

Für Arbeitgeber zählt die Konkurrenzfähigkeit

Autor(en): **Bigler, Hans-Ulrich**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO**

Band (Jahr): **107 (2010)**

Heft 4

PDF erstellt am: **09.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-839588>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Für Arbeitgeber zählt die Konkurrenzfähigkeit

Schadensprävention ist in der Regel günstiger und weniger leidvoll als die nachträgliche Beseitigung. Dies gilt auch für die Langzeitarbeitslosigkeit. Der Schweizerische Gewerbeverband sgV setzt sich deshalb für eine prosperierende Wirtschaft sowie eine hochwertige berufliche Aus- und Weiterbildung ein.

Die Erwartungen von Gesellschaft und Politik an die Arbeitgeber werden immer grösser. Im Fokus stehen nicht mehr primär die unternehmerische Leistungsfähigkeit, sondern Forderungen nach Vollbeschäftigung, nach kontinuierlich wachsenden Löhnen und nach permanentem Ausbau des Sozialstaats, der zu einem erheblichen Teil durch die Arbeitgeber mitfinanziert werden soll. Ebenso selbstverständlich scheint es, dass die Unternehmen hohe Steuern und Abgaben entrichten, Angebote zur Kinderbetreuung schaffen, die Zahl der wöchentlich zu leistenden Arbeitsstunden reduzieren und die Feriendauer verlängern. Dazu erwartet man, dass genügend und exakt auf die Wünsche der Schulabgängerinnen und -abgänger ausgerichtete Lehrstellen bereitgestellt werden, dass die

permanente Weiterbildung des Personals sichergestellt ist und Angebote im Bereich der Gesundheitsförderung kreiert werden. Auch sollen Unternehmen den Ressourcenverbrauch eindämmen und den «grünen» Umbau der Wirtschaft vorantreiben. Eine weitere Forderung betrifft Personen, die gesundheitlich oder sonst beeinträchtigt sind: Arbeitgeber sollen ihre Integration unterstützen. Die Auflistung von Erwartungen, mit denen sich die KMU-Wirtschaft heute konfrontiert sieht, könnte an dieser Stelle beliebig erweitert werden.

KMU ERHALTEN ARBEITSPLÄTZE

Es leuchtet ein, dass kein Arbeitgeber all diesen Wunschvorstellungen gerecht werden kann. Nach wie vor ist das



Eingestellt wird nur, wer die geforderte Leistung bringt. Arbeitgeber erwarten von Langzeitarbeitslosen, dass sie ihre Defizite wettmachen, um auf dem Arbeitsmarkt mithalten zu können.

Bild: Keystone

primäre Ziel eines jeden Unternehmers, für die Existenz seines Betriebs langfristig zu sorgen und damit bestehende Arbeitsplätze zu sichern oder neue zu schaffen. In einem sich ständig verschärfenden Wettbewerbsumfeld wird diese Aufgabe immer anspruchsvoller.

Trotzdem ist jeder Unternehmer daran interessiert, dass die Arbeitslosigkeit in der Schweiz tief ist. Steigende Arbeitslosenzahlen haben mit der Zeit steigende Beitragssätze zur Folge, was die Kaufkraft der Konsumentinnen und Konsumenten und das Investitionspotenzial der Betriebe schwächt. Ebenso negativ sind die Auswirkungen auf das Konsumklima, was ganz besonders den Verkauf und damit auch die Produktion langlebiger Konsumgüter verringert.

Aus dieser Sicht ist es legitim, nach dem Beitrag der Arbeitgeber zur Integration von Langzeitarbeitslosen zu fragen. Es gilt in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass es insbesondere die KMU sind, die in Rezessionsphasen mehr Arbeitsplätze erhalten als Grossbetriebe. Dies ist nicht wertend zu verstehen: KMU sind angesichts der Betriebsgrösse ganz einfach beweglicher.

ERFOLG AM MARKT ENTSCHEIDEND

Von zentraler Bedeutung ist erstens, dass sich jeder Unternehmer mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln für die Sicherung und Weiterentwicklung seines eigenen Betriebs einsetzt. Prosperierende Unternehmen sichern bestehende Arbeitsplätze und schaffen neue. Sie leisten damit einen entscheidenden Beitrag zu einer hohen Beschäftigung und tiefen Arbeitslosenzahlen.

Zweitens gilt es, das grosse Engagement der KMU im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung hervorzuheben. Absolventen einer Berufslehre haben ein dreimal geringeres Risiko, arbeitslos zu werden, als Ungelehrte. Die Chancen, sich dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können, sind für Berufsleute also deutlich höher als für Personen mit ungenügenden beruflichen Qualifikationen.

AUSBILDUNGSDEFIZITE GEZIELT BEHEBEN

Schwieriger wird es bei der Integration von Langzeitarbeitslosen. So hart es für die einzelnen Betroffenen auch klingen mag: Es muss vermutet werden, dass Personen, die in der Schweiz während längerer Zeit keine neue Arbeitsstelle gefunden haben, im einen oder anderen Bereich ein Defizit aufweisen oder nicht marktkonforme Erwartungen an die neue Arbeitsstelle haben.

Die hohen Zuwanderungsraten aus den EU-Staaten und die praktisch ununterbrochene Suche vieler Betriebe nach qualifizierten Arbeitskräften zeigt auf, dass es der Schweiz – abgesehen von relativ kurzen Krisenzeiten

– keinesfalls an Arbeitsplätzen mangelt. Problematisch hingegen ist, dass sich die Qualifikationen des vorhandenen Arbeitskräfteangebots nicht mit den wandelnden Bedürfnissen der Betriebe decken. Denn die Unternehmen haben sich in einem globalisierten Wettbewerb zu behaupten.

Es wäre illusorisch zu glauben, dass die KMU wesentlich zur Beseitigung dieser Inkongruenz beitragen können. Die KMU haben mit Blick auf die betriebliche Existenzsicherung am Markt ein hohes Interesse an der Weiterbildung ihrer Arbeitnehmenden. Die kontinuierliche Weiterbildung sichert einerseits die eigene Wettbewerbsfähigkeit. Andererseits kann sich das Personal dadurch den wandelnden Anforderungen anpassen und die eigene Arbeitsmarktfähigkeit erhalten.

Langzeitarbeitslose erhalten deshalb von den KMU nicht mehr als die faire Chance, sich im Rahmen von Personalrekrutierungen im Wettbewerb gegen die Mitkonkurrenten durchzusetzen. Eine Sonderbehandlung kann und wird es nicht geben. Angesichts des unerbittlichen Wettbewerbs, der heute in den meisten Märkten herrscht, lässt das Anforderungsprofil an eine neu zu besetzende Stelle keine Abstriche zu.

Betroffene Personen sind deshalb herausgefordert, bildungsmässige oder andere persönliche Defizite zu beseitigen und so die eigene Arbeitsmarktfähigkeit zu erhöhen. Sie können dabei auf die Unterstützung der Arbeitsämter zählen. Gerade stark regional verwurzelte KMU greifen bei gleicher Ausgangslage viel lieber auf Personal vor Ort zurück als auf solches aus fernen Ländern, das man nicht kennt.

RAHMENBEDINGUNGEN FÜR KMU SICHERN

Der wichtigste Beitrag der KMU zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit liegt somit in der Weiterentwicklung des eigenen Betriebs, damit bestehende Arbeitsplätze gesichert und neue geschaffen werden können. Ergänzend dazu engagieren sich die KMU permanent im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Damit dies gelingt, braucht es optimale Rahmenbedingungen. Als wichtigste sind zu nennen: Steuern, Gebühren und Abgaben müssen gesenkt werden. Die administrative Belastung der Betriebe, die mittlerweile Kosten von jährlich 50 Milliarden Franken verursacht, ist substantiell zu verringern. Die berufliche Weiterbildung ist dem Verfassungsauftrag folgend endlich der akademischen Ausbildung gleichzustellen. Prosperierende KMU sind der beste Beitrag zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und damit zur Prävention. ■

Hans-Ulrich Bigler

Direktor Schweizerischer Gewerbeverband