

Unternehmen unter Druck investieren in ihre Mitarbeitenden

Mit welchen Massnahmen reagieren die Schweizer Unternehmen auf die Globalisierung? Und was unternehmen sie im Hinblick auf den demografischen Wandel? In einer neuen Studie untersucht Swisstaffing, wie sich die Schweizer Unternehmen im Spannungsfeld zwischen Globalisierung, Personenfreizügigkeit und demografischem Wandel positionieren und für die Zukunft rüsten. Die Studie basiert auf einer vom Forschungsinstitut GfS Zürich im Herbst 2008 durchgeführten, repräsentativen Befragung von 1098 Unternehmen.

Die Schweizer Volkswirtschaft hat in jüngster Vergangenheit mehrere Umwälzungen erfahren: Die *Globalisierung* hat Produktionsprozesse verändert und den Wettbewerb intensiviert. Mit der Einführung der *Personenfreizügigkeit* wurde der Schweizer Arbeitsmarkt für Staatsangehörige der EU- und EFTA-Staaten geöffnet. Zudem zeigen die Bevölkerungsstatistiken schon heute, dass die Erwerbsbevölkerung in Zukunft schrumpfen wird und den Unternehmen eine *Verknappung der Rekrutierungsbasis* droht.

Der Verband der Personaldienstleister der Schweiz *Swisstaffing* hat den Schweizer Unternehmen mit einer repräsentativen Befragung von 1098 Firmen auf den Puls gefühlt um herauszufinden, wie sie auf diese Umwälzungen reagieren und sich für die Zukunft rüsten.

Schweizer Unternehmen setzen auf ihre Mitarbeitenden

Die *Flexibilisierung der Arbeit* ist eine Kosten senkende Massnahme. Sie eignet sich darum als Antwort auf den globalisierungsbedingt gewachsenen Wettbewerb. Über die Hälfte (62%) der Schweizer Unternehmen setzen auf Arbeitsflexibilisierung: 23% der Unternehmen nutzen Temporärarbeit. Weitere 39% bevorzugen andere Formen flexibler Arbeit, meist Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeitkalender. Sie tun das aber

nur teilweise als Reaktion auf die Globalisierung. Gewisse Branchen, wie z.B. das Baugewerbe, setzen flexible Arbeit vor allem wegen der Saisonalität ihres Gewerbes ein.

Die von den befragten Unternehmen am häufigsten genannte HR-Antwort auf die Globalisierung ist nämlich die Qualifikation der Mitarbeitenden mittels Weiterbildungsförderung. 61% der Unternehmen geben an, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu investieren.

Auch im Hinblick auf den demografischen Wandel und die Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung möchten die meisten Schweizer Unternehmen mit Weiterbildungsförderung reagieren. Die am zweithäufigsten, von knapp der Hälfte (45%) der Unternehmen genannte Strategie zur Überwindung des Arbeitskräftemangels ist die *Förderung von Gesundheit und Work-Life-Balance*.

Sowohl als Reaktion auf die Globalisierung als auch im Hinblick auf die demografische Alterung setzen die Schweizer Unternehmen somit eher auf Massnahmen, die auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit ihrer bestehenden Mitarbeitenden abzielen, als ausländische Arbeitskräfte oder bislang unterrepräsentierte Erwerbsgruppen – wie z.B. Frauen oder ältere Arbeitnehmende – rekrutieren zu wollen. Das Positive an diesem Verhalten: Das innerbetriebliche Arbeitskräftepotenzial wird vollständig aus-

geschöpft. Eine Verdrängung von Schweizer Arbeitskräften durch ausländisches Personal findet nicht statt. Der Wermutstropfen: Bislang entwickeln die Schweizer Unternehmen nur selten Strategien zur vollständigen Ausschöpfung des inländischen Personals. Insbesondere Frauen und ältere Arbeitnehmende bilden einen noch nicht ausgeschöpften Rekrutierungspool.

Mehrheit der Unternehmen: Nicht mehr ausländisches Personal

Der Bestand an ausländischen Arbeitskräften ohne Niederlassung in der Schweiz (Kurzaufenthalter, Aufenthaltler und Grenzgänger) hat in 61% der Unternehmen über die letzten Jahre trotz Aufschwung und Einführung der vollen Personenfreizügigkeit nicht zugenommen. Die *Swisstaffing-Umfrage* bestätigt, was andere Studien beobachten:

Viele Unternehmen scheinen die im Aufschwung gewachsene Arbeitsnachfrage mit inländischem Personal gedeckt zu haben. Nur im Falle eines Arbeitskräftemangels haben sie die Rekrutierung aufs Ausland ausgedehnt.

So ist der Ausländeranteil vor allem in Branchen gewachsen, die ein überdurchschnittliches Wachstum verzeichnet haben, namentlich unternehmensbezogene Dienstleistungen, Informatik, Forschung & Entwicklung sowie Banken und Versicherungen. ■

Swisstaffing/Myra Fischer-Rosinger

www.swisstaffing.ch