

Was steuert die Zuwanderung?

Die Schweizer Wirtschaft ist auf den europäischen Absatzmarkt sowie auf europäische Fachkräfte angewiesen. Als kleine Volkswirtschaft mitten in Europa kann die Schweiz weder im Alleingang noch im alleinigen Austausch mit dem fernerem Ausland prosperieren. Hinzu kommt die demografische Alterung: Immer weniger Erwerbstätige müssen immer mehr Rentner finanzieren. Der Arbeitsmarkt, die Wirtschaft und die Sozialwerke benötigen deshalb zusätzliche Fachkräfte.

Text: Myra Fischer-Rosinger

Die Zuwanderung ist ein heiss diskutiertes Thema. Weil es Emotionen befeuert. Mehr Menschen im Land bedeuten auch (potenziell) Druck auf die Verkehrsinfrastruktur, den Immobilienmarkt und den Arbeitsmarkt. Das schürt Ängste, und Angst ist ein schlechter Ratgeber. Deshalb werden politische Vorschläge ins Spiel gebracht und

«Die Wirtschaft benötigt angesichts des technologischen Wandels ganz bestimmte Profile, die im Inland nicht oder nur ungenügend vorhanden sind.»

Myra Fischer-Rosinger, Direktorin,
swissstaffing

zuweilen von einer Mehrheit unterstützt, die zwar der Sache nur sehr bedingt dienlich sind, aber auf emotionaler Ebene zu punkten vermögen.

Nicht nur Trumps Mauer zwischen Mexiko und den USA oder der Brexit zeigen, wie emotional und kontrovers das Zuwanderungsthema diskutiert wird. Auch in der Schweiz haben wir schon oft über Zuwanderungsfragen debattiert. Das nächste Mal am 27. September 2020, wenn die Schweizer Bevölkerung an der Urne über die Begrenzungs- beziehungsweise Kündigungsinitiative zu befinden hat.

Die Rolle des Inländerpotenzials

Dabei wird regelmässig das Argument angebracht, dass das inländische Arbeitskräftepoten-

zial auszuschöpfen sei, bevor die Wirtschaft im Ausland rekrutiert. Natürlich ist die Ausschöpfung des Inländerpotenzials eine gute und wichtige Sache. Und sicherlich gibt es bei Eltern mit kleinen Kindern und älteren Stellensuchenden Optimierungsbedarf. Diese Sachverhalte sind weiter zu vertiefen und Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Arbeitsmarktintegration älterer Stellensuchenden zu entwickeln. Aber dies alleine löst nicht das Problem der Wirtschaft. Selbst bei der besten Integration der genannten Personengruppen ist die Wirtschaft weiterhin auf Fachkräfte aus dem europäischen und fernerem Ausland angewiesen. Denn die Erwerbsquote in der Schweiz ist jetzt schon rekordhoch und das Ausschöpfungspotenzial entsprechend bescheiden.

Zudem gibt es an jedem Arbeitsmarkt auch gewisse Ineffizienzen und Mismatches. Das heisst, die Wirtschaft benötigt angesichts des technologischen Wandels ganz bestimmte Profile, die im Inland nicht oder nur ungenügend vorhanden sind, bis das Bildungssystem für entsprechenden Nachschub gesorgt hat. Das Bildungssystem bewegt sich jedoch weniger schnell als die Wirtschaft. So entsteht auf internationaler Ebene ein Wettbewerb um Spezialisten im Feld der neuen Technologien.

Die Rolle der Personaldienstleister

Was die Ausschöpfung des Inländerpotenzials und die Arbeitsmarktintegration betrifft, spielen die Personaldienstleister eine zentrale Rolle. Über die Temporärarbeit finden Ausbildungsabsolventen und ältere Arbeitnehmende nachweislich Zugang zum Arbeitsmarkt. Mit der Temporärarbeit und dem liberalen Arbeitsmarkt ganz gene-

Hier bloggt der Vorstand ...

Diversity Management in der Temporärbranche



Taco de Vries, Randstad Schweiz AG

Temporärarbeit ist heute vielschichtiger denn je. Inwiefern hat Diversity Management Einzug in Ihre Branche gefunden?

Wir merken, dass von Kunden das Bedürfnis oder sogar die Erwartung da ist, dass wir sie in Diversity-Management-Themen unterstützen und beraten. Als Personalvermittler werden wir hinzugezogen, wenn beispielsweise Teams divers aufgebaut werden sollen. Unser Anspruch ist es, den qualitativ besten «Match» für Kunden und Kandidaten herzustellen. Das vertreten wir natürlich aktiv in Gesprächen mit Kunden. Unterdessen gibt es auch spezialisierte Jobplattformen wie «work50.ch» oder «lgbti-jobs.ch», die wir für unsere Rekrutierung nutzen.

In welchen Unternehmen ist Diversity Management besonders verbreitet?

Wir erleben in unserem Kontakt mit Kunden, dass vor allem grosse Unternehmen, die oft auch börsenkotiert sind, Wert auf Diversity Management legen. Sie setzen selbst entsprechende Massnahmen um und haben nicht selten eine «Diversity and Inclusion Officer»-Position. Pharmaunternehmen waren Vorreiter, doch diese Konzepte sind unterdessen auch in anderen Sektoren präsent. Als Faustregel könnte man definieren, dass je grösser und bekannter ein Unternehmen ist, desto mehr es in sein eigenes Diversity Management investiert. Das betrifft dann natürlich auch seine Lieferanten.

Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf blog.swissstaffing.ch.



rell hat die Schweiz besonders niedrige Eintrittsschwellen in den Arbeitsmarkt, was die hohe Erwerbsquote im Ergebnis erklärt.

Gleichzeitig haben die Personaldienstleister eine Scharnierfunktion für dringend benötigte Fachkräfte aus dem Ausland. Die Personaldienst-

«Wie in jeder Krise zeigt sich auch diesmal, dass die Wirtschaftslage die Zuwanderung reguliert.»

Myra Fischer-Rosinger, Direktorin, swisstaffing

leister verfügen über gut eingespielte Kanäle für die Auslandsrekrutierung, über welche sie die Einsatzbetriebe mit den erforderlichen Fachkräften bedienen, damit das Schweizer BIP wachsen kann.

Die Personaldienstleister sind aber nicht Zuwanderungsmotor, wie manchmal ins Feld geführt wird. Dies belegen verschiedene Zahlen: Von allen 320 000 Grenzgängern kommen nur 5,5 Prozent über den Personalverleih in die Schweiz. 94,5 Prozent der Grenzgänger kommen über andere Kanäle in die Schweiz. Das gilt nicht nur im gesamtschweizerischen Durchschnitt, sondern für jede Grenzregion, wie zum Beispiel in Genf (92,6 Prozent) und im Tessin (95,4 Prozent). Wer den Grenzgängerzustrom zu bremsen

glaubt, indem er die Temporärarbeit beschränken oder verbieten will, sei an dieser Stelle als reiner Populist entlarvt. Er spielt mit den Emotionen der Bevölkerung. Sein vermeintliches Rezept hat aber weder Hand noch Fuss.

Die Rolle von Corona

Wie in jeder Krise zeigt sich auch diesmal, dass die Wirtschaftslage die Zuwanderung reguliert. In Krisenzeiten nimmt die Zuwanderung deutlich ab, in Boomzeiten wächst sie wieder an. Die Zuwanderung ist gewissermassen ein Ventil für die Schweizer Wirtschaft, um hohe Konjunkturschwankungen abzufedern und einfacher durch Krisenzeiten zu kommen.

Andererseits zeigen die ersten Erfahrungen aus der Corona-Krise, dass die Wirtschaft auch in massiven Krisenzeiten Bedarf an zuwandernden Arbeitskräften hat. Die Reaktionen verschiedener Unternehmen und Branchen auf die geschlossenen Grenzen haben dies klargemacht. Dabei waren es nicht nur systemrelevante Branchen, die in der Lockdown-Phase Bedarf an ausländischem Personal verzeichneten, sondern auch viele andere Wirtschaftszweige.

Die rasante Verbreitung des Corona-Virus über die ganze Welt hat deutlich gemacht, dass die Globalisierung ihre Schattenseiten hat. Zugleich hat sich aber auch gezeigt, dass geschlossene Grenzen nicht vor einer Pandemie zu schützen vermögen, weil die internationale Vernetzung und Abhängigkeit – wirtschaftlich wie privat – stark ausgebaut und unumkehrbar ist.

Corona kann entsprechend kein Grund sein, den personellen und wirtschaftlichen Austausch mit der EU zu erschweren.

Fazit

Die Realität spricht eine klare Sprache: Die Personenfreizügigkeit und die Bilateralen Verträge sind eminent wichtig für den Standort Schweiz. Und die emotional gesteuerten Gegenargumente vermögen dem Faktencheck nicht Stand zu halten.

Würde die Personenfreizügigkeit, wie von den Initianten gefordert, gekündigt, fiel automatisch das gesamte Vertragspaket der Bilateralen I dahin. Der Verlust der Personenfreizügigkeit und des ungehinderten Zugangs zu den europäischen Absatzmärkten wäre ein Schock und in der aktuellen Krise der letzte Todesstoss für die Wirtschaft. Ein deutliches Nein zur Begrenzungs- bzw. Kündigungsinitiative ist daher ein starkes Ja für die Schweizer Wirtschaft und den Standort Schweiz. ■

