

«Spitzentreffen Fachkräfte Schweiz», 12. September 2016

Es gilt das gesprochene Wort

«Vereinbarkeit Beruf und Familie - eine arbeitgeberpolitische Notwendigkeit»

Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne teile ich mit Ihnen die Überlegungen, von denen wir uns beim Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie leiten lassen. Die Analysen unseres Dachverbandes gründen auf einer intensiv geführten Diskussion mit unseren Mitgliederverbänden und Arbeitgebern. Deshalb nutze ich die Gelegenheit gerne, auch einige Wünsche bei unseren Partnern zu deponieren.

Als Nationaler Dachverband, das heisst als Verband der Verbände, sind wir das Bindeglied zwischen der nationalen Politik und der Verwaltung einerseits und unseren Mitgliederorganisationen andererseits. Eine unserer Kernaufgaben besteht also darin, in beide Richtungen zu informieren, alle Beteiligten zu sensibilisieren sowie Grundlagen und Konzepte für wirtschaftspolitische Fragestellungen bereitzustellen. Genau nach diesem bewährten Schema arbeiten wir auch bei der Vereinbarkeitsthematik.

«In Zeiten des ausgetrockneten Arbeitsmarktes kann es sich die Wirtschaft schlecht leisten, auf die Arbeitskraft der weiblichen Bevölkerungshälfte zu verzichten. Ganz besonders trifft dies für die beruflich gut ausgebildeten, qualifizierten Frauen zu, deren Anteil in den vergangenen Jahren stark gewachsen ist». Das ist ein Zitat aus der NZZ vom 26. Januar 2001 (!). Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat vor 15 Jahren seine zehn Grundsätze für eine moderne Familienpolitik präsentiert. Seither haben wir uns immer wieder mit entsprechenden Fragen in den einzelnen Sachdossiers befasst, sei es Bildungspolitik, Sozialpolitik oder Arbeitsmarktfragen, aber auch übergreifend. Nun ist es wieder an der Zeit, diese Diskussion unter anderen Vorzeichen neu zu führen. Während im Jahr 2001 der Arbeitsmarkt vor allem konjunkturbedingt ausgetrocknet war, stehen wir jetzt vor strukturellen Herausforderungen. Die demografische Entwicklung in der Schweiz und im benachbarten Ausland sowie der politische Wille zur Steuerung, genauer Begrenzung der Zuwanderung sind heute massgebend. Es gilt, das inländische Potenzial verstärkt auszunutzen. Unsere Vorstellungen dazu haben wir in diesem Frühjahr (12. April 2016) an einer Medienkonferenz unter dem Titel «Ungenutzte Potenziale auf dem Arbeitsmarkt – was ist realistisch?» der Öffentlichkeit präsentiert.

Von den verschiedenen Anlässen, die wir letztes Jahr innerhalb unseres Verbandes durchgeführt haben, möchte ich stellvertretend die vertiefte Diskussion Pro Familia herausgreifen. Diese Arbeiten tragen mittlerweile Früchte, die auch ausserhalb unseres Verbandes sichtbar sind. Ein Blick auf die Website Fachkräfte-Schweiz zeigt, dass viele Arbeitgeber und ihre Organisationen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie pflegen und mit eigenen Projekten aktiv fördern. Als Arbeitgeber-Präsident freue ich mich, dass so viele ernsthafte Bemühungen für familienfreundliche Arbeitsbedingungen in den Unternehmen vorhanden sind und rufe unsere Mitglieder bei dieser Gelegenheit auf, diese Arbeiten weiter voranzutreiben.

Für eine Gesamtschau müssen wir freilich auch einen Blick auf die Zahlen werfen. Im Jahr 2015 gingen rund 1,6 Mio. Erwerbstätige einer Teilzeitbeschäftigung nach, wovon gut eine halbe Million Elternpflichten erfüllten. In den letzten zehn Jahren erhöhte sich die Zahl der Teilzeitstellen um 32%. Bei den Müttern mit Kindern unter 15 Jahren sind gegenwärtig mehr als 8 von 10 teilzeitbeschäftigt, während es etwa einer von zehn bei den Vätern ist. Unter den OECD-Ländern weist die Schweiz hinter den Niederlanden die zweithöchste Teilzeitquote aus. Alle diese Entwicklungen in diesem Arbeitsmarktsegment weisen eindrücklich nach, wie rasch ein flexibler Arbeitsmarkt auf sich ändernde Bedürfnisse der Arbeitskräfte und sich verändernde Lebensgewohnheiten zu reagieren imstande ist. Die einzelnen Arbeitgeber haben also in den letzten Jahren diese Zeichen erkannt und aus eigenem Antrieb Hand geboten, um im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen Schritt zu tun.

Angesicht der kommenden Herausforderungen sowie der gesellschaftlichen Veränderungen wird sich der Arbeitsmarkt auch weiterhin wandeln. Wir benötigen die gut qualifizierten Männer und Frauen, die trotz familiären Betreuungspflichten auf dem Arbeitsmarkt bleiben. Dabei sind temporär geringe Pensen eine Voraussetzung dafür, dass später wieder auf höhere Pensen aufgestockt werden kann. Natürlich sind die Arbeitgeber ihrerseits gefordert, solche Arbeitszeit- und Karrieremodelle – je nach betrieblichen Möglichkeiten – auch anzubieten. Das jüngst neu aufgelegte KMU-Handbuch Beruf und Familie kann hier zweifellos einen konkreten und praxisbezogenen Beitrag leisten.

In unseren Analysen kommen wir zum Schluss, dass 15% aller Mütter mit Kindern unter 15 Jahren (und 3% der Väter) ihren Beschäftigungsgrad gerne erhöhen würden. Dieses Bedürfnis zu einer höheren Arbeitsmarktpartizipation dürfte wegen des zunehmenden Ausbildungsniveaus der Eltern und den dadurch steigenden Opportunitätskosten des Kürzertretens zukünftig noch stärker ausgeprägt sein. Das Potenzial ist also bereits beachtlich und wird bedingt durch die immer höheren Qualifikationen der Eltern aller Voraussicht nach noch zunehmen. Um dieses Potenzial anzuzapfen, braucht es jedoch ein besseres familienexternes Betreuungsangebot. Es würde sowohl Vätern als auch Müttern eine höhere Arbeitsmarktpartizipation während den Betreuungsjahren ermöglichen als auch das Risiko von Karriereinschnitten verringern.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fordern darum die Arbeitgeber die Politik auf, negative Erwerbsanreize aufgrund einer ungenügenden steuerlichen Abzugsfähigkeit der Drittbetreuungskosten für Kinder zu beseitigen oder Beitragsmodelle von Kinderbetreuungseinrichtungen zu überdenken. Unter diesem Aspekt scheint uns zudem die aktuelle Vorlage des Bundesrates zur Beseitigung der Heiratsstrafe vielversprechend und prüfenswert.

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 lehnen die Arbeitgeber 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 und insbesondere die von den Massnahmen profitierenden Eltern bekanntlich einen massgeblichen Beitrag leisten. Unsere Richtschnur ist: Jeder Akteur soll in seinem Zuständigkeitsbereich für eine bessere Vereinbarkeit sorgen. Für uns Arbeitgeber sind das die Unternehmen mit ihren individuellen Strukturen und Bedürfnissen. Es ist also – und das betone ich – keine Aufgabe der Arbeitgeber, familienexterne Strukturen zu

organisieren oder zu finanzieren. Abgesehen davon würden solche etatistischen Eingriffe die Arbeitskosten erhöhen, was die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verschlechtern und Arbeitsplätze gefährden würde.

Erlauben Sie mir zum Schluss noch ein Wort zur Weiterbildung älterer Arbeitnehmenden, die heute auch angesprochen worden ist. Der Arbeitgeberverband bezweifelt, dass sich die Politik bei dieser Alterskategorie in die Finanzierung einmischen soll. Bei der Gruppe der geringqualifizierten Personen – unabhängig von Alter – sind sicher Massnahmen angezeigt, wie sie im Weiterbildungsgesetz bereits vorgesehen und aufgelegt sind. Diese Massnahmen sind aber für den Grossteil der älteren Arbeitnehmenden weder sinnvoll noch wirksam. Hier muss das Prinzip der Selbstverantwortung zum Tragen kommen. Dessen Anwendung bedeutet etwa für die Arbeitgeber, mit ihren älteren Mitarbeitenden regelmässige Standortbestimmungen durchzuführen. Es bedeutet auch, dass wir zur Bekämpfung des Fachkräftemangels den Weg zwar gemeinsam – koordiniert und abgestimmt – gehen können. Jeder Akteur muss hingegen in seinem ihm zugewiesenen Zuständigkeitsgebiet selber Verantwortung übernehmen. Wir müssen uns, am Rande bemerkt, auch eingestehen, dass operative Hektik nicht angezeigt ist, sondern wir nachhaltig die Rahmenbedingungen zum Wohl der Schweiz gestalten und optimieren müssen.

Dabei werden wir – auf staatlicher Ebene – am meisten nicht über Projekte erreichen, sondern in der Pflege eines flexiblen und arbeitsmarktnahen Bildungssystems sowie eines liberalen Arbeitsmarktes, der auf die Signale des Fachkräftemangels rasch reagieren kann. Der Bericht des Bundes «Fachkräfte für die Schweiz» von 2011 hält daher auch richtigerweise fest: «Generell darf man davon ausgehen, dass sich eine strukturelle Fachkräfteknappheit zwar nicht kurzfristig, aber mittel und langfristig wieder selbständig entschärft. Die Reaktionen von Bildungs- und Arbeitsmarkt wirken mit einer hohen Flexibilität der Fachkräfteknappheit entgegen».