

Automation & MINT – die Triebfeder allen Wachstums

Ohne technischen Fortschritt gibt es kein Wachstum. Umso wichtiger sind gut ausgebildete Ingenieure, Informatiker und Naturwissenschaftler. Die Angst vor der Automation ist im Menschen verankert. Um die Zukunft mit dem gleichen Wohlstand zu meistern, muss die Schweiz den technischen Fortschritt annehmen.

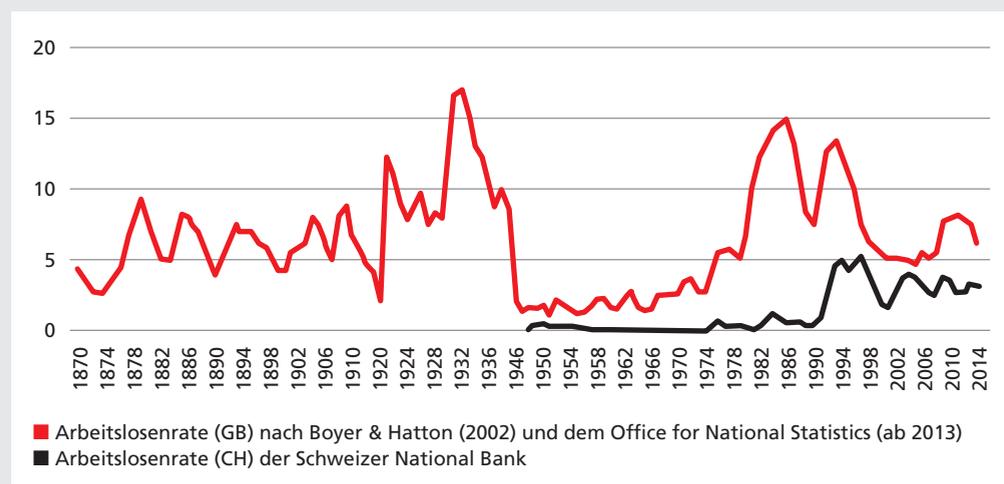
Schon im Mittelalter hatten die Menschen Angst, durch Maschinen ersetzt zu werden. Wirtschaftshistoriker wissen: Im Mittelalter gab es ein ungeschriebenes Gesetz, neue Produktionstechniken nicht zu nutzen, um einen Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verhindern. Dieses Gesetz wurde erst durchbrochen, als in England eine riesige Kolonial- und Binnennachfrage auf eine innovationsfreudige Gesellschaft traf. Der Rest der Geschichte ist bekannt. Die industrielle Revolution brachte der Menschheit ungeahnten Wohlstand.

Geheimnis dieses Wohlstands: Seit 250 Jahren werden in der Tat Jahr für Jahr Menschen durch Maschinen ersetzt. Dennoch ist die Arbeitslosenrate gleich geblieben (siehe Grafik 1). Warum? Obwohl ganze Berufsgruppen verschwunden sind, hat der technische Fortschritt

neue Jobs und Industrien geschaffen, die es vorher nicht gab. So schlimm der Wegfall der alten Arbeitsplätze für die betroffenen Menschen auch ist, so ist es doch der einzige Weg, damit sie an anderer Stelle in der Wirtschaft produktiver eingesetzt werden können und die Ökonomie als Ganzes wachsen kann. Zusammenfassend: ohne technischen Fortschritt kein Wachstum.

Doch warum überhaupt Wachstum? Die Antwort liegt auf der Hand: Nur Wachstum wird es uns ermöglichen, viele gesellschaftliche Herausforderungen zu meistern. Ein Beispiel: Sollte es der Schweiz gelingen, ein durchschnittliches Wachstum von einem Prozent zu erreichen, wird es 70 Jahre dauern, bis sich der Wohlstand hierzulande verdoppelt. Schaffen wir durch kluge Köpfe in Politik, Wirtschaft und vor allem in der Forschung ein Wachstum von zwei Prozent,

Grafik 1: Arbeitslosigkeit seit zwei Jahrhunderten konstant



Die Arbeitslosigkeit in England verläuft seit der industriellen Revolution konstant um einen Durchschnittswert zwischen vier und zehn Prozent. Ausnahmen bilden Wirtschaftskrisen mit höheren Arbeitslosenraten sowie die Zeit nach dem zweiten Weltkrieg mit einer langanhaltenden Phase geringer Arbeitslosigkeit. Die Zahlen für die Schweiz ähneln dem Verlauf in England auf niedrigerem Niveau.

Hier bloggt Julia Bryner

Mehr als ein «Temporärbüro»



Julia Bryner ist Relationship Manager von swissstaffing.

RPO, MSP, Payrolling, Outplacement, Change Management, Training ... – Hätten Sie diese Services mit Personaldienstleistern in Verbindung gebracht? Diese sind schon lange keine «Temporärbüros» im klassischen Sinn mehr. Die Branche hat sich gewandelt: vom reinen Verleiher beziehungsweise Vermittler zum serviceorientierten Personaldienstleister.

Unsere Arbeitswelt entwickelt sich rasant. Unternehmen – besonders KMU – müssen heute rasch und flexibel agieren können, um im Wettbewerb zu bestehen. Das hat direkte Auswirkungen auf das HR: Aufgrund vieler und zeitnaher Projekte sind die HR-Fachleute enorm gefordert. Mit den HR-Services bieten Personaldienstleister Entlastung.

Verschiedene HR-Aufgaben, etwa Lohnzahlungen (Payrolling), werden schon seit Längerem von Personaldienstleistern übernommen. Ein relativ neuer Service ist die projektbezogene Auslagerung des gesamten Rekrutierungsprozesses, das sogenannte Recruitment Process Outsourcing (RPO): Um die besten Talente zu gewinnen, suchen Firmen zunehmend externe Unterstützung, weil interne Abteilungen, die das HR ursprünglich unterstützten, aus Kostengründen gestrichen wurden. Dank spezialisiertem Fach-Know-how öffnen ihnen die Personaldienstleister Zugang zur innovativen Talent-Gewinnung. Personaldienstleister leisten mehr, als man denkt.

Weitere Informationen:
<http://blog.swissstaffing.ch/>

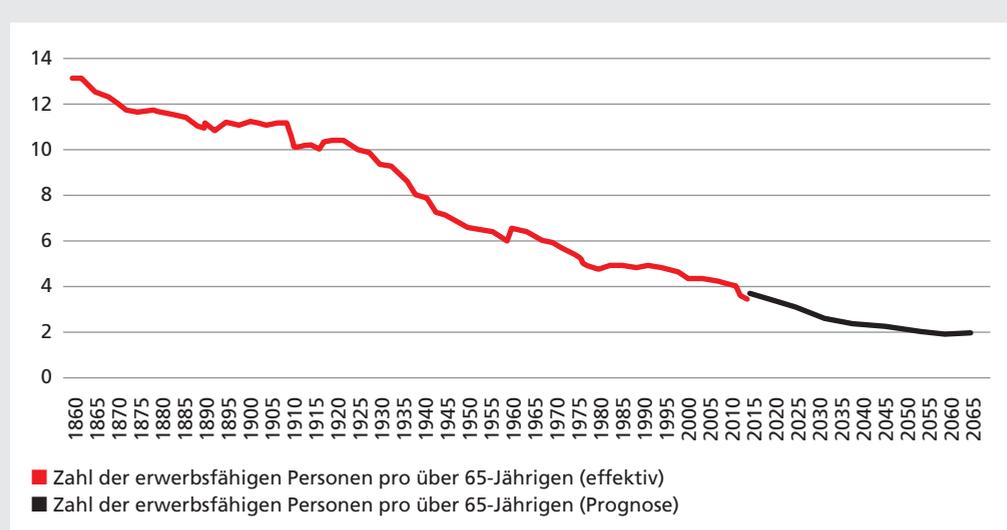
wären es nur 35 Jahre, bei drei Prozent Wachstum sogar nur gut 20 Jahre.

Wie wichtig diese Wohlstandsgewinne für die Schweiz sind, zeigt ein Blick auf den demografischen Wandel. Mit der Alterung der Gesellschaft müssen nicht nur steigende Pensionskosten geschultert werden, sondern auch zunehmende Gesundheitsausgaben – und das von immer weniger Erwerbstätigen. Bei Einführung der AHV im Jahr 1948 lag das Verhältnis zwischen Leistungsempfängern und Erwerbstätigen noch bei 1:7. Heute kommen auf einen über 65-Jährigen knapp vier Erwerbstätige (siehe Grafik 2). Im Jahr 2050 werden es nach Schätzungen des Bundesamts für Statistik gut zwei sein. Ein jährliches Wachstum von zwei Prozent würde es uns bis dahin gerade erlauben, Geld von Jung nach Alt umzuverteilen und unseren heutigen Wohlstand beizubehalten. Hier ist die Politik gefordert, die Sozialsysteme umzugestalten, ohne die wirtschaftliche Entwicklung zu behindern.

Eine Zukunft ohne Wohlstandsverluste muss hart erarbeitet werden. Innovation und technischer Fortschritt fallen nicht vom Himmel. Für die Entwicklung neuer Techniken und Produkte benötigen wir gut ausgebildete Ingenieure, Informatiker und Naturwissenschaftler. Damit kommt den MINT-Berufen eine Schlüsselrolle im Wachstumsprozess zu. Wir sollten deshalb alles tun, um den Nachwuchs in diesem Bereich zu fördern. Ein erster Schritt könnte sein, MINT-Studierende mit Stipendien zu unterstützen. Neue Studien für die Schweiz zeigen nämlich: Studierende, die ihre Lebenshaltungskosten durch einen Nebenerwerb finanzieren müssen, wählen seltener ein MINT-Fach. Sozialpolitik wäre in diesem Fall Wachstumspolitik.

Da technischer Fortschritt die Grundlage für jegliches Wirtschaftswachstum ist, verwundert der weltweite Ruf von Politik und Wissenschaft nach mehr Bildung kaum. Medial werden dabei häufig Ängste vor der Technologisierung der Arbeitswelt oder den Millionen von chinesischen Ingenieuren geschürt. Aus Sorge vor den Anforderungen und der ausländischen Konkurrenz

Grafik 2: Demografischer Wandel kein neues Phänomen



Die Grafik zeigt, wie viele erwerbsfähige Personen bei einer umlagefinanzierten Rente einen über 65-Jährigen hätten tragen müssen. Diese Zahl ist in der Schweiz von 13 Erwerbstätigen im Jahr 1860 auf heute etwa vier Personen gesunken.

entsteht die Angst, man könne mit vielen anderen Schweizern zurückbleiben. In der Vergangenheit war diese Furcht wohl ebenso unbegründet, wie sie es in der Zukunft ist. Erstens müssen wir nicht alle ein Steve Jobs werden, sondern nur möglichst viele Menschen gut ausbilden. Schliesslich weiss man vorher nicht, wem Innovationen gelingen. Zweitens lösen technische Neuerungen erst wirkliche Revolutionen aus, wenn sie für die breite Masse nutzbar sind. Die digitale Revolution konnte auch erst einen Wachstumsschub erzeugen, als die neue Technik von nahezu jedem mühelos bedient und genutzt werden konnte. Als «normaler» Arbeitnehmer muss man die Zukunft daher nicht fürchten. Unsere Aufgabe ist es lediglich, während unseres Erwerbslebens beherrschbare Dinge zu lernen. Einen Teil der Verantwortung können wir getrost an die Spezialisten abgeben, die mit dem Forschungsplatz Schweiz die Innovation weiter vorantreiben.

Mit der zunehmenden technischen Komplexität wird die Forschung schwieriger. In der Spit-

zenforschung dürfte daher die Bedeutung von Teams weiter zunehmen, da sich ein Mensch nur auf wenige Fachgebiete spezialisieren kann. Entscheidend für den Wachstumsprozess: Spezialisten zu den Projekten zu bringen, in denen sie temporär ihr Wissen am besten einsetzen können. Personaldienstleister als Wissensmanager könnten somit in Zukunft ein wichtiger Innovations- und Wachstumsmotor werden.

Marius Osterfeld



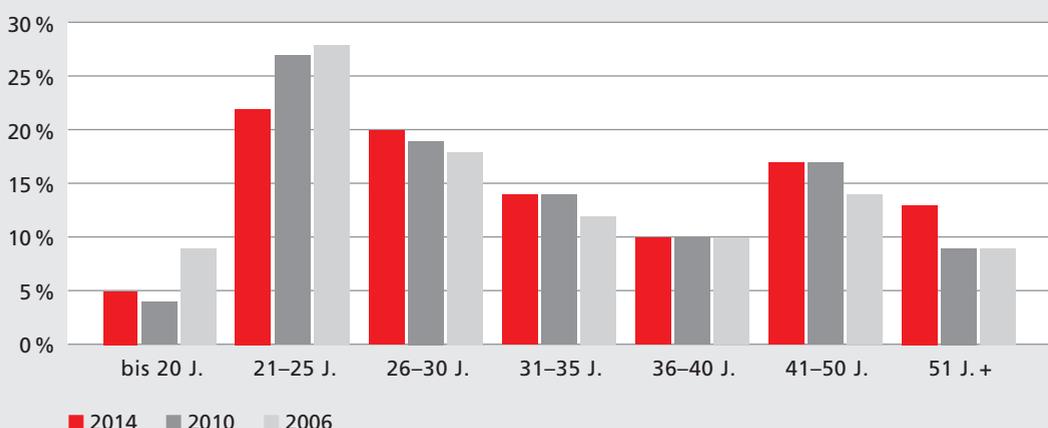
Marius Osterfeld, Ökonom swissstaffing

Zahl des Monats

Personalverleih – der Anteil der über 50-Jährigen wächst

Temporärarbeitende nach Alter

2006–2014 im Vergleich, Anzahl Beobachtungen: 995



Im Jahr 2014 waren 13 Prozent der Temporärarbeitenden über 50 Jahre alt. Zum Vergleich: In den Jahren 2006 und 2010 gehörten lediglich 9 Prozent dieser Altersgruppe an. Die Zahlen zeigen: Flexible Beschäftigung ist für viele über 50-Jährige eine Möglichkeit, ihren Arbeitsprozess selbst zu bestimmen. Temporäreinsätze eröffnen neue Netzwerke und ermöglichen älteren Arbeitnehmern eine flexible Planung. Dank des GAV Personalverleih bieten temporäre Einsätze zudem auch soziale Sicherheit. Mehr Platzierungen bedeutet: Das Know-how von älteren Fach- und Hilfskräften ist von Unternehmen gefragt. In Zeiten des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels nimmt die Temporärbranche eine wichtige Funktion bei der Ausschöpfung des Schweizer Wachstums- und Fachkräftepotenzials ein.

Quelle: Aktualisierungsstudie