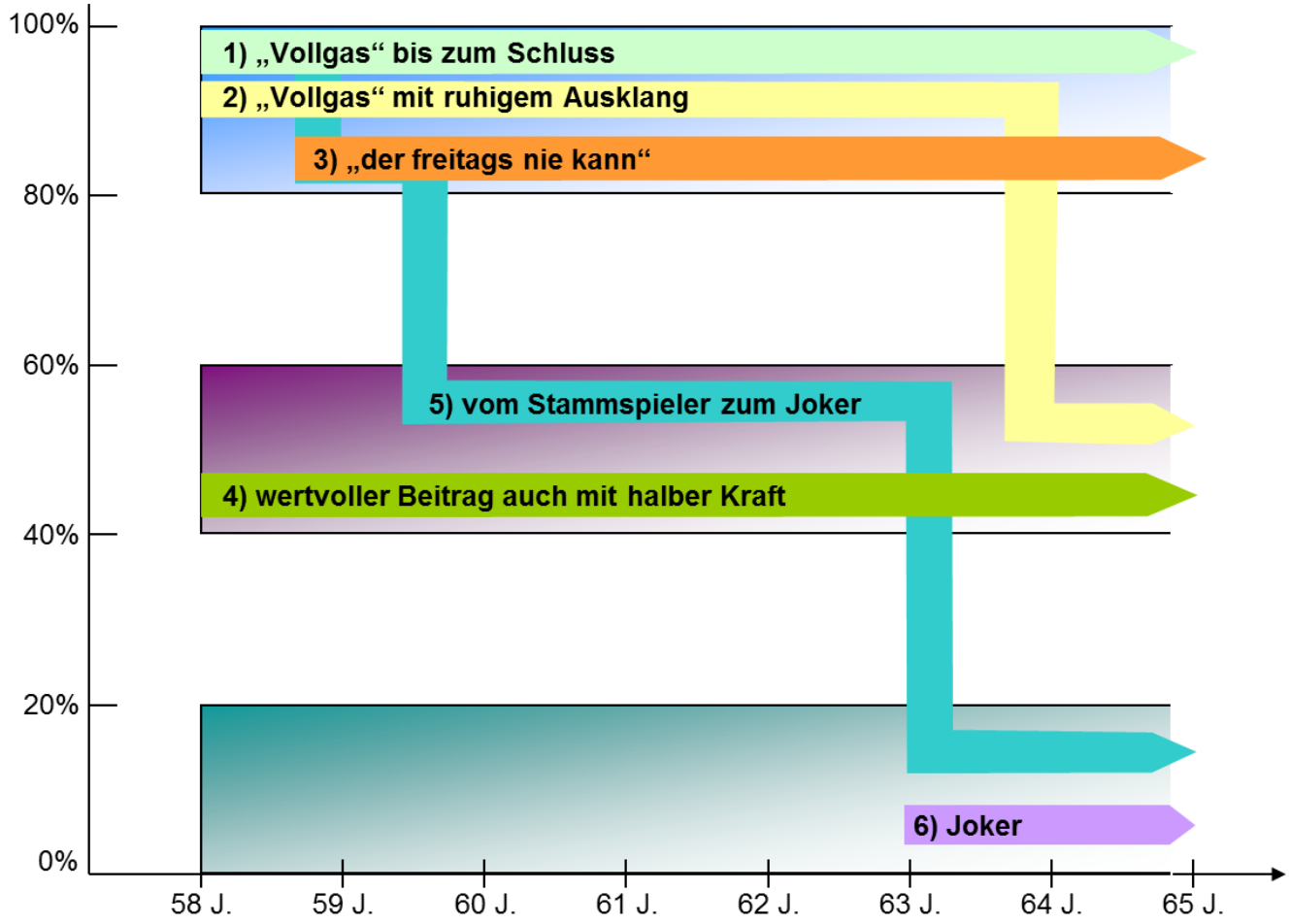
SWISSMEM

Massnahme 4: PowerMEM

- Ältere Mitarbeitende = wertvolles Potenzial
- Ziel: Ältere Mitarbeitende länger im Arbeitsprozess halten und dabei deren Wissens- und Erfahrungspotenzial nutzen
- PowerMEM ist ein elektronisches Nachschlagewerk. Es enthält 19 Konzepte zu den Themen
  - Grundhaltung
  - Wissen
  - Arbeit
  - Gesundheit
- PowerMEM bietet praktische Unterstützung für die Umsetzung konkreter Massnahmen zugunsten älterer Mitarbeitenden

SWISSMEM

Massnahme 5: Flexibler Altersrücktritt

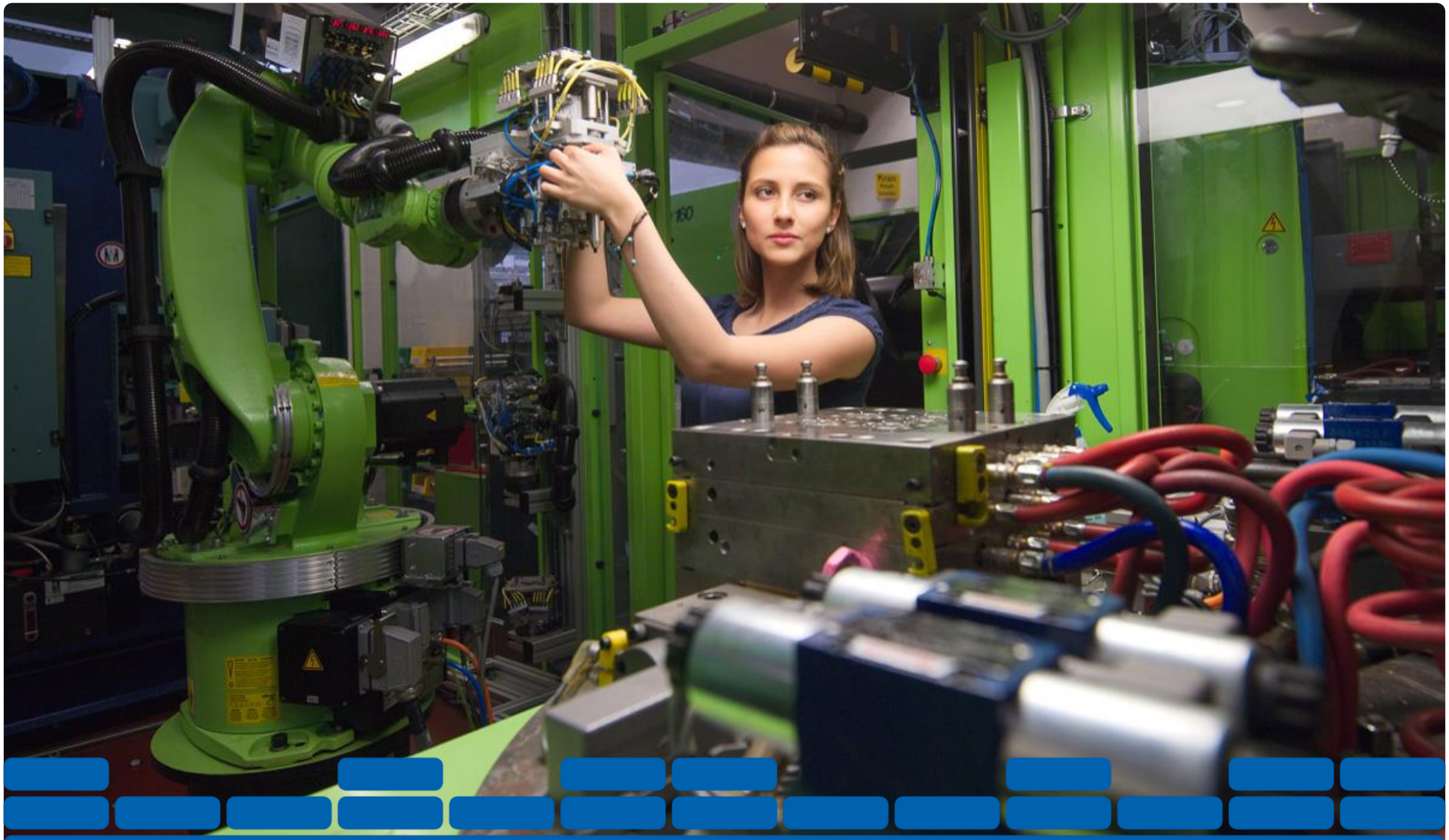


SWISSMEM

Massnahme 6: Sozialpartnerschaft

- Bildung einer speziellen Arbeitsgruppe der MEM-Sozialpartner
- Ziel: Beitrag leisten für die kontinuierliche Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und Weiterbeschäftigung von älteren Arbeitnehmenden in der MEM-Industrie

SWISSMEM



Herzlichen Dank!

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Spitzenverbände der Wirtschaft

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Kontakte

- Fredy Greuter, Kommunikation: greuter@arbeitgeber.ch; 044 421 17 34; 079 628 56 61
- Roland A. Müller, Direktor: mueller@arbeitgeber.ch; 044 421 17 31; 079 220 52 29
- Valentin Vogt, Präsident: vogt@arbeitgeber.ch; 044 810 16 40; 079 634 12 10

Auskünfte zu Fachthemen

Ressort Arbeitsmarkt/Arbeitsrecht

Daniella Lützelschwab: luetzelschwab@arbeitgeber.ch; 044 421 17 36

- Arbeitskräfte (u.a. Zuwanderung, ältere Arbeitnehmer, Vereinbarkeit Beruf - Familie)
- Sozialpartnerschaft
- Lohnfragen
- Arbeitszeit
- Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz

Ressort Bildung

Jürg Zellweger: zellweger@arbeitgeber.ch; 044 421 17 30

- Volksschule
- Berufliche Grundbildung / Berufslehre
- Höhere Berufsbildung
- Weiterbildung

Ressort Sozialpolitik

Martin Kaiser: kaiser@arbeitgeber.ch; 044 421 17 35

- Altersvorsorge
- Invalidenversicherung
- Ergänzungsleistungen
- Sozialhilfe
- Arbeitslosenversicherung
- Kranken-/Unfallversicherung
- Erwerbsersatzordnung
- Familienzulagen

Ressort Internationale Arbeitgeberpolitik

Marco Taddei: taddei@arbeitgeber.ch; 021 613 36 85; 079 776 80 67

«Antenne romande»

Marco Taddei: taddei@arbeitgeber.ch; 021 613 36 85; 079 776 80 67

Internet

http://www.arbeitgeber.ch/medien/medienkontakt/
http://www.arbeitgeber.ch/ueber-uns/geschaeftsstelle/

Hegibachstrasse 47 | Postfach | 8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17 | F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch | verband@arbeitgeber.ch

ECONOMIESUISSE

Themen

- Allgemeine Wirtschaftspolitik
- Aussenwirtschaft
- Bildung (Forschung & Innovation)
- Energie & Umwelt
- Finanzen
- Infrastrukturen
- Regulatorisches
- Steuern
- Wettbewerbspolitik