

Arbeitskräftemangel, auch hausgemacht

Seit Jahren ringen unsere Unternehmen um qualifiziertes Personal. Der Fachkräftemangel verschiebt sich jedoch allmählich zu einem Arbeitskräftemangel. Unternehmen suchen nicht mehr nur Ingenieurinnen und Programmierer, sondern zunehmend auch Geringqualifizierte wie Reinigungskräfte und Pflegepersonal.

Der allgemeine Arbeitskräftemangel ist in erster Linie der demografischen Entwicklung zuzuschreiben, doch er ist auch hausgemacht und durch die Pandemie erst so richtig zu Tage getreten. Tiefe Löhne und unzureichende Arbeitsbedingungen führten – beschleunigt durch die Folgen der Pandemiebekämpfung wie Lockdown, Kurzarbeit und Entlassungen – zu Abwanderungen in Branchen mit besseren Arbeitsbedingungen und Löhnen.

Die Frage ist, wie Branchen und Unternehmen auf den Fach- und Arbeitskräftemangel reagieren. Zum einen werden Firmen bestimmte Arbeitsplätze durch Maschinen und automatisierte Prozesse ersetzen. Zum anderen werden sie die Produktivität der Arbeitskräfte steigern durch die ständige Optimierung der Geschäftsprozesse. Teile der wegfallenden Arbeitskräfte können im Idealfall durch interne Qualifizierung in wissensintensivere und besser bezahlte Jobs verlagert werden. Andere Branchen müssen die Attraktivität ihrer Arbeitsplätze durch bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne steigern. So die Gastronomiebranche, die während der Pandemie regelrecht ausgeblutet ist. Ein Gesamtarbeitsvertrag mit verbindlichen Mindeststandards bei Arbeitsbedingungen und Löhnen soll helfen, die Branche wieder attraktiver zu machen. Auch der Gesundheitsbereich ist stark betroffen. Hier haben bereits erste Gespräche zwischen den Gesundheitsinstitutionen, der Regierung und der Gewerkschaft stattgefunden. Das Potenzial von älteren Arbeitskräften muss langfristig besser genutzt und wertvolles Erfahrungswissen länger im Arbeitsprozess gehalten

«Das Potenzial von älteren Arbeitskräften muss langfristig besser genutzt werden.»

Sigi Langenbahn
LANV-Präsident

werden. Damit meine ich nicht die pauschale Erhöhung des Renteneintrittsalters, sondern die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und flexibler Altersrücktritt. Stichworte sind altersgerechte Arbeitsgestaltung und die schrittweise Reduktion der Arbeitsbelastung, der Verantwortung und auch der Arbeitszeiten, damit die Beschäftigten gesund in Rente gehen können.

Grosses Potenzial liegt in der Erhöhung der Frauenerwerbsquote, die bei uns erheblich tiefer liegt als im umliegenden Ausland. Obwohl heute der Bildungsstand junger Frauen besser ist als der junger Männer, steigen Frauen immer noch oft aus dem Erwerbsleben aus, weil die Rahmenbedingungen für junge Familien suboptimal sind. Doch auch hier tut sich langsam was.

Seit zwei Jahrzehnten fordert der LANV bezahlten Elternurlaub, um die elterliche Betreuung des Kindes im ersten Lebensjahr zu erleichtern.

Nachdem grosse Teile aus Wirtschaft und Politik über Jahre Elternurlaub als wirtschaftsfeindlich eingestuft und bekämpft hatten, führte der Fachkräftemangel zum Umdenken. Junge Fachkräfte legen immer mehr Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance. Und den Unternehmen geht es nicht mehr nur darum, gute Mitarbeitende zu gewinnen, sondern diese auch an das Unternehmen zu binden. Dazu müssen sie Bedingungen schaffen, die ihre Mitarbeitenden zufriedenstellen und motivieren.

Auch die EU-Richtlinie 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat zum Gesinnungswandel beigetragen. Diese sieht unter anderem erstmals bezahlten Vaterschafts- und Elternurlaub vor. Kam es in der Vergangenheit immer nur zu wirtschaftsfreundlichen Mindestumsetzungen, dürfen wir bei vorliegender Richtlinie auf eine familienfreundlichere Umsetzung hoffen, wie auch aus Wirtschaftskreisen zu vernehmen ist. Leider hat diesmal die Politik die Richtlinie drei Jahre lang verschlafen, um nun alle politischen Mittel auszuschöpfen, deren Umsetzung bis ins Jahr 2024 zu verzögern. Gemeinsam mit der IG Elternurlaub und weiteren Interessengemeinschaften versucht der LANV, den Prozess zu beschleunigen. Ein Positionspapier des LANV zur technischen und finanziellen Umsetzung der Richtlinie liegt schon seit August 2021 vor.



Sigi Langenbahn
LANV-Präsident