

Arbeitskräftemangel – Wie können Gesamtarbeitsverträge Abhilfe schaffen?

Gemäss aktuellen Daten¹ leidet die Schweizer Wirtschaft nicht nur unter einem Fachkräftemangel, sondern unter einem eigentlichen Arbeitskräftemangel. Was kann dagegen unternommen werden? Und welche Rolle können Gesamtarbeitsverträge dabei spielen? Fünf Lösungsvorschläge aus dem Umfeld der Weiterbildung.

Dank Bildungsfonds bieten viele Gesamtarbeitsverträge (GAV) die Möglichkeit, Weiterbildungen von Arbeitnehmenden zu finanzieren, die dem entsprechenden GAV unterstellt sind. Angesichts des Arbeitskräftemangels stellt sich die Frage, welche Arten von Weiterbildungen helfen könnten, das Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen.

Sprachkurse

Die Integration in den Arbeitsmarkt erfordert grundlegende Kenntnisse einer Landessprache. Um das Arbeitskräftepotenzial von Migrantinnen und Migranten für die eigene Branche zu nutzen, sollten branchenspezifische Deutsch-, Französisch- oder Italienischkurse für diese Zielgruppe angeboten werden. Aktuell wird diese Möglichkeit zum Beispiel von der Hotel- und Gastrobranche, der Reinigungsbranche oder auch des Gerüstbaus genutzt. Neben Präsenzunterricht könnte auch vermehrt auf digitale Lernformen gesetzt werden.

Zertifikatskurse für Personen ohne Sek-II-Abschluss

Auch Personen ohne Sek-II-Abschluss stellen ein Arbeitskräftepotenzial dar. Niederschwellige Zertifikatskurse ermöglichen diesen Personen erste Schritte in einer Branche oder die Verbesserung ihrer Situation in der Branche durch vertieftes Branchenwissen und erweiterte Berufskompetenzen. Diese Möglichkeit, neue Arbeitnehmende für die Branche zu gewinnen oder Hilfskräfte in der Branche zu stärken, wird noch zu wenig genutzt. Zwar ersetzen Branchenzertifikate keine formalen Abschlüsse. Da Erwachsene aber oft aus Mangel an Zeit und Geld es schwer haben, einen formalen Abschluss nachzuholen, bilden die Zertifikate eine Möglichkeit, sich anerkanntes Branchenwissen und Branchenkompetenzen anzueignen. Allenfalls können solche Zertifikate die Tür zu einem formalen Abschluss öffnen oder Personen, die zwar über einen Sek-II-Abschluss verfügen, aber längere Zeit nicht in der Branche gearbeitet haben, den Wiedereinstieg ermöglichen.

Barrierefreie Weiterbildung

Die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen ist unzureichend. Hier besteht grosser Handlungsbedarf, gerade auch im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge. Weiterbildungsanbieter von GAV-unterstützten Kursen sollten bestrebt sein, ihre Angebote barrierefrei zu gestalten. Und der GAV sollte die entstehenden Mehrkosten von Teilnehmenden und Anbietern übernehmen. Aktuell ist Travail.Suisse Formation nur ein Bildungsanbieter – der Campus Sursee mit Weiterbildungen für Baufachleute – bekannt, der das Problem anspricht und die Möglichkeit des Nachteilsausgleichs anbietet.

¹ Fachkräftemangelindex der Adecco Gruppe Schweiz sowie des Stellenmarktmonitors der Universität Zürich, November 2023: https://www.adecco.com/de-CH/-/media/project/adecco-group/switzerland/swiss-skills-shortage-2022/tag-ch-graphic-device-11-2022-skills-shortage-index-2023_de.pdf

Zertifikatskurse für horizontale Karrieren

Karriere wird oft mit dem Aufstieg in den Hierarchiestufen assoziiert (= vertikale Karrieren). Dieses Denkmuster prägt auch das Bildungssystem stark. Leider führt es dazu, dass Mitarbeitende, die sich beruflich weiterentwickeln möchten, durch ihre Bildungsanstrengungen aus den Produktionsbereichen (Werkstatt, Atelier, Baustelle, Maschinenhalle, Produktionshalle) in die Büro-, Administrations- und Führungsbereiche gedrängt werden, auch wenn das nicht unbedingt ihr eigentliches Ziel ist und Unternehmen gut qualifizierte Mitarbeitende in der Produktion benötigen. Branchen sollten daher in Betracht ziehen, über Branchenzertifikate – finanziert durch GAVs – horizontale Karrierewege zu ermöglichen. Auf diese Weise könnten Mitarbeitende ihre Fähigkeiten erweitern und höhere Löhne erhalten, ohne den Produktionsbereich zu verlassen. Es wäre sinnvoll zu überlegen, ob Branchen diesbezüglich kooperieren könnten, um gemeinsam interessante, horizontale Karriereoptionen durch Branchenzertifikate anzubieten.

Laufbahnplanung für ältere Arbeitnehmende

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sollten Branchen bestrebt sein, ältere Fachkräfte im Arbeitsmarkt zu halten. Im Bereich der Bildung sind älteren Arbeitnehmenden Standortbestimmungen und Weiterbildungen anzubieten, damit sie eine spannende Perspektive entwickeln und ihre Kompetenzen und Fachkenntnisse auf dem neusten Stand halten können.

Bruno Weber-Gobet