



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Flexibilisierung und Digitalisierung Chancen und Herausforderungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Tagung Pro Familia vom 25. Mai 2016, Bern

Daniella Lützel Schwab,
Mitglied der Geschäftsleitung und Leiterin Ressort Arbeitsmarkt und
Arbeitsrecht

Agenda

1. Herausforderungen
2. Chancen und Lösungsansätze
3. Schlussfolgerungen und Fazit



1. Herausforderungen

- **Ausgangslage** betreffend

⇒ demografische Entwicklung vs. Digitalisierung

⇒ (int.) Konkurrenzfähigkeit und Kostendruck zulasten der Unternehmen

⇒ Familienmodelle und Flexibilität aus familiären Gründen



Demografische Entwicklung

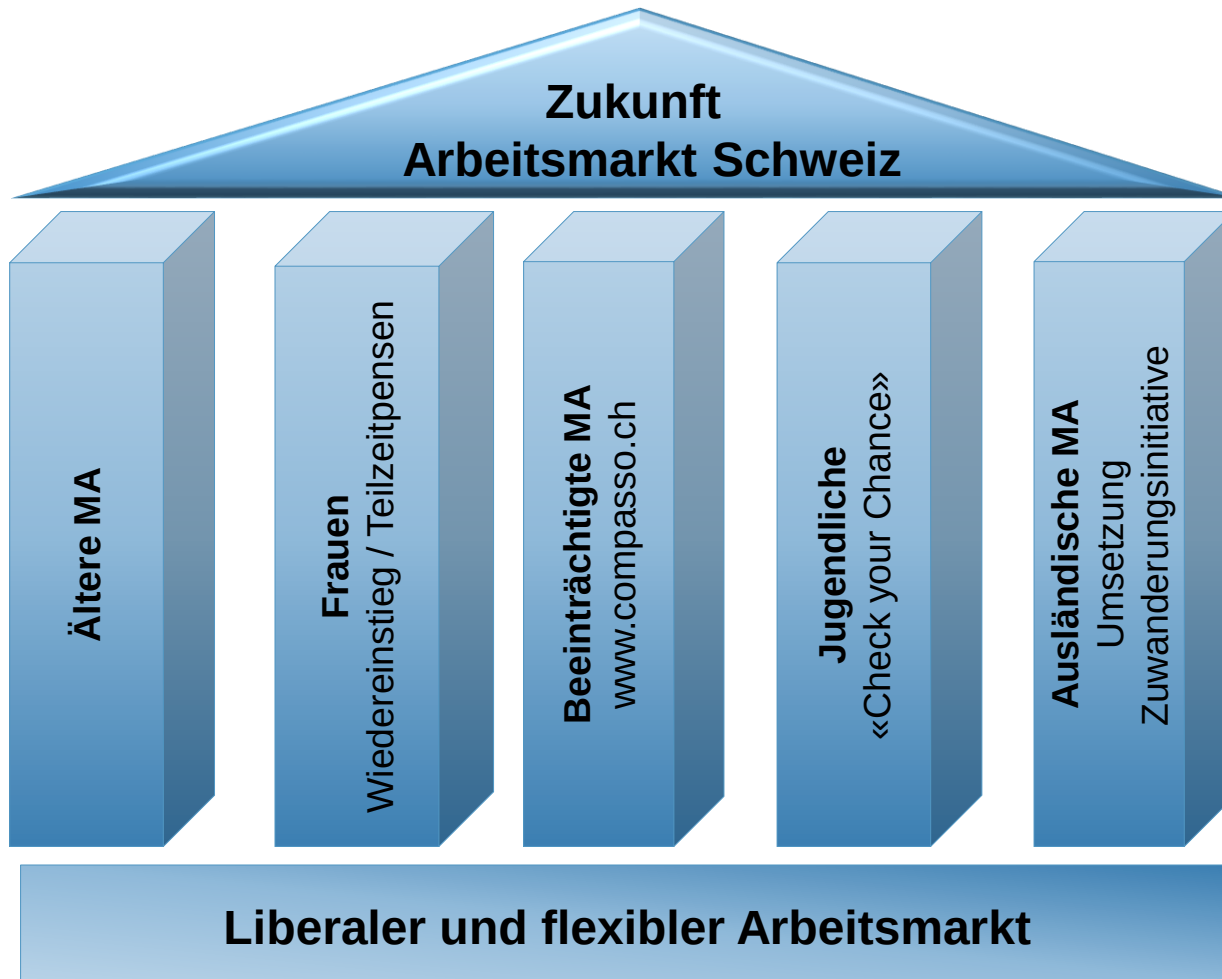
- In den nächsten 10 Jahren erreichen fast 1 Mio. Personen in der Schweiz das Pensionierungsalter.
- Dies bei einer Bevölkerung im Erwerbsalter von etwa 5 Mio. Personen, welche derzeit 3.5 Mio. Vollzeitstellen leisten.
- Bei fortlaufendem Bevölkerungswachstum entsteht so in 10 Jahren eine Lücke von fast $\frac{1}{2}$ Mio. Vollzeitstellen.
- Bis 2060 entsteht eine Lücke von mehr als 900'000 Vollzeitstellen.

Quelle: UBS Outlook Schweiz, 2. Quartal 2013



Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz

Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial

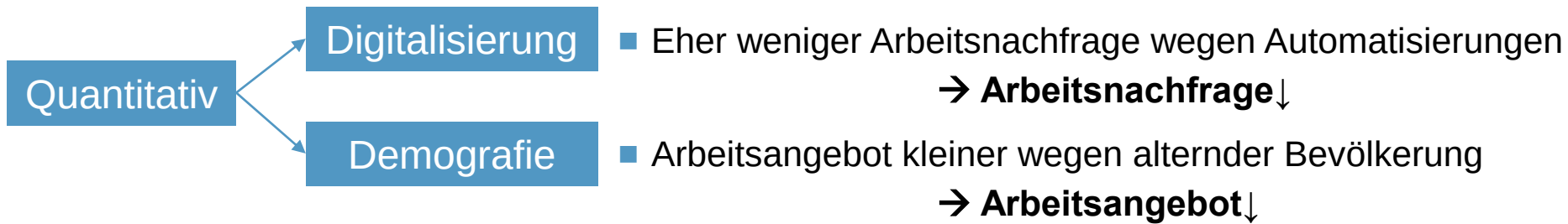


Digitalisierung: Welche Stellen sind betroffen?

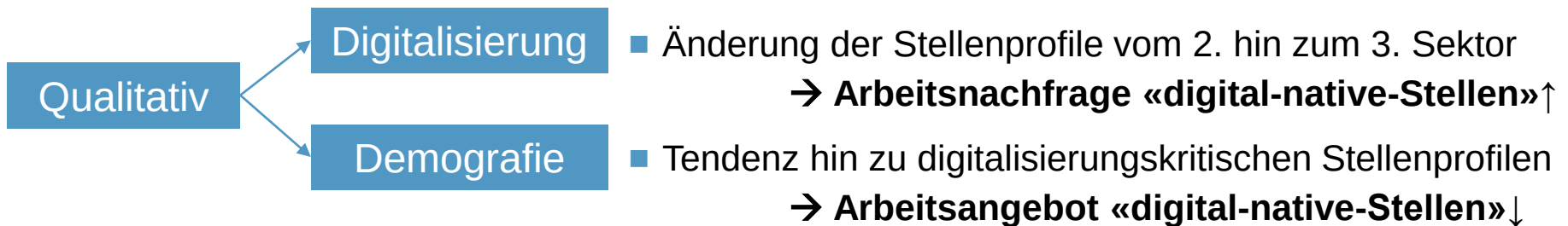
- **ca. 47% der heutigen Stellen** können automatisiert werden (u.a. in der Buchhaltung, Radiologie oder juristische Mitarbeitende, gemäss Oxford Studie)
- Leistungsfähige PCs, künstliche Intelligenz und Robotertechnologie ermöglichen **die Automatisierung über repetitive Tätigkeiten hinaus**
- Tendenziell wird die **Substitution** von Arbeitskräften durch Automatisierung **überschätzt**, da die **Komplementarität** der beiden **zu wenig berücksichtigt** wird:
 - **Substitute:** **Routinetätigkeiten und kodierbare Aufgaben**
 - **Komplemente:** **Tätigkeiten, die Flexibilität, Kreativität, Urteilsvermögen und gesunden Menschenverstand erfordern**



Digitalisierung ↔ Demografie



Im Gleichgewicht? Was wird überkompensiert: Arbeitsnachfrage↓ oder Arbeitsangebot↓?



Im Gleichgewicht? Diskrepanz der Stellenprofile zwischen Arbeitsnachfrage↑ und Arbeitsangebot↓



Zwischenfazit

- Alternde Gesellschaft und Volksentscheid zur Begrenzung der Zuwanderung => Herkulesaufgabe für die Schweizer Wirtschaft
- Die Schweiz kann sich aktuell bezüglich Ausschöpfen des Arbeitskräftepotenzials mit den Besten messen.
- Die Arbeitsmarktbeteiligung liegt im Allgemeinen, wie auch bei Personen kurz vor Erreichen des Pensionsalters, ausserordentlich hoch.
- Sowohl die Erwerbsbeteiligung der Frauen als auch der Anteil teilzeiterwerbstätige Personen sind in der Schweiz erheblich besser als praktisch in allen andern europäischen Ländern – und dies generell bei sehr hohen Löhnen.



Marktwirtschaftliche Unternehmen und Beschäftigte nach Grössenklassen, 2008

Quelle: Betriebszählung 2008, Stand der Daten 29.03.2010

Grössenklassen (VZA)	Unternehmen		Beschäftigte	
	Anzahl	/ %	Anzahl	/ %
KMU (bis 249)	311'707	99.6	2'327'802	66.6
Mikrounternehmen (bis 9)	272'346	87.1	869'206	24.9
Kleine Unternehmen (10 – 49)	33'183	10.6	760'780	21.8
Mittlere Unternehmen (50 – 249)	6'178	2.0	697'816	20.0
Grosse Unternehmen (> 250)	1'154	0.4	1'166'269	33.4
Total	312'861	100	3'494'071	100



Viele Unternehmen stehen nach wie vor unter grossem Druck

- Balanceakt zwischen Schaffung optimaler Rahmenbedingungen und (int.) Konkurrenzfähigkeit
- Steigende Personalkosten oder sinkende Produktivität → Arbeitsplatzverlagerung ins Ausland, um international konkurrenzfähig zu bleiben; Bsp:
 - Auslagerung der Textilindustrie
 - Auslagerung Maschinenindustrie (Alstom)
 - Schädliche Kombination starker CHF und hohe Löhne



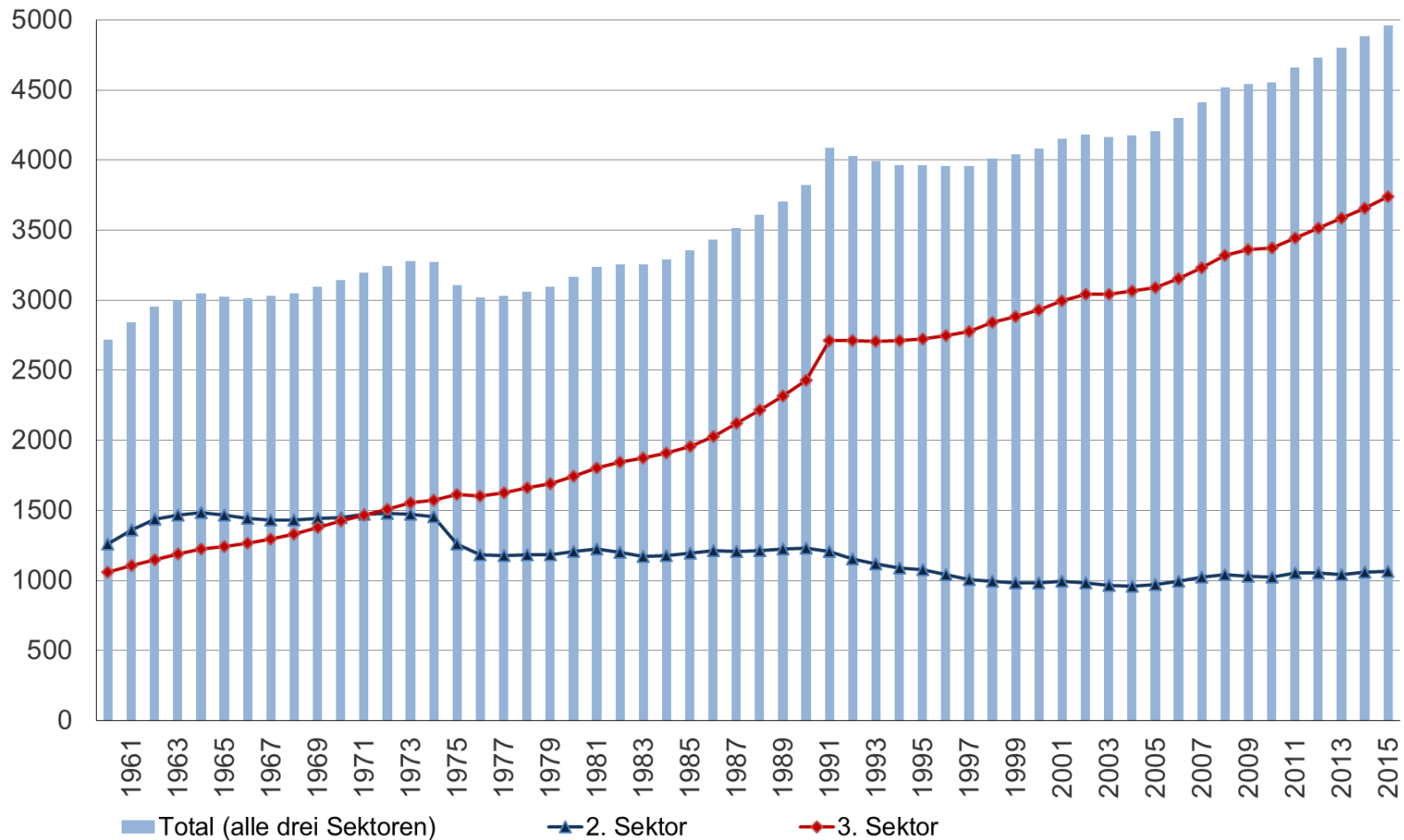
Arbeitszufriedenheit in der Schweiz hoch – Belastungen nehmen zu (Studie Seco/FH Nordwestschweiz, 2012)

- Arbeitstempo und Termindruck sind in der Schweiz überdurchschnittlich hoch
- 91% der Erwerbstätigen sind mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden
- 87% der Erwerbstätigen in der Schweiz geben ihren Gesundheitszustand an mit «sehr gut» oder «gut» (3. Rang im internationalen Vergleich)



Schweizer Arbeitsmarkt

Quantitative Auswirkung: Anzahl Erwerbstätige im 2. und 3. Sektor



Quelle: BFS

Arbeitsflexibilität aus familiären Gründen

(Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, Okt. 2014)

- **56% der Erwerbstätigen** mit Betreuungsaufgaben können i.d.R. ihre Arbeitszeit so organisieren, dass sie aus familiären Gründen ganze Tage frei nehmen können, ohne dafür Ferientage beziehen zu müssen
- Flexibilität variiert nach Branche und Tätigkeit
- Hohe Teilzeitquote: jede 3. Person arbeitet Teilzeit in der Schweiz

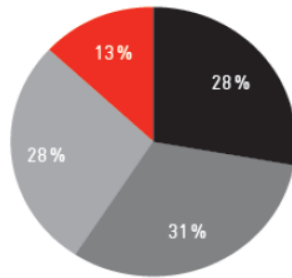


Familienmodell als zentrale Einflussgrösse

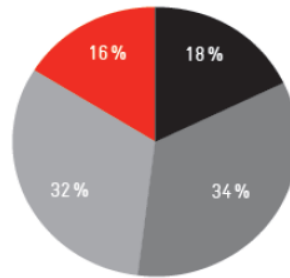
Arbeitspensum von Müttern und Vätern, 2013

Mütter mit Partner

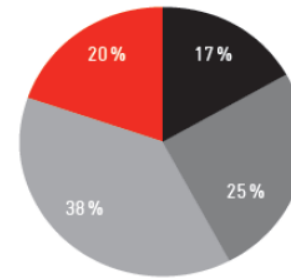
Jüngstes Kind 0–6 Jahre



7–14 Jahre



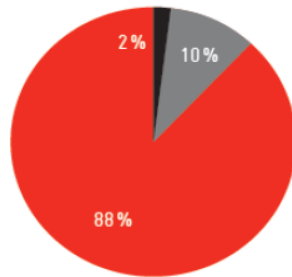
15–24 Jahre



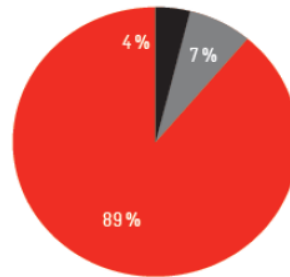
■ Nichterwerbstätig ■ Teilzeit unter 50% ■ Teilzeit 50–89% ■ Vollzeit (90–100%)

Väter mit Partnerin

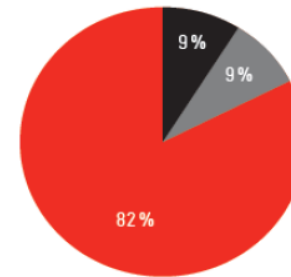
Jüngstes Kind 0–6 Jahre



7–14 Jahre



15–24 Jahre



■ Nichterwerbstätig ■ Teilzeit (1–89%) ■ Vollzeit (90–100%)

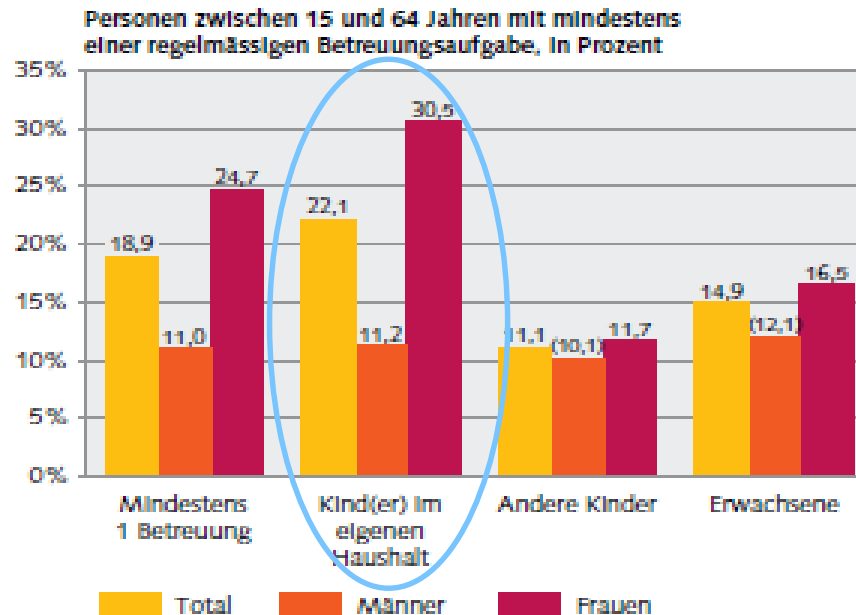
Quelle: BFS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE



Arbeitszeitreduktion/-unterbruch wegen Kinderbetreuung

Anteil Personen, die bei der Ausübung einer Berufstätigkeit wegen Betreuungsaufgaben eingeschränkt sind 2012

G 4



(Zahl): Das Resultat beruht auf weniger als 50 Beobachtungen in der Stichprobe und ist deshalb mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

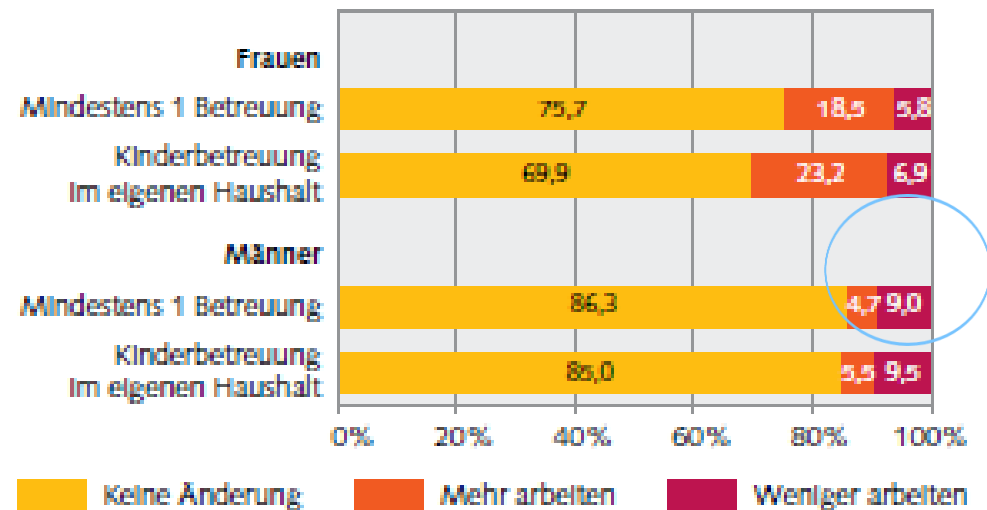
© BFS, Neuchâtel 2014

Wunsch nach Änderung des Berufslebens

Wunsch nach mehr oder weniger arbeiten,
wenn die Betreuungsprobleme gelöst wären 2012

G 5

Erwerbspersonen zwischen 15 und 64 Jahren
mit mindestens einer regelmässigen Betreuungsaufgabe, in Prozent



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS, Neuchâtel 2014

2. Chancen und Lösungsansätze

- Schaffung eines Gleichgewichts zwischen Anzahl «passenden» Arbeits- und Fachkräften und «digitalisierungsbedingt» reduziertem und verändertem Arbeitsangebot
- und damit das Ausschöpfen des inländischen Arbeitskräftepotenzials



«4 Player und 4 Ansätze» zur Erhöhung der Erwerbsquoten bzw. der tiefen Arbeitspensen

- Errichtung von **Tagesstrukturen insb. bei Schulen**
→ **Kantone**
- Behebung **finanzieller Fehlanreize insb. bei Steuern**
→ **Bund, Kantone**
- **Flexible Arbeitsbedingungen**
→ **Unternehmen** in Absprache mit ihren Arbeitnehmenden
- Bereitschaft zur **flexiblen Mitarbeit**
→ **Arbeitnehmende** in Absprache mit Unternehmen



Beitrag der Unternehmen

- **Angepasste Massnahmen je nach Unternehmensgrösse, Unternehmensart und Finanzierbarkeit** => Alles, was passt, kann und soll auf betrieblicher Ebene geprüft werden!
- Dazu gehören insbesondere auch alle Formen von örtlich und zeitlich flexiblen Arbeitsformen



Hilfreiche Beispiele aus der Praxis (Kt. St.Gallen)

Checkliste für Vorgesetzte

■ Allgemeine Überlegungen im Vorfeld

- Wie sieht ein optimaler Mix aus Vollzeit- und Teilzeitstellen in Ihrer Abteilung zur Erfüllung der anstehenden Aufgaben aus Ihrer Sicht aus?
- Wie gross darf der zusätzliche Koordinationsaufwand für Sie als Führungskraft sein? (Hinweis: Mitarbeitende mit Teilzeitarbeit stehen nicht «immer» zur Verfügung.)
- Welche Flexibilität erwarten Sie von den einzelnen Mitarbeitenden?
- Wie können Sie das Team in die vorgesehene Veränderung mit einbeziehen?
-



3. Schlussfolgerungen und Fazit (I)

- Es braucht keine schweizweiten, gesetzlichen Regulierungen, sondern freiwillige Lösungen auf Branchen- bzw. Betriebsebene.
 - Dies gilt auch für den Vaterschafts- sowie den Elternurlaub. Gute Lösungen auf Betriebsebene sollen nicht durch eine staatliche Einheitslösung ersetzt werden.
- Bereits heute ist **Know-how die wichtigste Ressource** der Schweiz und zur Bewältigung der Digitalisierung **mehr denn je gefragt**. Von den Arbeitnehmenden wird Flexibilität und Bereitschaft zur **Aus-, Weiter- und Umbildung** erwartet.



Schlussfolgerungen und Fazit (II)

- Die Unternehmen sollen nach ihren betrieblichen Möglichkeiten flexible Arbeitsbedingungen anbieten, welche **allen** Mitarbeitenden gerecht werden, auch jenen mit Familienpflichten.
- Die öffentliche Hand ist gefordert, die notwendigen Tagesstrukturen bereitzustellen und insb. steuerliche Fehlanreize zu beseitigen.



**Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

