



Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates Aubert 11.3044 vom 03. März 2011, des Postulates Keller-Sutter 13.3382 vom 03. Juni 2013, des Postulates Heim 14.3235 vom 21. März 2014, des Postulates Graber 14.3451 vom 16. Juni 2014, des Postulates FDP-Liberale Fraktion 14.3465 vom 18. Juni 2014, der Motion WBK-SR 14.3009 vom 24. Februar 2014, der Motion WBK-NR 14.3380 vom 15. Mai 2014 sowie zum Stand der Umsetzung der Motion Häberli-Koller 14.3795 vom 24. September 2014 und den Motionen Fraktion CVP-EVP 14.3835 sowie Fraktion BD 14.3844 vom 25. September 2014

Bern, 19. Juni 2015

Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

Raum für Logos
(Kampagnen-,
Partner-,
Zertifizierungslogos)

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	6
1.1	Die Nachfrage nach Fachkräften.....	6
1.2	Bundesratsbeschluss und Hintergründe.....	6
1.3	Parlamentarische Vorstösse	7
1.4	Leitfrage und Aufbau des Berichts	8
2	Die Fachkräfteinitiative	9
2.1	Ziele.....	9
2.2	Handlungsfelder.....	10
2.3	Konnex FKI und Umsetzung Art. 121a der Bundesverfassung.....	11
2.3.1	Nationale Umsetzung - Folgen der Umsetzung auf das Fachkräfteangebot in der Schweiz.....	11
2.3.2	Begleitmassnahmen zur Förderung des inländischen Potentials	13
3	Überblick und Stand der Massnahmen	14
3.1	Querschnittsaufgaben Bund	14
3.1.1	Entscheidungsgrundlagen	15
3.1.2	Controlling	17
3.1.3	Sensibilisierung	17
3.1.4	Vereinbarungen.....	18
3.2	Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitswelt.....	18
3.2.1	Bund und Kantone.....	19
3.2.2	Kantone und Sozialpartner	28
3.3	Vereinbarkeit Beruf und Familie	30
3.3.1	Bund und Kantone.....	31
3.3.2	Sozialpartner	40
3.4	Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus.....	41
3.4.1	Bund und Kantone.....	42
3.4.2	Sozialpartner	49
3.5	Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit	51
3.5.1	Bund.....	52
4	Schlussfolgerungen	55
4.1	Massnahmen unter Federführung des Bundes	56
4.2	Ausblick	57
5	Anhang: FKI-Massnahmen	60
5.1	Übersichtstabelle der Massnahmen unter Federführung des Bundes	60
5.2	Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitswelt.....	62
5.3	Vereinbarkeit Beruf und Familie	82
5.4	Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus.....	94
5.5	Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit	99
5.6	Literatur	105
5.7	Glossar	107

Massnahmenverzeichnis Bund

Massnahme 1: Projekt «Match-Prof»	62
Massnahme 2: Masterplan Bildung Pflegeberufe	63
Massnahme 3: Strategieprojekt höhere Berufsbildung	64
Massnahme 4: Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene	67
Massnahme 5: MINT-Mandat des SBFI an die Akademien der Wissenschaften Schweiz	68
Massnahme 6: Massnahmenpaket «Stärkung der Praxisorientierung beim Fachhochschulzugang im MINT-Bereich».....	70
Massnahme 7: Konsolidierung und Ausbau von Lehre und Forschung der Humanmedizin .	71
Massnahme 8: Gesundheitsberufegesetz	73
Massnahme 9: Stärkung der Nachwuchsförderung an Hochschulen.....	74
Massnahme 10: Bundesprogramm Chancengleichheit an den FH 2013 – 2016	75
Massnahme 11: Personenförderung der KTI.....	76
Massnahme 12: Anerkennung der militärischen Führungsausbildung durch Hochschulen...	77
Massnahme 13: Verstärkung der Bildungs- und Erwerbsintegration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen.....	78
Massnahme 14: Beseitigung der steuerlichen Benachteiligung von Ehepaaren gegenüber Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer (Heiratsstrafe).....	82
Massnahme 15: Überprüfung der steuerlichen Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten	84
Massnahme 16: Verlängerung der Anstossfinanzierung des Bundes für familienergänzende Kinderbetreuung	85
Massnahme 17: Einsatz von Zivildienstleistenden in Kinderbetreuungsstrukturen	86
Massnahme 18: Arbeitsgruppe zur Finanzierung von Tagesstrukturen im Schulbereich	87
Massnahme 19: Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin	88
Massnahme 20: Neuausrichtung der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz GIG	90
Massnahme 21: Reform der Altersvorsorge 2020	94
Massnahme 22: Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin (Konzept «Generationenmanagement»)	95
Massnahme 23: Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende	96
Massnahme 24: Förderung der koordinierten Versorgung	99
Massnahme 25: Versorgungsforschung.....	99
Massnahme 26: Umsetzung der Qualitätsstrategie - Health Technology Assessment	100
Massnahme 27: Bundesgesetz über das elektronische Patientendossier	101
Massnahme 28: Masterplan Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung NEU: Forum medizinische Grundversorgung	102
Massnahme 29: Aktionsplan zur Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen	103
Massnahme 30: «Active and Assisted Living» Programm	104

Projektverzeichnis Sozialpartner

Projekt 1: Pilotprojekt der KMU Frauen Schweiz: eidg. Fachausweis über die Validierung der Berufserfahrung	79
Projekt 2: Vorprojekt zur Entwicklung eines neuen Qualifikationsverfahrens für Erwachsene	81
Projekt 3: Expérience ReProf – Die Rückkehr ins Berufsleben erfolgreich meistern.....	91

Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

Projekt 4: www.mamagenda.ch – Um die Schwangerschaft am Arbeitsplatz zu organisieren	92
Projekt 5: «info-workcare»	97

1 Ausgangslage

1.1 Die Nachfrage nach Fachkräften

In der Schweiz herrscht ein Engpass verfügbarer Fachkräfte. Dieser Engpass wurde als eine Schwäche der Schweizer Volkswirtschaft identifiziert¹. Aufgrund der internationalen Arbeitsteilung werden in der Schweiz zunehmend hochqualifizierte und spezialisierte Arbeitskräfte nachgefragt. Gleichzeitig flacht das Wachstum der Erwerbsbevölkerung ab und ein Rückgang derselben ab 2020 wird immer wahrscheinlicher. Das Fachkräfteangebot droht somit sogar zu schrumpfen, während die Nachfrage steigt.

Die Schweizer Wirtschaft war in den letzten Jahren sehr erfolgreich. Die Unternehmen hatten, trotz demografischer Entwicklung und strukturellem Wandel, einen relativ guten Zugang zu Fachkräften. Die Öffnung des Arbeitsmarktes gegenüber der EU hat dazu wesentlich beigetragen². Dank den attraktiven Bedingungen konnten Schweizer Unternehmen zahlreiche Spezialisten aus dem EU-Raum gewinnen. Die meisten industrialisierten Staaten sind jedoch ebenso mit demografischen Engpässen konfrontiert. Der internationale Wettbewerb um hochqualifizierte und spezialisierte Arbeitskräfte wird daher zunehmen.

Aufgrund dieser Entwicklungen lancierte das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) im Jahr 2011 die Fachkräfteinitiative (FKI). Ziel der FKI ist die Kompensation der rückläufigen Verfügbarkeit von Fachkräften durch Erschliessung bestehender inländischer Potenziale und durch die Steigerung der Produktivität. Durch diese Kompensationsstrategie soll gleichzeitig die Akzeptanz für ein liberales Zuwanderungsregime gefördert werden.

1.2 Bundesratsbeschluss und Hintergründe

Seit der Lancierung der Initiative im Jahr 2011 haben sich die Rahmenbedingungen verändert. Der Volksentscheid vom 9. Februar 2014 zur Initiative «gegen Masseneinwanderung» (MEI) wird den Fachkräftemangel akzentuieren.

Die Umsetzung des neuen Artikels 121a der Bundesverfassung (BV) hat die Relevanz der FKI für den Schweizer Arbeitsmarkt signifikant erhöht. Künftig soll mittels Förderung und Aktivierung des inländischen Fachkräftepotenzials nicht nur die Zuwanderung ergänzt, vielmehr soll die Abhängigkeit vom «Import» an Fachkräften reduziert werden.

Im Juni 2014 wurde die FKI als eine der wichtigsten Begleitmassnahmen zur Umsetzung der MEI deklariert, woraufhin der Bundesrat am 19. September 2014 die Verstärkung und Beschleunigung der laufenden Massnahmen sowie zusätzliche Massnahmen beschloss.

Ausgangspunkt des vorliegenden Berichts ist der Bundesratsbeschluss vom 6. November 2013, welcher mit der Verabschiedung des Konzepts «Fachkräfteinitiative: Konzept für den Massnahmenplan des Bundes» zwei Monitoringberichte (2015 und 2017) verlangt. Mit Bundesratsbeschluss vom 19. September 2014 wird der Auftrag zu einer Berichterstattung zuhanden des Bundesrates bis Ende Juni 2015 konkretisiert.

¹ Wachstumsbericht (2015): S.98

² Wachstumsbericht (2015): S.30

1.3 Parlamentarische Vorstösse

Das politische Interesse zum Thema Fachkräftemangel war bereits vor der Volksabstimmung vom 9. Februar 2014 zur MEI vorhanden und mündete in zwei politischen Vorstössen.

Nachdem sich Volk und Stände an der Urne für eine autonome Steuerung der Zuwanderung mit Höchstzahlen und die Berücksichtigung eines Inländervorrangs entschieden, häuften sich die parlamentarischen Vorstösse erheblich. Ein Teil der dadurch entstandenen Aufträge soll mit dem vorliegenden Bericht erfüllt und abgeschrieben werden:

- **Postulat Aubert (11.3044):** «Prospektivstudie zum Fachkräftebedarf nach Branchen und Berufsprofilen».³ In Erfüllung dieses Postulates soll geprüft werden, wie sich der Fachkräftebedarf in den einzelnen Wirtschaftssektoren entwickeln wird. Der Nationalrat hat das Postulat am 28. September 2011 angenommen.
- **Postulat Keller-Sutter (13.3382):** «Potenzial inländischer Arbeitskräfte besser ausschöpfen».⁴ Das Postulat beinhaltet den Auftrag, geeignete Massnahmen zu erarbeiten, die das Potenzial inländischer Arbeitskräfte nachhaltig stärkt und Bericht darüber zu erstatten. Der Ständerat hat das Postulat am 26. September 2013 angenommen.
- **Motion WBK-SR (14.3009):** «Massnahmen zur Linderung des Fachkräftemangels aufgrund der neuen Ausgangslage».⁵ Mit dieser Motion beantragt die Ständeratskommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur am 24. Februar 2014, die Motion Schwaller (13.3652): «Personenfreizügigkeit und Fachkräftemangel in der Schweiz» abzulehnen und die Kommissionsmotion (14.3009) anzunehmen, damit das Parlament dennoch die Arbeiten der FKI aktiv begleiten kann. Die Kommission stimmt der Stossrichtung der Motion Schwaller grundsätzlich zu, erachtet es nach der Annahme der MEI jedoch als zielführender, dem Rat die Ablehnung der Motion Schwaller zu empfehlen und eine eigene Kommissionsmotion zur Linderung des Fachkräftemangels einzureichen. Diese ist allgemeiner gehalten und trägt den neuen Umständen hinsichtlich der Zuwanderung Rechnung. Der Ständerat hat die Motion am 16. Juni 2014 angenommen und damit auch die gleichlautende **Motion WBK-NR (14.3380):** «Massnahmen zur Linderung des Fachkräftemangels aufgrund der neuen Ausgangslage».⁶ überwiesen, während die Motion Schwaller zurückgezogen wurde.

Die Motionen WBK-SR/NR beinhalten folgende Aufträge:

- aufzeigen, in welchen Branchen sich die neue Ausländerpolitik im besonderen Masse auf den Fachkräftemangel auswirken wird;
- prüfen, inwieweit die Erteilung von Ausländerkontingenten an Unternehmen an die Bereitschaft zur Ausbildung von Lernenden und Studierenden geknüpft werden könnte;
- vorschlagen, wie der Bund im Rahmen seiner hochschulpolitischen Aktivitäten ein Schwergewicht auf die effektiven gesellschaftlichen Bedürfnisse legen kann;

³ <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20113044> Stand: 30.03.2015.

⁴ <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20133382> Stand: 30.03.2015.

⁵ <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143009> Stand: 30.03.2015.

⁶ <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143380> Stand: 30.03.2015.

- Massnahmen vorschlagen, mit denen proaktiv junge Menschen motiviert werden können, sich für Berufe zu entscheiden, bei denen ein besonders hoher Mangel an Fachkräften besteht;
 - Massnahmen aufzeigen, wie man der Nachfrage nach Medizinerinnen und Medizinern und nach Fachpersonal in den Pflegeberufen gerecht werden kann;
 - ergänzende Möglichkeiten aufzeigen, wie bereits getroffene Massnahmen angepasst oder intensiviert werden können, damit Arbeitsplätze besser besetzt werden können.
- **Postulat Heim (14.3235):** «Ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt. Chancen und Perspektiven».⁷ In Erfüllung dieses Postulates soll aufgezeigt werden, welche Massnahmen vonseiten des Bundes wie auch aufseiten der Wirtschaft zur Erhöhung der Chancen älterer Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt getroffen wurden und mit welchem Ergebnis. Der Nationalrat hat das Postulat am 20. Juni 2014 angenommen.
 - **Postulat Graber (14.3451):** «Konzept zur Förderung von Wiedereinsteigerinnen».⁸ In Erfüllung dieses Postulats soll geprüft werden, ob – in Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsverbänden – Wiedereinsteigerinnen gefördert werden können. Der Ständerat hat das Postulat am 23. September 2014 angenommen.
 - **Postulat FDP-Liberale Fraktion (14.3465):** «Massnahmen zur Stärkung des inländischen Arbeitskräftepotenzials rasch und konsequent umsetzen».⁹ In Erfüllung dieses Postulats soll geprüft werden, ob im Rahmen der Fachkräfteinitiative Massnahmen zur Stärkung des inländischen Arbeitskräftepotenzials rascher und konsequenter umgesetzt werden können. Der Nationalrat hat das Postulat am 26. September 2014 angenommen.

1.4 Leitfrage und Aufbau des Berichts

Zur Erfüllung des Bundesratsauftrags sowie der parlamentarischen Aufträge gilt es folgende Leitfrage zu beantworten:

Welche Massnahmen wurden im Rahmen der FKI ergriffen, um dem Mangel an Fachkräften auf dem Schweizer Arbeitsmarkt entgegenzuwirken?

Bevor diese Frage beantwortet wird, legt der Bericht dar, welche Ziele die FKI verfolgt, auf welchen Grundsätzen sie beruht, wie die interdepartementale und interdisziplinäre Zusammenarbeit organisiert ist, wie die Umsetzung erfolgt, welche Mittel zur Verfügung stehen und in welcher Beziehung die Umsetzung des Artikels 121a der BV zur FKI steht.

Der Bericht ist entsprechend in fünf Kapitel gegliedert. Auf das einführende Kapitel zur Ausgangslage des vorliegenden Berichts folgt im zweiten Kapitel ein ausführlicher Beschrieb der Fachkräfteinitiative. Das dritte Kapitel erläutert die einzelnen FKI-Massnahmen gegliedert nach Handlungsfeldern. Die Schlussfolgerungen in Kapitel 4 fassen den Stand der Umsetzung zusammen und heben die zentralen Aspekte für das weitere Vorgehen hervor. Das letzte Kapitel zeigt einen Ausblick über die bestehenden Herausforderungen bei der besseren Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials.

⁷ <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143235> Stand: 30.03.2015.

⁸ <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143451> Stand: 30.03.2015.

⁹ <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143465> Stand: 30.03.2015.

2 Die Fachkräfteinitiative

Der Staat erfüllt verschiedene Rollen und kann über Bildungspolitik, Arbeits- und Sozialpolitik, Migrationspolitik und nicht zuletzt auch als bedeutender Arbeitgeber Einfluss auf die Fachkräftesituation ausüben. Der Fachkräftebedarf ist aber eine Thematik, welche nicht nur die staatlichen Institutionen, sondern die gesamte Gesellschaft betrifft: von den Jugendlichen und Erwachsenen zu den Erwerbstätigen, den nicht Erwerbstätigen und natürlich den Unternehmen.

Angesichts dieser Tatsache ist die FKI als Verbundaufgabe zwischen Bund, Kantonen und Sozialpartnern angelegt. Für die langfristige Bearbeitung der Fachkräftethematik wurde daher von der Schaffung neuer Institutionen abgesehen. Um den Informationsaustausch zwischen den beteiligten Akteuren und somit eine kohärente Strategie zu gewährleisten, wurde stattdessen eine Begleitgruppe mit Vertretern der Verbundpartner¹⁰ eingesetzt. Diese tagt seit November 2013 in der Regel einmal pro Quartal unter der Leitung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Sie begleitet die Arbeiten der FKI und bietet eine Diskussionsplattform zur Behandlung allfälliger Anliegen der einzelnen Partner. Ferner unterstützt die Begleitgruppe die Zusammenarbeit und die gemeinsame Lösungsfindung zur Umsetzung der FKI-Massnahmen sowie die Sensibilisierung für die Fachkräftethematik und die Bekanntmachung der FKI durch die einzelnen Begleitgruppenmitglieder in ihren Tätigkeitsbereichen.

Die Verbundpartner haben sich bereit erklärt, in ihrem jeweiligen Kompetenzbereich Massnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels zu ergreifen und die Verantwortung für deren Umsetzung wahrzunehmen. Auf Bundesebene gilt der Grundsatz, dass die Federführung (Projektmanagement) und die Finanzierung konkreter Massnahmen den fachlich zuständigen Departementen obliegen. Die FKI ist ein Führungsinstrument des Bundesrates mit dem Ziel, den sich verschärfenden Fachkräftemangel zu mildern.

2.1 Ziele

In Hinblick auf die demographische Entwicklung in Europa und die fortwährend zunehmende Arbeitsnachfrage nach Fachkräften hat die FKI zum Ziel, das inländische Potenzial an Fachkräften besser auszuschöpfen. Gleichzeitig wird die Abhängigkeit vom «Import» an Fachkräften reduziert. Dies soll einerseits durch eine quantitative Kompensation und andererseits durch die Steigerung der Produktivität erreicht werden. Dem muss hinzugefügt werden, dass der Fachkräftemangel dadurch entschärft, jedoch nicht vollständig behoben werden kann. Die Zuwanderung ist für die Schweizer Wirtschaft weiterhin wichtig, um den Fachkräftebedarf in den Bereichen zu decken, in denen zu wenig inländische Fachkräfte mobilisiert werden können.

Die FKI soll nicht nur direkt über spezifische Massnahmen, sondern auch indirekt über die Gesetzgebung auf die Fachkräftesituation einwirken können. Die Zielsetzung der FKI wird konsequent in laufenden oder geplanten Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt (bspw. Reform der Altersvorsorge). Im Rahmen der Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) wird bei relevanten Gesetzesänderungen besonderes darauf geachtet, welche Auswirkungen diese Änderungen auf die Frage der Fachkräfte haben können.

¹⁰ Generalsekretariat des Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung GS-WBF, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, Staatssekretariat für Migration SEM, Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz VDK, Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK, Schweizerischen Gewerbeverband sgV, Schweizerischen Arbeitgeberverband SAV, Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB und Dachorganisation Travail.Suisse

Hauptzielgruppe der FKI sind gut bis sehr gut ausgebildete und aktiv im Erwerbsleben stehende Fachkräfte, also vor allem Personen ab 25 Jahren mit mindestens einem Sek II-Abschluss. Wobei auch zielführende Massnahmen ergriffen werden, die bereits bei der Sekundarstufe I ansetzen, insbesondere im MINT-Bereich, beim Lehrlingsmatching oder beim Berufsabschluss für Erwachsene.

2.2 Handlungsfelder

Die Initiative ist in zwei Phasen unterteilt; einer Aufbauphase (2011 bis 2015) und einer Umsetzungsphase (2015 bis 2018). 2011 begannen die Arbeiten zur FKI mit einem Grundlagenbericht¹¹ des WBF, welcher im September 2011 veröffentlicht wurde. Im Bericht werden die freien Arbeitskräftepotenziale identifiziert, welche durch entsprechende Massnahmen aktiviert werden könnten. Der Grundlagebericht wurde im Herbst 2011 mit Vertreterinnen und Vertretern von Kantonen, den Sozialpartnern, der Wissenschaft, den Organisationen der Arbeitswelt und mit Unternehmerinnen und Unternehmern diskutiert und von den Gesprächspartnern sehr positiv aufgenommen.

Basierend auf dem Grundlagenbericht haben das WBF und die Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz (VDK) vier Handlungsfelder identifiziert, in denen brachliegendes Fachkräftepotenzial erfolgsversprechend aktiviert werden kann:

1. Nach- und Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes;
2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
3. Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus;
4. Förderung von Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit aufgrund höherer Produktivität.

Das SECO und die VDK nahmen anschliessend eine Situationsanalyse vor mit dem Ziel, eine Strategie für diese vier Handlungsfelder zu erarbeiten. Die Ergebnisse sind im Bericht «Fachkräfteinitiative - Situationsanalyse und Massnahmenbericht»¹² dargelegt. Der Bericht ist eine Bestandesaufnahme bestehender Strategien und Massnahmen sowie die Bewertung des Ist-Zustands in den vier Handlungsfeldern. Die Ergebnisse zeigen, dass verschiedene Zielsetzungen der FKI bereits in der Legislaturplanung 2011-2015 des Bundes verankert sind. Auf Kantons- und Gemeindeebene war eine breite Palette an bereits initiierten Massnahmen und Strategien mit der gewünschten Stossrichtung vorhanden. Eine neue oder zusätzliche Strategie auf Bundesebene erübrigte sich. Die Situationsanalyse zeigte jedoch auch Lücken auf, welche weiterer Anstrengungen bedürfen.

In Anbetracht der bereits bestehenden Massnahmen und Strategien war eine Bündelung der Kräfte von Staat und Privatwirtschaft notwendig, damit die Fachkräftepotenziale noch besser aktiviert werden können. Der Bundesrat ermächtigte im März 2013 das WBF, die Organisationen der Arbeitswelt unter Einbezug der betroffenen Departemente bzw. Bundesstellen zu einer

¹¹ SECO (2011): Grundlagenbericht zur EVD Fachkräfteinitiative «Fachkräfte für die Schweiz», Online unter: www.seco.admin.ch > Aktuell > Medieninformationen > Medienmitteilungen 2011 > EVD Fachkräfteinitiative.

¹² SECO (2013): «Fachkräfteinitiative - Situationsanalyse und Massnahmenbericht», Online unter: www.seco.admin.ch > Dokumentation > Publikationen und Formulare > Studien und Berichte > Arbeit > Fachkräfteinitiative - Situationsanalyse und Massnahmenbericht.

Diskussion über die Ergebnisse der Situationsanalyse und die bestehenden Massnahmen einzuladen. Bundesrat Schneider-Ammann setzte im Mai 2013 einen Runden Tisch bestehend aus Vertretern von Bund, Kantonen und Sozialpartnern ein. Im November 2013 hiess der Bundesrat ein erstes Massnahmenpaket gut.

Anlässlich der Verabschiedung des ersten Massnahmenpaktes sprach der Bundesrat für die Laufzeit 2015-2018 ein jährliches Budget von CHF 800'000 und bewilligte eine Vollzeitstelle für die anfallenden Querschnittsaufgaben¹³ der FKI. Rund die Hälfte der gesprochenen Mittel (CHF 400'000.-) steht jährlich für die Mitfinanzierung von Projekten zur Verfügung. Die finanzielle Unterstützung der Projekte wird in Absprache mit den zuständigen Departementen, Sozialpartnern und Kantonen erfolgen.

Wenige Monate nach der Verabschiedung des Massnahmenpakets vom November 2013 nahm das Volk die Masseneinwanderungsinitiative (MEI) an. Im Anschluss daran traf der Bundesrat an der Diskussion vom 20. Juni 2014 zur Umsetzung des neuen Verfassungsartikels 121a mehrere Entscheidungen. Eine davon war der Auftrag zu prüfen, wie die FKI verstärkt werden könnte, da das vermehrte Ausschöpfen des Potenzials an inländischen Fachkräften noch mehr Gewicht erhalten hat.

Vor diesem Hintergrund beschloss der Bundesrat im September 2014 eine Intensivierung der laufenden Massnahmen sowie zusätzliche Massnahmen in den jeweiligen Handlungsfeldern (Kapitel 2.3.2).

Mit dem vorliegenden Bericht wird die Aufbauphase abgeschlossen. In der Zeit bis zum Ende der FKI 2018 soll nun die Umsetzung weiter vorangetrieben werden. Zum Abschluss der FKI im Jahr 2018 wird das WBF dem Bundesrat einen Schlussbericht vorlegen und darin aufzeigen, welche Projekte von den zuständigen Departementen im üblichen Prozess weitergeführt werden sollen.

2.3 Konnex FKI und Umsetzung Art. 121a der Bundesverfassung

Die Umsetzung der neuen Verfassungsbestimmungen zur MEI basiert auf drei Säulen. Neben der nationalen Umsetzungsgesetzgebung und den angestrebten Verhandlungen über das Freizügigkeitsabkommen (FZA) erarbeitet der Bundesrat als dritte Säule eine Reihe begleitender Massnahmen, welche die Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials fördern und namentlich auch die Integration ausländischer Arbeitskräfte verbessern sollen. Dabei kommt insbesondere der FKI eine zentrale Bedeutung zu.

Nachfolgend werden verschiedene Aspekte zur Umsetzung respektive zu den Auswirkungen der neuen Verfassungsbestimmungen¹⁴ behandelt und die Begleitmassnahmen zur Aktivierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials ausgeführt.

2.3.1 Nationale Umsetzung - Folgen der Umsetzung auf das Fachkräfteangebot in der Schweiz

Der Bundesrat hat sich mit verschiedenen Modellen und Umsetzungsvarianten auseinandergesetzt und sich dabei auf die Vorarbeiten einer aus Sozialpartnern, Kantons- und Bundesver-

¹³ Mehr zu den Querschnittsaufgaben unter Kapitel 3.1.

¹⁴ Zur Abschreibung der Frage 1 aus den Motionen der Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Forschung 14.3009

tretern zusammengesetzten Expertengruppe abgestützt. Grundlage der Arbeiten war ein Bericht zu den Auswirkungen unterschiedlicher Kontingentierungssysteme auf die Versorgung mit Arbeitskräften.

Im Bericht wurden exemplarisch fünf Szenarien geprüft, die aufzeigen, nach welchen Kriterien die Kontingente zugeteilt werden könnten.¹⁵ Je nach gewähltem Szenario würde sich die Beschränkung auf einzelne Berufsfelder und Branchen sehr unterschiedlich auswirken.¹⁶ Im Vergleich zur heutigen Situation wären die Kantone, Branchen und Berufsfelder gleichermassen belastet, wenn die Kontingente auf Basis der tatsächlichen Zuwanderung im Jahr 2013 zugeteilt würden (Szenario 2). Die Begründung dieser Art der Zuteilung wäre, dass sich in den vergangenen Jahren, in denen die Einwanderung nicht (bzw. nur für Drittstaatsangehörige) reglementiert war, ein marktgetriebenes Einwanderungsmuster herausgebildet hat, das die Nachfrage der Kantone beziehungsweise Branchen nach ausländischen Arbeitskräften zuverlässig abbildet.¹⁷

Umsetzungskonzept und Vernehmlassungsvorlage

In seinem Umsetzungskonzept vom Juni 2014 hat sich der Bundesrat für ein flexibles und einfach zu vollziehendes System ausgesprochen, welches der regionalen Ausdifferenzierung des schweizerischen Arbeitsmarktes Rechnung trägt. In seiner Vernehmlassungsvorlage vom 11. Februar 2015 hat er dieses System konkretisiert und Begleitmassnahmen verabschiedet (dazu mehr in Kapitel 2.3.2). In seiner Vorlage verzichtet der Bundesrat auf ein starres Reduktionsziel zu Gunsten des gesamtwirtschaftlichen Interesses. Stattdessen orientiert er sich bei der Festlegung der Kontingente an den Bedarfserhebungen der Kantone sowie an den Empfehlungen einer Zuwanderungskommission. Die kantonalen Bedarfserhebungen stützen sich auf gemeinsame Indikatoren zur Zuwanderung, zur Arbeitsmarktsituation und zu den Schwierigkeiten zur Rekrutierung von Arbeitskräften ab. Der Vollzug soll in der Kompetenz der kantonalen Behörden liegen, welche bereits über entsprechende Grundstrukturen zur arbeitsmarktlichen Prüfung von Bewilligungsanträgen verfügen und die Arbeitsmarktbedürfnisse im eigenen Kanton am besten kennen.

Als Voraussetzung für die Erteilung einer Bewilligung sieht die Vernehmlassungsvorlage als Hauptvariante die Prüfung des Inländervorrangs sowie der Lohn- und Arbeitsbedingungen vor. Jedoch soll bei Berufen mit ausgewiesenem Fachkräftemangel auf eine weitergehende Prüfung verzichtet werden. Diese Lösung trägt den unterschiedlichen Situationen in den verschiedenen Branchen Rechnung. Dadurch soll gewährleistet werden, dass Berufe mit hohem Fachkräftemangel prioritär versorgt werden.

Auf administrativ aufwändig zu prüfende Auflagen, welche darüber hinaus nicht auf alle Branchen und Berufsfelder gleichermassen übertragbar sind, soll verzichtet werden. So wurde namentlich davon abgesehen, die Erteilung von Bewilligungen an die Bereitschaft zu knüpfen, Lernende auszubilden.¹⁸ Die Überprüfung solcher Auflagen wäre aufgrund des erheblichen

¹⁵ a) Zuteilung auf Kantone pro rata Beschäftigte, b) Zuteilung auf Kantone pro rata Zuwanderung 2013, c) Zuteilung auf Branchen pro rata Beschäftigte, d) Wertschöpfungsintensive Branchen ausgenommen; e) Berufsfelder mit Fachkräftemangel ausgenommen.

¹⁶ B.S.S. „Szenarien zu einer Beschränkung der Zuwanderung“, 20.6.2014, <https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/eu/fza/personenfreizueugigkeit/umsetz-mei/technischer-ber-d.pdf>. Sh. dazu auch Umsetzungskonzept des Bundesrates vom 20. Juni 2014, <https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/eu/fza/personenfreizueugigkeit/umsetz-mei/konzept-umsetz-d.pdf>, S. 19f.

¹⁷ Auf die Entwicklung der Kontingentszuteilung über die Zeit wurde im genannten Gutachten nicht eingegangen.

¹⁸ Zur Abschreibung der Frage 2 aus den Motionen der Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Forschung 14.3009

Mehraufwandes nicht praktikabel und im Einzelnen auch nicht für alle Branchen/Berufsgruppen zielführend. Stattdessen setzt der Bundesrat bei der Aktivierung des inländischen Potentials auf die FKI und weitere Begleitmassnahmen, die er im Februar 2015 parallel zur nationalen Umsetzung des Verhandlungsmandats zur MEI verabschiedet hat. Damit sollen die beruflichen Perspektiven aller Einwohnerinnen und Einwohner der Schweiz verbessert werden, insbesondere auch bei den schwächsten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt (dazu mehr in Kapitel 2.3.2). Er ist der Auffassung, dass diese Strategie am zielführendsten ist, um auf die mannigfaltigen Herausforderungen adäquat einzugehen.

Folgen der Umsetzung der neuen Verfassungsbestimmungen auf den Fachkräftemangel

Die Folgen des neuen Verfassungsartikels 121a BV für die Wirtschaft und die Frage der Folgen auf das Fachkräfteangebot in der Schweiz hängen stark von der Umsetzung, der künftigen Beziehung der Schweiz zur EU und der Aktivierung des im Inland vorhandenen Arbeitskräftepotentials ab. Sie sind somit noch nicht abschliessend abschätzbar. Der Bundesrat hat sich, wie im vorangehenden Kapitel aufgezeigt, zum Ziel gesetzt, ein System zu entwerfen, das der Zulassung von im Inland fehlenden Fachkräften besondere Priorität einräumt. Parallel dazu will er mittels Begleitmassnahmen die Voraussetzungen zur optimalen Ausschöpfung der im Inland vorhandenen Arbeitskräftepotenziale weiter verbessern.

2.3.2 Begleitmassnahmen zur Förderung des inländischen Potentials

Die FKI ist die wichtigste Begleitmassnahme zur Umsetzung der neuen Verfassungsbestimmungen. In einem ersten Schritt entschied der Bundesrat am 19. September 2014, die FKI zu verstärken. Er beauftragte das WBF, die bestehenden Handlungsfelder der FKI zu intensivieren und neue anzugehen. Im WBF wurden zusätzliche Massnahmen in den Bereichen Bildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beschäftigung älterer Arbeitnehmender sowie Innovationen geprüft. Bei der Höherqualifikation stehen Schwerpunkte im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) und im Gesundheitsbereich im Vordergrund. Ebenso erfolgt eine Stärkung v.a. der höheren Berufsbildung, die Erleichterung des Berufsabschlusses für Erwachsene sowie das Matching zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt.

Parallel zur Vernehmlassungsvorlage zur nationalen Umsetzung des neuen Artikels 121a BV hat der Bundesrat am 11. Februar 2015 zusätzliche Begleitmassnahmen zur Förderung des inländischen Potentials verabschiedet. Diese Massnahmen sind integraler Teil der FKI Plus (dazu mehr in Kapitel 3.1.4). Mit dem Bundesratsbeschluss vom 12. Juni 2015 wurde die Bundespersonalverordnung so geändert, dass Arbeitssuchende einen Informationsvorsprung erhalten, indem die offenen Stellen der Bundesverwaltung den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und den kantonalen Durchführungsstellen der Invalidenversicherung (IVST) vor ihrer Veröffentlichung zugänglich gemacht werden. Der Bundesrat hält in seinem Beschluss fest, dass die berufliche Integration der Menschen mit einer Behinderung gestärkt werden soll. Auch soll nach Willen des Bundesrates der Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommenen Personen nachhaltig verbessert werden. In diesem Sinne wird geprüft, inwieweit die kantonalen Arbeitsmarktbehörden beauftragt werden können, Personen aus dem Asylbereich bei der beruflichen Integration zu unterstützen. Im Bereich der Medizin beschloss der Bundesrat den Ausbau der Anzahl Studienplätze sowie die Prüfung einer verstärkten Nutzung des Arbeitspotenzials ausgebildeter Ärzte und Ärztinnen im Erwerbsleben generell und besonders in der Grundversorgung. In der Folge bilden die Beschlüsse des Bundesrates vom 20. Mai 2015 und der Schweizerischen Hochschulkonferenz vom 28. Mai 2015 die Grundlage für ein anreizorientiertes Programm mit dem Ziel, die Abschlusszahlen in Humanmedizin nach-

haltig zu erhöhen. Dafür soll im Rahmen der BFI-Botschaft 2017-2020 der Kredit der projektgebundenen Beiträge nach Hochschulförderungs- und –koordinationsgesetz (HFKG) plafonderhöhend um maximal 100 Millionen Franken aufgestockt werden. Im Pflegebereich sollen hingegen in Zusammenarbeit mit den Kantonen Massnahmen zur nachfragegerechten Anpassung und Entwicklung zur besseren Ausschöpfung des Ausbildungs- und Rekrutierungspotentials geprüft werden.

3 Überblick und Stand der Massnahmen¹⁹

Die Fachkräfteinitiative baut auf verschiedenen Massnahmen, Projekten und Strategien auf, die in unterschiedlichen Bereichen konzipiert und umgesetzt werden. Durch das Subsidiaritätsprinzip liegt in vielen Bereichen die gesetzliche Entscheidungs- und Umsetzungskompetenz bei den Kantonen oder den Sozialpartnern, um wirksame und konkrete Schritte zur Minderung des Fachkräftemangels zu unternehmen. Die Einhaltung des föderalen Prinzips bei der Umsetzung der FKI stellt sicher, dass orts-, regions- und branchenspezifische Besonderheiten bei der Aktivierung des inländischen Fachkräftepotenzials berücksichtigt werden.

Die Entwicklung von Massnahmen und deren wirksame Umsetzung hängen stark vom aktiven Engagement aller beteiligten Akteure – Bund, Kantone und Sozialpartner – sowie von deren Kooperation ab. Zur Sicherstellung des Engagements und der Kooperation nimmt der Bund im Rahmen der FKI übergeordnete Aufgaben wahr, welche im folgenden Kapitel unter den Querschnittsaufgaben erläutert werden. In den darauf folgenden Kapiteln sind die Massnahmen nach Handlungsfeldern und nach Zuständigkeit gegliedert. Zu jeder aufgeführten Massnahme unter der Federführung des Bundes befinden sich im Anhang Tabelle mit zusätzlichen Informationen.

3.1 Querschnittsaufgaben Bund

Die übergeordneten Aufgaben des Bundes betreffen die Bereiche Sicherstellung der Rahmenbedingungen, Bereitstellung von Entscheidungsgrundlagen sowie Controlling und Sensibilisierung. Dadurch werden die Kantone und Sozialpartner bei der Umsetzung von Massnahmen in ihrer Zuständigkeit unterstützt.

Die Sicherstellung guter Rahmenbedingungen wird in erster Linie über verschiedene gesetzliche Anpassungen gewährleistet. Diese Gesetzesanpassungen unterliegen unterschiedlichen Departementen sowie Zeitplänen und werden in jeweils eigener Regie umgesetzt. Sie werden im vorliegenden Bericht einzeln unter den entsprechenden Handlungsfeldern als FKI-Massnahmen aufgewiesen.²⁰ Die übrigen Querschnittsaufgaben wurden per Bundesratsbeschluss²¹ dem SECO zugeteilt.

¹⁹ In Erfüllung des Postulats Keller-Sutter 13.3382.

²⁰ Zum Stand der Umsetzung der gleichlautenden Motionen Häberli-Koller 14.3795; Fraktion CVP-EVP 14.3835 und Fraktion BDP 14.3844.

²¹ Bundesratsbeschluss vom 6. November 2013: Das SECO wird beauftragt, die Federführung für die Steuerung und operative Umsetzung des auf vier Jahre befristeten Programms zur Fachkräfteinitiative zu übernehmen und die Mitwirkung der für die Massnahmen zuständigen Bundesämter einzufordern.

3.1.1 Entscheidungsgrundlagen

Als Entscheidungsgrundlagen in den Belangen der FKI dienen der *Grundlagenbericht*, die *Situationsanalyse*, das *Indikatorensystem zu Fachkräftemangel*, das *Monitoring*, das periodische *Reporting* und der *Kriterienkatalog*. Der Grundlagenbericht und die Situationsanalyse wurden bereits in Kapitel 2.2 dargelegt.

Im April 2014 hat das SECO im Rahmen der FKI ein *Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage* veröffentlicht.²² Dieses verschafft einen Überblick über die Nachfrage nach Fachkräften in verschiedenen Berufsfeldern und erlaubt es, Berufe mit Anzeichen für einen erhöhten Fachkräftemangel zu identifizieren. Anhand von Erwerbsquoten und dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad wird dargelegt, wie gut das bestehende Fachkräftepotenzial in den verschiedenen Berufsfeldern bereits genutzt wird. Zudem werden die Berufsfelder auf ihre Qualifikations- und Altersstruktur hin untersucht. Die verschiedenen Indikatoren geben Hinweise auf den aktuellen Fachkräftebedarf, auf allfällige freie Potenziale wie auch auf die künftige Entwicklung des Fachkräftebedarfs.²³ Das Indikatorensystem kommt damit den Forderungen des Postulats Aubert (11.3044) nach. Es bildet zudem eine Grundlage, um die Massnahmen der FKI auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abzustimmen. Am häufigsten treten Anzeichen für einen Fachkräftemangel in folgenden Bereichen auf: Managementberufe; Administration, Finanzen und Rechtswesen; Gesundheitsberufe; Lehr- und Kulturberufe; Technischen Berufe. Es ist vorgesehen, das Indikatorensystem im Rahmen der FKI noch weiter zu entwickeln, noch besser auf die Bedürfnisse der FKI abzustimmen und periodisch zu aktualisieren. Bis Ende 2015 wird u.a. die Machbarkeit einer regionalen oder branchenbezogenen Differenzierung geprüft.

Verschiedene öffentliche und private Akteure haben sich in den letzten Jahren ebenfalls vertieft mit der Thematik des Fachkräftebedarfs auseinandergesetzt, wie die folgenden Beispiele zeigen.

- International wirkt die Schweiz über das Bundesamt für Statistik (BFS) im sogenannten «skillsnet» Netzwerk mit. Dieses Netzwerk erstellt u.a. Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung in unterschiedlichen Berufsfeldern für europäische Länder.²⁴
- Auf gesamtschweizerischer Ebene wurde die Entwicklung des Fachkräftebedarfs kürzlich von der Universität Basel untersucht, wobei die Rolle der demografischen Entwicklung und der Zuwanderung besonders diskutiert werden.²⁵
- Die Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOSA) veröffentlichte am 31. März 2015 einen umfassenden Bericht zur Fachkräftesituation im AMOSA-Gebiet. Dabei wurden auch Massnahmen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) erörtert, welche dazu beitragen können, das Potenzial bei den Stellensuchenden besser zu nutzen und weiter zu entwickeln.²⁶

²² B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung (2014): «Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern». Studie im Auftrag des SECO. Online unter: www.seco.admin.ch > Aktuell > Medieninformationen > Medienmitteilungen 2014 > Indikatorensystem zur Fachkräftenachfrage.

²³ Hinweise auf die künftige Entwicklung lassen sich einerseits aus den langfristigen Beschäftigungstrends nach Berufen ableiten, welche für die Identifikation eines Fachkräftemangels herangezogen werden. Zudem erlaubt die Analyse der Altersstruktur einer Berufsgruppe Rückschlüsse auf den demografischen Ersatzbedarf (welcher Anteil der Berufsgruppe geht in den kommenden zehn Jahren voraussichtlich in Pension).

²⁴ Vgl. <http://www.cedefop.europa.eu/de/events-and-projects/networks/skillsnet>; Stand: 01.05.2015.

²⁵ Vgl. Wunsch et. al. (2014).

²⁶ Vgl. AMOSA (2015).

- Unter der Leitung des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich hat die Metropolitankonferenz das Projekt «Stärkung des Produktionsstandorts durch inländische Fachkräfte» (kurz «Fachkräftepotenzial») ins Leben gerufen. Im ersten Projektschritt werden mittels einer Umfrage aktuelle Vorhaben im Metropolitanraum Zürich identifiziert und deren Auswirkungen auf den Fachkräftemangel abgeschätzt.²⁷
- Auch mehrere Berufs- und Branchenverbände haben für ihre Bereiche in den letzten Jahren detaillierte Untersuchungen zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs erstellen lassen.²⁸ Solche Analysen können die Berufs- und Branchenverbände darin unterstützen, ihre Mitglieder bezüglich des zukünftigen Ausbildungsbedarfs zu orientieren.

Der Bundesrat begrüsst die aufgeführten Initiativen und erachtet es als wichtig, dass Informationen zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs auch in Zukunft auf verschiedenen Ebenen und angepasst auf die konkrete Fragestellung generiert werden. In der Einschätzung der Fachkräftesituation kommen verschiedene Studien häufig zu ähnlichen, aber nicht immer zu genau den gleichen Schlüssen. Angesichts der Komplexität der Fragestellung und der inhärenten Unsicherheiten ist dies nicht negativ zu beurteilen. Im Rahmen der FKI steht die Weiterentwicklung und Aktualisierung des Indikatorensystems zur Einschätzung des Fachkräftebedarfs des SECO im Vordergrund.

Das *Monitoring* und das *Reporting* stellen die zentralen Entscheidungsgrundlagen für die Steuerung des Geschäftsverlaufs dar. Das erste Reporting²⁹ erfasst lediglich FKI-Massnahmen, welche in der Kompetenz des Bundes liegen. Das Monitoring erfasst hingegen systematisch alle Massnahmen, die im Rahmen der FKI getroffen werden. Die beteiligten FKI-Partner tragen die Verantwortung, den Umsetzungsstand der Massnahmen in ihren Bereichen zu erfassen und dem SECO für das Monitoring zu melden. Der Monitoring-Bericht folgt gemäss dem Bundesratsbeschluss zum Massnahmenpakt vom November 2013 einem Zweijahresrhythmus (2015 und 2017). Die vorliegende Dokumentation ist der erste dieser Berichte. Künftig können anhand von Ergebnisvergleichen aus dem Monitoring Schlussfolgerungen über die Fortschritte bei der Zielerreichung gezogen werden. Die Möglichkeit, bei den beobachteten Massnahmen steuernd einzugreifen, sollten diese nicht den gewünschten Verlauf nehmen, ist allerdings aufgrund der Kompetenzverteilung nicht gegeben. Das SECO kann jedoch anhand von Handlungsempfehlungen auf mögliche Ansatzpunkte für eine Verbesserung aufmerksam zu machen.

Ebenfalls als Entscheidungsgrundlage erarbeitet das SECO einen *Kriterienkatalog* zur Beurteilung von Projektanträgen externer Stakeholder, welche darauf abzielen freie Fachkräftepotenziale besser zu nutzen. Nach vertiefter Prüfung der Relevanz für die FKI plant das WBF/SECO in Absprache mit den zuständigen Departementen, Projekte mit Pilot-Charakter mitzufinanzieren und zu evaluieren. Die Mitfinanzierung eines Projektes kostet inkl. Evaluation durchschnittlich CHF 200'000 pro Jahr. Es wird mit durchschnittlich zwei Projekten pro Jahr gerechnet. Bis im Herbst 2015 finden Abklärungen zu den Finanzierungsbedingungen und den dazu nötigen Rechtsgrundlagen statt.

²⁷ Vgl. <http://www.metropolitanraum-zuerich.ch/fachkraeftepotenzial.html> Stand: 08.05.2015

²⁸ Vgl. Econlab (2014) für ICT-Switzerland und B,S,S. (2014) für Swissmem.

²⁹ Quartalsreporting (1/2015): «Fachkräfteinitiative (FKI) – Massnahmen des Bundes» Online verfügbar unter <http://www.seco.admin.ch/themen/00645/05565/index.html?lang=de>

3.1.2 Controlling

Das SECO sichert die Steuerung (Controlling) und somit das Führungs- und Informationssystem der FKI. Zu dieser Funktion zählen Planungs-, Koordinations-, Informations- und Dienstleistungsaufgaben. Auf diese Weise können die beteiligten Partner mit den notwendigen Instrumenten und Informationen zur nachhaltigen Ausschöpfung des inländischen Potenzials an Fachkräften versorgt werden.

Die *Planungsaufgabe* besteht in der Erarbeitung der kurz-, mittel- und langfristigen Zeitpläne, welche den Ausgangspunkt für die Organisation der inhaltlichen Aufgaben, des Informationsflusses und der materiellen Planung sind. Es liegt in der Verantwortung des SECO auf Basis des vorliegenden Zeitplans die verschiedenen Treffen und regelmässigen Sitzungen im Rahmen der FKI zu planen und zu leiten (Bspw.: Begleitgruppe, Arbeitsgruppe zur Finanzierung von Tagestrukturen, Nationale Konferenzen, Treffen mit Bundesämtern, Kantonskonferenzen und Sozialpartner, Empfang externer Interessensvertretern, usw.).

Den Kern der *Koordinationsaufgaben* bilden die Unterstützung der Kantone und Sozialpartner bei der Umsetzung ihrer FKI-Massnahmen und die Gewährleistung eines effizienten Informationssystems, bzw. die enge Zusammenarbeit zwischen Bund, Kantone und Sozialpartner. Auf nationaler Ebene wird die FKI durch die tripartite Begleitgruppe abgestimmt. Im stark dezentralisierten Projekt- bzw. Massnahmenmanagement der FKI, deckt das SECO den *Informationsbedarf* zu den einzelnen Massnahmen. Der Geschäftsprozess wird unter Berücksichtigung der Anliegen aller FKI-Partner, der Politik und der Gesellschaft gestaltet.

Zu den *Informationsaufgaben* zählt die Pflege eines bereichsübergreifenden und umfassenden Informationssystems. Das SECO sammelt nicht nur die Informationen sondern übermittelt diese in strukturierter und komprimierter Form weiter, anhand von Protokollen, Notizen, Berichte usw. So können beispielsweise Erfahrungen und guten Praktiken bei der Aktivierung und Förderung der Fachkräfte ausgetauscht werden und die Entwicklung der Initiative überwacht werden.

Da das SECO als Träger der Transparenzverantwortung auch der Öffentlichkeit und der Politik in beratender Funktion zur Verfügung steht, nimmt es ebenso *Dienstleistungsaufgaben* wahr. Dazu gehört die Beantwortung verschiedener Anfragen einzelner Bürger, Vereine oder Medien, sowie politischer Vorstösse. Darüber hinaus werden Artikel für Fachzeitschriften und Medienbeiträge verfasst, um Interessierte über die Entwicklungen der FKI auf dem Laufenden zu halten.

3.1.3 Sensibilisierung

Damit der Fachkräftebedarf zunehmend mit qualifizierten Arbeitskräften aus dem Inland bestmöglich gedeckt werden kann, ist eine konsequente Sensibilisierung der Politik, Wirtschaft und Gesellschaft entscheidend. Erst wenn die Fachkräfteproblematik überall wahrgenommen wird und eine einvernehmliche Sichtweise über die Herausforderungen und Stossrichtung zielführender Massnahmen hergestellt ist, können die Massnahmen eine nachhaltige Wirkung entfalten. Zur Erreichung der FKI-Ziele ist in vielerlei Hinsicht ein Umdenken in der gesamten Bevölkerung notwendig. Bezüglich flexiblen Arbeitsplatzbedingungen, Vorurteilen gegenüber älteren Arbeitnehmenden, der Berücksichtigung von Betreuungspflichten, Rekrutierungsmethoden, usw. muss ein Kulturwandel stattfinden, und dies nimmt Zeit in Anspruch. Um diesen Wandlungsprozess zu beschleunigen präsentiert das WBF die FKI, ausgehend von den Ursachen für den Fachkräftemangel bis hin zu den möglichen Lösungen, bei verschiedenen Foren und Organisationen.

Die Sensibilisierung kann durch eine laufende mediale Präsenz, sowohl in den Printmedien als auch in den elektronischen Medien, gestärkt werden. Vorerst sind die Informationen über die FKI unter der Website des WBF und des SECO abrufbar, ein verbesserter, spezifischer Webauftritt für die FKI ist in Vorbereitung.

Als ebenso wirkungsvoll für die Sensibilisierung wurde die Möglichkeit für die Durchführung einer Informationskampagne über die FKI geprüft. Angesichts der sehr breitgefächerten und fachspezifischen Themenbereiche der FKI, ist es allerdings schwierig die FKI deutlich und sichtbar zu vermitteln. Grosse regionale Unterschiede bezüglich Arbeitsmarktbedingungen und Marktsegmentierung erfordern differenzierte Aussagen zur Ausschöpfung der inländischen Fachkräftepotenziale. Die Sensibilisierung auf Bundesebene konzentriert sich daher auf die arbeitsmarktlichen Entscheidungsträger, welche die Informationen den unterschiedlichen Akteuren angemessen weiter vermitteln. Damit dies tatsächlich geschieht und die Massnahmen zielbewusst umgesetzt werden, strebt das WBF im Auftrag des Bundesrates³⁰ Vereinbarungen mit den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt an.

3.1.4 Vereinbarungen

Die Vereinbarungen mit den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) haben das Ziel die gemeinsame und verbindliche Abstützung und das Engagement für die FKI zu stärken. Die Vereinbarung «Fachkräfteinitiative plus» («FKIplus») zwischen Bund und Kantone wurde am 19. Juni 2015 gutgeheissen und gilt bis Ende 2018. Sie umfasst einen Massnahmenkatalog, welcher über die FKI-Massnahmen hinaus geht und zusätzliche Massnahmen zur besseren Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials bzw. einer zusätzlichen Zielgruppe umfasst. Zur Umsetzung dieser Massnahmen werden entsprechend zusätzliche finanzielle Mittel benötigt. Die Federführung sowie Finanzierung der FKIplus Massnahmen liegt bei den fachlich zuständigen Departementen oder Kantonen.

Die Vereinbarung «FKIplus» definiert drei Grundsätze auf denen sich das weitere Vorgehen stützt und legt die Ziele, das Vorgehen, die Organisation und die Kommunikation fest. Die Schwerpunkte liegen bei der Erwerbstätigkeit von Frauen, älteren Arbeitnehmenden und anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen sowie bei der Qualifizierung.

Die Verhandlungen zu einer FKI-umfassenden Vereinbarung mit den Organisationen der Arbeitswelt stehen noch aus. Ein erster Meilenstein in Richtung einer umfassenden Vereinbarung wurde durch die gemeinsame Schlusserklärung an der Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende bereits gemacht.³¹ Ebenso existieren bereits das Commitment im Bildungsbereich (mehr dazu in Kapitel 3.2.2) sowie die Vereinbarung zur Tripartiten Agglomerationskonferenz (TAK).³²

3.2 Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitswelt

Wie im Begriff «Fachkraft» zum Ausdruck kommt, gibt es beim Arbeitskräftebedarf auch einen engen Bezug zur Qualifikation. Eine Fachkraft unterscheidet sich demnach aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation von einer ungelernten Arbeitskraft. Neben einer hohen Arbeitsmarktbe teiligung ist für die Deckung des Fachkräftebedarfs entscheidend, dass die Personen im Erwerbsalter möglichst diejenigen Qualifikationen aufweisen, welche von der Wirtschaft

³⁰ Bundesratsbeschluss vom 19. September 2014

³¹ Mehr dazu im Handlungsfeld «Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus», Massnahme 23.

³² Mehr zur TAK unter: <http://www.tak-cta.ch/>

nachgefragt werden. Eine Anpassung des Angebots an Qualifikationen kann erstens bei mittelfristiger Wirkung - und eingeschränkt auf die arbeitsmarktorientierten Bildungswege - durch veränderte Qualifikationsprofile erfolgen. Zweitens kann die erwachsene Erwerbsbevölkerung durch Nachholbildung, Höherqualifizierungen und durch permanente Weiterbildung auf die Nachfrage von Unternehmen nach neuen Qualifikationen reagieren.

Die stetig steigende Nachfrage nach gut qualifizierten Arbeitskräften und die sich verändernden Anforderungen sind eine Herausforderung für das Aus- und Weiterbildungssystem. Die Schweiz verfügt bereits heute über ein ausdifferenziertes Bildungssystem. Es hält Jugendlichen und Erwachsenen mit unterschiedlichsten Interessen und Stärken berufliche sowie allgemeinbildende Ausbildungsangebote auf allen Stufen bereit. Die Berufsbildung zeichnet sich durch einen hohen Arbeitsmarktbezug aus. Die OdA definieren die Bildungsinhalte und die nationalen Qualifikationsverfahren. Diese werden folglich regelmässig den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes angepasst.³³

Die Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft ist auf einen optimalen Mix unterschiedlicher Bildungsniveaus angewiesen. Der Bund nimmt im Rahmen der FKI die Herausforderung an, das System weiter zu optimieren und Lücken zu schliessen.

3.2.1 Bund und Kantone

Der Bund hat in verschiedenen Bereichen des Bildungssystems Massnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ergriffen.

Berufsbildung

Die Berücksichtigung der individuellen Neigungen und Fähigkeiten ist für eine gelungene Berufswahl von Jugendlichen zentral. Die Wahl der ersten beruflichen Grundbildung muss keine Wahl für das ganze Leben sein. Die Durchlässigkeit des Schweizer Bildungssystems lässt einen Wechsel zwischen einzelnen Ausbildungen und zwischen allen Bildungsstufen zu. Dadurch sind individuelle Laufbahngestaltungen und Berufswechsel möglich. Ebenso können Bildungsvorleistungen bei einer zweiten beruflichen Grundbildung angerechnet werden.³⁴

Massnahme 1: Projekt «Match-Prof»

Mit dem Projekt „Match-Prof“ leistet das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) einen Beitrag zur Verbesserung des Matchings zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt. Das Projekt hat zum Ziel, die Zahl der offenen Lehrstellen sowie der Personen in Zwischenlösungen zu senken.³⁵

Der überwiegende Teil der an einer Lehrstelle interessierten Jugendlichen findet den Weg in die Berufsbildung. Ebenso gelingt es der Mehrheit der Betriebe, ihre Lehrstellen zu besetzen. In den letzten Jahren haben Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt ein gut abgestimmtes Instrumentarium aufgebaut, um bei Bedarf gezielt Unterstützung zu bieten.

³³ Zum Stand der Umsetzung der gleichlautenden Motionen Häberli-Koller 14.3795; Fraktion CVP-EVP 14.3835 und Fraktion BDP 14.3844.

³⁴ Zur Abschreibung der Frage 4 aus den gleichlautenden Motionen der Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Forschung (SR 14.3009/ NR 14.3380).

³⁵ Zur Abschreibung der Frage 4 aus den gleichlautenden Motionen der Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Forschung (SR 14.3009/ NR 14.3380).

Dennoch blieben gemäss Lehrstellenbarometer im Jahr 2014 rund 8'000 Lehrstellen unbesetzt. Die Betriebe fanden keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber. Gleichzeitig befanden sich etwa 13'500 Jugendliche und junge Erwachsene in sogenannten Brückenangeboten oder Zwischenlösungen. Ihnen ist es nicht gelungen, eine geeignete Lehrstelle zu finden, weil sie entweder das Angebot nicht kannten, falsche Vorstellungen hatten, zu wenig Unterstützung aus ihrem Umfeld erfuhren oder die spezifischen Anforderungen einer Lehrstelle nicht erfüllen konnten.

Um das Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt auszugleichen, hat das SBFI zusammen mit den Verbundpartnern das Projekt Match-Prof ins Leben gerufen. Ziel von Match-Prof ist es, Projekte bei den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt zu initiieren, die durch aktive Vermittlung zwischen Lehrstellensuchenden und Angeboten die Zahl der offenen Lehrstellen und die Zahl der Jugendlichen in Zwischenlösungen senken.

Im Fokus von Match-Prof stehen einerseits Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial in kognitiver und/oder praktischer Hinsicht. Diesen Jugendlichen und deren persönlichem Umfeld soll besser aufgezeigt werden, welche Chancen und Karriereperspektiven die Berufsbildung bietet. Andererseits richtet sich Match-Prof an Jugendliche mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten. Sie sollen schneller und direkter in die Berufsbildung integriert und während der beruflichen Grundbildung begleitet werden.

Im Rahmen von Match-Prof unterstützt das SBFI unter anderem Kantone und Organisationen der Arbeitswelt mittels befristeter finanzieller Beiträge beim Aufbau von Projekten. Bis Anfang März 2015 wurde an 47 Partnerprojekten gearbeitet. Davon kann das SBFI bereits fünf Projekte unterstützen.

Massnahme 2: Masterplan Bildung Pflegeberufe

Im nationalen Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe ist festgehalten, dass sich in der Schweiz zwischen dem prognostizierten Personalbedarf zur Gesundheitsversorgung und den aktuell zu erwartenden Bildungsabschlüssen im Pflegebereich beträchtliche Lücken auftun.

Um diese Lücken erfolgreich zu schliessen und die Abhängigkeit von Gesundheitsfachleuten aus dem Ausland zu entschärfen, braucht es ein koordiniertes Vorgehen zwischen den Verbundpartnern. Deshalb haben der Bund (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI und Bundesamt für Gesundheit BAG), die Kantone (Erziehungsdirektorenkonferenz EDK und Gesundheitsdirektorenkonferenz GDK) und die Organisation der Arbeitswelt Gesundheit OdASanté gemeinsam den Masterplan Bildung Pflegeberufe ins Leben gerufen, der bis 2015 die notwendigen Massnahmen bei den Pflegeausbildungen umsetzt.

Ziel des Masterplans ist es,

- 2010 bis 2015 verbundpartnerschaftlich und unter Respektierung der Zuständigkeiten die Zahl der Abschlüsse zu erhöhen;
- Die dazu notwendigen Arbeiten in den drei Schwerpunkten «Bereitstellen einer bedarfsge rechten Anzahl an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen», «Umsetzung der Bildungssystematik», «Massnahmen in Bezug auf ausländische Fachkräfte» umzusetzen;
- Die verschiedenen Projekte in den drei Schwerpunkten zu koordinieren und Transparenz sowie klare Kommunikationswege sicherzustellen;
- Den Projektfortschritt zu messen und der übergeordneten politischen Behörde im Rahmen von Spitzentreffen periodisch Bericht zu erstatten.

Die Ziele wurden zu einem grossen Teil erreicht.³⁶ Die Zahl der Abschlüsse im Beruf Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ hat sich in den letzten sieben Jahren mehr als verdoppelt: von rund 1'500 Abschlüssen im Jahr 2007 auf rund 3'700 Abschlüsse im Jahr 2014. Die Branche schafft jedes Jahr zusätzliche Lehrstellen.

2012 wurde die zweijährige berufliche Grundbildung Assistentin / Assistent Gesundheit und Soziales eingeführt. Sie trägt dem Bedürfnis nach Ausbildungsangeboten auf allen Stufen des Bildungssystems Rechnung.

Auf der Tertiärstufe B steigen die Eintritte in die Pflegestudiengänge seit 2011 ebenfalls an: von 2'600 im Jahr 2011 auf rund 3'000 im Jahr 2013. Die Anstrengungen zur Erhöhung der Eintritte in die Pflegestudiengänge werden fortgesetzt.

Insofern stehen Grundlagen für die Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze zur Verfügung. Im Pflegebereich werden Ausbildungen auf allen Stufen des Bildungssystems angeboten. Mit dem Bundesratsauftrag zur Erarbeitung der Botschaft zum Gesundheitsberufegesetz im November 2014 und der Inkraftsetzung des nachträglichen Erwerbs des Fachhochschultitels in Pflege Anfang 2015 wurden zwei weitere Meilensteine erreicht.

Massnahme 3: Strategieprojekt höhere Berufsbildung

Mit der höheren Berufsbildung (HBB) verfügt die Schweiz über ein bewährtes Modell zur beruflichen Weiterqualifizierung. Die HBB bildet zusammen mit den Hochschulen die Tertiärstufe des schweizerischen Bildungssystems. Sie leistet einen wesentlichen Beitrag zur Bereitstellung qualifizierter Fachkräfte und zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft.

Neben den Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen stellen insbesondere die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen (eidgenössischer Fachausweis, eidgenössisches Diplom) eine weiterführende Qualifizierungsmöglichkeit dar. Wie die Abschlüsse der Berufsbildung insgesamt, sind auch die eidgenössischen Prüfungen eng auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts abgestimmt und bezüglich Änderungen in der Arbeitswelt flexibel.

Die zunehmende Mobilität im Arbeitsmarkt und die Internationalisierung des Bildungssystems stellen die HBB jedoch vor Herausforderungen. Um die höhere Berufsbildung national wie international angemessen zu positionieren und Fragen der Finanzierung zu klären, wurde 2013 das Strategieprojekt «Stärkung der höheren Berufsbildung» initiiert. Die eingeschlagene Stossrichtung des Strategieprojekts wurde zu einem Massnahmenpaket gebündelt, das der Bundesrat Ende August 2014 angenommen hat. Die Massnahmen dienen dazu, die Absolvierenden von eidgenössischen Prüfungen finanziell zu entlasten, die Durchlässigkeit zum Hochschulbereich zu erleichtern und die internationale Anerkennung der Abschlüsse zu verbessern.

Zur finanziellen Entlastung der Teilnehmenden von eidgenössischen Prüfungen wurde mit der Interkantonalen Vereinbarung über Beiträge an die Bildungsgänge der höheren Fachschulen (HFSV) bereits eine Grundlage für die Mitfinanzierung der höheren Fachschulen und die Mobilität der Studierenden geschaffen, welche ab 2015 wirken wird. Anfang 2013 hat der Bundesrat zudem die Bundesbeiträge für die Durchführung der eidgenössischen Prüfungen von 25 auf 60 bis 80 Prozent erhöht. Weil die Vorbereitungskurse auf eidgenössische Prüfungen für die Teilnehmenden einen Grossteil der Gesamtkosten ausmachen, hat der Bundesrat nun

³⁶ Zur Abschreibung der Frage 5 aus den gleichlautenden Motionen der Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Forschung (SR 14.3009/ NR 14.3380).

das WBF zusätzlich beauftragt, einen Vorschlag zur Subventionierung der Vorbereitungskurse zu konkretisieren. Das SBFI hat im Auftrag des WBF dazu Ende 2014 einen Vernehmlassungsentwurf für eine Teilrevision des Berufsbildungsgesetzes erarbeitet.

Der vom SBFI gemeinsam mit den Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt erarbeitete Lösungsansatz favorisiert dabei ein subjektorientiertes Finanzierungsmodell, das die Teilnehmenden direkt entlasten und die Attraktivität der eidgenössischen Prüfungen insgesamt erhöhen soll. Die Höhe der Zusatzaufwendungen und die Lastenverteilung auf Bund und Kantone werden im Rahmen der in der BFI-Botschaft 2017-2020 verfügbaren Mittel festzulegen sein.

Für eine klare Positionierung der höheren Berufsbildung im Bildungssystem ist im Massnahmenpaket vorgesehen, die Durchlässigkeit zum Hochschulbereich zu fördern, insbesondere zu den Fachhochschulen. Konkrete Ansatzpunkte sind die Erhöhung der Transparenz bei den Zulassungsbedingungen und den Anrechnungsverfahren für Absolventinnen und Absolventen der HBB. Hierzu soll der Dialog zwischen den Verantwortlichen der höheren Berufsbildung und der Fachhochschulen intensiviert werden. Begleitet werden diese Aktivitäten durch eine spezifische Fokussierung bestehender Marketing- und Kommunikationsaktivitäten zugunsten der höheren Berufsbildung.

Zusammen mit dem Massnahmenpaket zur Stärkung der höheren Berufsbildung hat der Bundesrat die neue Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung verabschiedet (NQR). Die Verordnung ist am 1. Oktober 2014 in Kraft getreten und hat zum Ziel, die internationale Vergleichbarkeit und Wertschätzung der schweizerischen Berufsbildungsabschlüsse zu verbessern. Mit dieser Verordnung wird zugleich die Grundlage für Zeugniserläuterungen beziehungsweise Diplomzusätze geschaffen, die das Niveau des jeweiligen Abschlusses ausweisen und ergänzende Informationen enthalten, welche den Arbeitgebenden eine Einschätzung der fachlichen Kompetenzen ermöglichen.

Mit der Schaffung des NQR Berufsbildung bestätigt der Bundesrat seine Position in Bezug auf die Einführung neuer Titel in der HBB, beispielsweise «Professional Bachelor» und «Professional Master». Er betrachtet die Einführung dieser Titel als nicht zielführend und ist überzeugt, dass durch eine Vermischung von akademischen und beruflichen Abschlussbezeichnungen die Trennschärfe und der Informationsgehalt der verschiedenen Titel insgesamt abnehmen würden. Eine bessere Positionierung ist aus Sicht des Bundesrates nicht über den Weg einer Annäherung der Abschlussbezeichnungen zu erreichen, sondern mittels einer klaren und eigenständigen Profilierung und Erhöhung der Transparenz. Mit dem Massnahmenpaket und dem Nationalen Qualifikationsrahmen ist die Grundlage für die nationale und internationale Stärkung der HBB gelegt.

Massnahme 4: Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene

Die Qualifizierung von Erwachsenen ohne berufliche Grundbildung ist hinsichtlich des Fachkräftemangels von grosser Bedeutung. Im Bericht «Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene», publiziert im Juni 2014, wurde eine Bestandsaufnahme der Berufsbildungsangebote für Erwachsene durchgeführt.³⁷ Ebenso wurde geprüft, ob ein Bedarf zur Harmonisierung und zum Ausbau der Angebote besteht.

³⁷ Vgl. Bericht «Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene» unter:

<<http://www.sbfi.admin.ch/dokumentation/00335/00400/index.html?lang=de>> Stand: 08.05.2015.

Aus den Erkenntnissen des Berichts wurden Empfehlungen abgeleitet. Diese werden zurzeit verbundpartnerschaftlich umgesetzt. Die Thematik wurde im Frühjahr 2015 in den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen des Bundes und der Kantone verankert, und sie soll auch in der BFI-Botschaft 2017-2020 berücksichtigt werden. Zudem wird die berufliche Grundbildung für Erwachsene bei der Ausgestaltung der Verordnung zum Weiterbildungsgesetz berücksichtigt. Bildung und lebenslanges Lernen sind zentrale Voraussetzungen für die Teilhabe an Wirtschaft und Gesellschaft. Mit dem Weiterbildungsgesetz wird der Zugang zu Weiterbildung und somit zum lebenslangen Lernen für alle Personen ermöglicht. Das Gesetz soll 2017 in Kraft gesetzt werden.

Weiter wird der Ausbau und die Entwicklung erwachsenengerechter Angebote gefördert: Vorgesehen ist beispielsweise die Erstellung eines Leitfadens zu erwachsenengerechtem Ausbilden und Prüfen. Auch wird die Projektförderung gemäss Art. 54 und 55 Berufsbildungsgesetz für den Aufbau erwachsenengerechter Angebote eingesetzt. Die Ausarbeitung eines gesamtschweizerischen Informationskonzepts und die Klärung von Fragen rund um Finanzierung und Begleitung werden ebenfalls 2015 gestartet. Bisherige Abklärungen haben ergeben, dass die Finanzierung der beruflichen Grundbildung für Jugendliche und Erwachsene mit einem Lehrvertrag gewährleistet ist, während Erwachsene, die ohne Lehrvertrag einen Berufsabschluss (EBA, EFZ) erlangen möchten, teilweise auf finanzielle Hürden treffen, insbesondere was die Lebenshaltungskosten betrifft. Diese Hürden werden 2015 analysiert und Möglichkeiten eruiert, um sie abzubauen. Der Bund sucht gemeinsam mit den Kantonen, Berufsverbänden und Sozialpartnern nach Lösungen, die auch von der Wirtschaft mitgetragen werden.

Unterstützend sollen Studien vertieft Aufschluss über die Zielgruppen, deren Potenzial, allfällige Hürden für Erwachsene, eine Grundbildung anzugehen, und die Erfolgsfaktoren eines solchen Bildungsweges geben. Ferner wird die interinstitutionelle Zusammenarbeit auf Bundes- und Kantonsebene auf Optimierungsmöglichkeiten überprüft.

Die Massnahmen sollen insgesamt dazu beitragen, die Rahmenbedingungen für Berufsabschlüsse und Berufswechsel für Erwachsene effizient und erwachsenengerecht zu gestalten, mit dem Ziel, die Abschlussquote zu erhöhen.

Massnahme 5: MINT-Mandat des SBFI an die Akademien der Wissenschaften Schweiz

Zur Bekämpfung des Fachkräftemangels im MINT-Bereich hat der Bund ein Massnahmenpaket beschlossen. Die Umsetzung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Kantonen und Bildungsinstitutionen.

Im Rahmen dieses Massnahmenpakets koordinieren die Akademien der Wissenschaften Schweiz für die Periode 2013-2016 private und öffentliche Initiativen im Bereich der MINT-Förderung über die Internetseite www.mint.educa.ch. 2014 erfolgte im Rahmen des Förderprogramms «MINT-Schweiz» die Ausschreibung für die MINT-Fördermassnahmen Dritter.

Das mit 1.5 Millionen Franken dotierte Programm «MINT-Schweiz» unterstützt Projekte und Initiativen zur Förderung von MINT-Kompetenzen in der Schweiz. Insgesamt sind bei den Akademien der Wissenschaften Schweiz 158 Projektvorschläge über einen Gesamtbetrag von rund 13 Millionen Franken eingereicht worden. Nach einer mehrstufigen Evaluation wurden 28 Projekte zur Förderung ausgewählt.

Zu den Koordinationsaufgaben der Akademien zählt zudem die Beurteilung der massgeblich mit Bundesmitteln unterstützten Förderinitiativen (bspw.: Wissenschaftsolympiaden, Schweizer Jugend forscht, Schweizer Studienstiftung). Dazu werden wirkungsorientierte Vergleiche

mit entsprechenden Initiativen im Ausland durchgeführt, um Optimierungsmöglichkeiten oder Synergiepotentiale aufzuzeigen.

Ferner organisieren die Akademien auf Basis des aktuellen Forschungsstandes und unter Einbezug der Expertise relevanter Institutionen Synthesewissen zur Frage der Determinanten bei der Berufs- und Studienwahl von Jugendlichen in MINT-Disziplinen.

Massnahme 6: Massnahmenpaket «Stärkung der Praxisorientierung beim Fachhochschulzugang im MINT-Bereich»

Zur Ausbildungsförderung von Fachkräften im MINT-Bereich soll vor und während eines Fachhochschulstudiums die Praxisorientierung von Inhaberinnen und Inhabern einer gymnasialen Maturität gefördert und das Fachkräftepotential unter Wahrung des praxisorientierten Fachhochschulprofils besser ausgeschöpft werden.

Das Massnahmenpaket setzt sich aus den folgenden drei Massnahmen zusammen:

1. *Verstärkt praxisintegrierter Bachelorstudiengang.* Den Fachhochschulen wird befristet (2015 bis 2017) die Möglichkeit eingeräumt, Gymnasialmaturandinnen und -maturanden auch ohne einjährige Arbeitswelterfahrung in definierte MINT-Bachelorstudiengänge aufzunehmen. Dies soweit die Angebote sich durch eine qualifizierte sowie hohe Praxisverzahnung und eine längere Studiendauer (vier statt drei Jahre) auszeichnen.
2. *Rahmenbedingungen 1-jährige Arbeitswelterfahrung.* Das SBFI unterstützt die Rektorenkonferenz der schweizerischen Hochschulen (swissuniversities) bei der Erarbeitung gesamtschweizerisch einheitlicher Rahmenbedingungen für die einjährige Arbeitswelterfahrung von Gymnasialmaturandinnen und -maturanden in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Design.
3. *FH-Zulassung mit Aufnahmeprüfung.* Den Fachhochschulen wird befristet (2014 bis 2016) die Möglichkeit eingeräumt, Inhaberinnen und Inhaber eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses ab 25 Jahren zu definierten Bachelorstudiengängen (wo MINT-Fachkräftemangel herrscht) mittels Aufnahmeprüfung zum Studium zuzulassen.

Hochschulbereich

Die Hochschulbildung der Schweiz ist bereits heute in hohem Masse auf die Bedürfnisse der Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft ausgerichtet. Dennoch nimmt der Bedarf nach Hochschulabsolventen im MINT- und medizinischen Bereich stetig zu. Um diesem wachsenden Bedarf gerecht zu werden, wurden auf hochschulpolitischer Ebene Massnahmen lanciert, welche bereits Wirkung zeigen.³⁸

So konnten nebst den steigenden Eintrittten auf der Tertiärstufe der Pflegestudiengänge in den letzten Jahren auch die Studienplatzkapazitäten der fünf medizinischen Fakultäten in der Schweiz deutlich ausgebaut werden.

Trotz dieser sukzessiven Erhöhung ist das Gesundheitssystem der Schweiz weiterhin auf die Zuwanderung von Ärztinnen und Ärzten aus dem Ausland angewiesen. Daher sind weitere Anstrengungen nötig.

³⁸ Zur Abschreibung der Frage 3 aus den gleichlautenden Motionen der Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Forschung (SR 14.3009/ NR 14.3380).

Massnahme 7: Konsolidierung und Ausbau von Lehre und Forschung der Humanmedizin

Die Auslandsabhängigkeit im Gesundheitsbereich ist besonders hoch. Das Thema Konsolidierung und Ausbau von Lehre und Forschung der Humanmedizin wird daher in die BFI Botschaft 2017-2020 schwerpunktmässig aufgenommen. Dies hat der Bundesrat in Beantwortung der Motion Rytz (12.3931) in Aussicht gestellt. Am 11. Februar 2015 hat er in Umsetzung des neuen Verfassungsartikels 121a bekräftigt, das Bildungsangebot im medizinischen Bereich auszubauen. Entsprechend wird eine Erhöhung der Anzahl Ausbildungsplätze für die Humanmedizin zusammen mit den Kantonen geprüft, wobei die heutige Aufteilung der Zuständigkeiten und der Finanzierung zwischen Bund und Kantonen bestehen bleiben soll³⁹. Der Bundesrat sieht im Rahmen der Fachkräfteinitiative vor, für ein anreizorientiertes Programm zur nachhaltigen Erhöhung der Abschlusszahlen in Humanmedizin mit der BFI-Botschaft 2017-2020 den Kredit der projektgebundenen Beiträge plafonderhöhend um maximal 100 Millionen Franken aufzustocken. Auf dieser Basis haben Bund und Kantone an der Sitzung des Hochschulrates der Schweizerischen Hochschulkonferenz vom 28. Mai 2015 beschlossen, im Hinblick auf die BFI-Botschaft 2017-2020 ein Sonderprogramm auszuarbeiten. Mit diesem Programm sollen Projekte von universitären Hochschulen finanziert werden können, welche direkte Massnahmen zur nachhaltigen Erhöhung der Anzahl Studienabschlüsse in der Humanmedizin beinhalten. Der Hochschulrat hat das SBFI beauftragt, zusammen mit swissuniversities und den Kantonen einen Programmentwurf auszuarbeiten. Die SHK tagt wieder am 3. September 2015 und wird die Massnahmen konkretisieren und den Finanzbedarf festlegen. Dem Parlament werden die Massnahmen im Gesamtkontext der BFI-Botschaft Anfang 2016 unterbreitet; über die Ausrichtung der projektgebundenen Beiträge wird der Hochschulrat der SHK entscheiden.⁴⁰

Massnahme 8: Gesundheitsberufegesetz

Der neue Gesetzesentwurf mit dem Arbeitstitel Gesundheitsberufegesetz (GesBG) soll im Interesse der öffentlichen Gesundheit, insbesondere der Patientensicherheit und der Versorgungsqualität, die Qualität der Grundausbildung und der Berufsausübung der auf Tertiärstufe A ausgebildeten Gesundheitsfachpersonen sicherstellen.

Dabei wird besonders darauf geachtet, Fachpersonen auszubilden, die in der Lage sind, sich an die komplexen Veränderungen unseres Gesundheitssystems anzupassen und sich aktiv daran zu beteiligen. Sie sollen in einem interprofessionellen Kontext arbeiten und in innovativen Organisationsformen wie den integrierten Versorgungsnetzen tätig sein können. Deshalb wird der Gesetzgebungsentwurf in Anlehnung an das Medizinalberufegesetz erarbeitet, um durch Abstimmung der Kompetenzen inhaltlich kohärente rechtliche Grundlagen zu schaffen, welche eine interprofessionelle Zusammenarbeit und allenfalls eine Übertragung von Aufgaben und Verantwortung zwischen den Gesundheitsberufen (Taskshifting) ermöglichen.

Weiter soll die gesamtschweizerische Harmonisierung der Bedingungen zur selbstständigen Berufsausübung einen wichtigen Beitrag an die öffentliche Gesundheit leisten und die Versorgungsqualität der Bevölkerung insgesamt verbessern.

Der Entwurf des Gesundheitsberufegesetzes (GesBG) ist eine gesundheitspolitische Priorität des Bundesrates und wird in seinem Bericht *Gesundheit 2020* als Massnahme des prioritären Ziels Nr. 3.3 *Mehr und gut qualifiziertes Gesundheitspersonal* genannt. Zudem ist das GesBG

³⁹ Zur Zusammenarbeit Bund und Kantone vgl. auch «Dialog nationale Gesundheitspolitik» Online unter: <http://www.nationalegesundheit.ch/> Stand: 07.05.2015.

⁴⁰ Zur Abschreibung der Frage 5 aus den gleichlautenden Motionen der Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Forschung (SR 14.3009/ NR 14.3380).

Teil des *Masterplans Bildung Pflegeberufe* des SBFI. Der Bundesrat hat das BAG und das SBFI gemeinsam beauftragt Gesetz und Botschaft zu erarbeiten. Der Entwurf des GesBG wird voraussichtlich im November 2015 an das Parlament überwiesen.

Massnahme 9: Stärkung der Nachwuchsförderung an Hochschulen

Um die Qualität und Wettbewerbsfähigkeit des Hochschul-, Forschungs- und Wirtschaftsstandortes Schweiz zu bewahren, formulierte der Bund in seinem Bericht «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz» in Erfüllung des Postulats⁴¹ der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerates (WBK-SR) Ende Mai 2014 Massnahmen und Empfehlungen zur Verbesserung der akademischen Nachwuchsförderung. Diese richten sich sowohl an Bundesstellen und die Förderorgane des Bundes als auch an die Kantone, die Rektorenkonferenz und einzelne Hochschulen. Im Hinblick auf die Botschaft BFI 2017–2020 soll die Umsetzung der im Bundesratsbericht vorgeschlagenen Massnahmen zusammen mit den Hochschulen und den Forschungsförderungsinstitutionen diskutiert und festgelegt werden. Die Gespräche mit swissuniversities und SNF wurden bereits aufgenommen.

An den universitären Hochschulen sollen einerseits die Perspektiven einer akademischen Karriere verbessert und deren Attraktivität für Nachwuchsforschende (gerade auch mit Schweizer Bildungshintergrund) erhöht werden. Andererseits soll die Selektion in der akademischen Laufbahn früher stattfinden. Dadurch kann die Wirtschaft bestqualifiziertes Personal zu einem Zeitpunkt rekrutieren, in dem es noch genügend flexibel ist, um sich gewinnbringend in andere Arbeitsbereiche einzubringen. Die Fachhochschulen werden hingegen im Rahmen von projektgebundenen Beiträgen gefördert, mittels derer sie Kooperationen mit der Wirtschaft und Gesellschaft sowie Kooperationen mit universitären Hochschulen eingehen können. Dadurch wird einerseits das praxisorientierte Profil besser gefördert, andererseits ermöglichen diese Kooperationen die akademische Weiterqualifizierung bis hin zu einem Doktorat.

Massnahme 10: Bundesprogramm Chancengleichheit an den FH 2013 – 2016

Chancengleichheit und Diversity sind Querschnittsthemen mit einem hohen Entwicklungspotenzial, die nebst der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie folgende Fragen behandeln: Die Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik (Kultur- und Strukturwandel), die Nachwuchsförderung und Personalpolitik sowie die Rekrutierung Studierender und die Berücksichtigung des Genderaspekts in Lehre und Forschung.

Im Rahmen dieser Handlungsfelder führen die Fachhochschulen in der BFI-Periode 2013–2016 Gleichstellungsmassnahmen durch und erstatten dem SBFI jährlich Bericht. Der Schwerpunkt bilden die Bereiche MINT, Gesundheit und Soziale Arbeit, welche zusehends mit einem Mangel an Fachkräften konfrontiert werden. So besteht ein grosses Potenzial in der Erhöhung des Frauenanteils in den MINT- Studiengängen und der Männern in den Studienrichtungen Gesundheit und Soziale Arbeit.

Massnahme 11: Personenförderung der Kommission für Technologie und Innovation (KTI)

Hochqualifizierte Personen und Fachkräfte sind wesentliche Treiber für die Entwicklung neuer, wettbewerbsfähiger Dienstleistungen und Produkte. Der Mangel an Forschungs- und Entwicklungspersonal war in der Industrie trotz Personenfreizügigkeit bereits von 2010 bis 2012 ein bedeutsames Innovationshemmnis. Die Auswirkungen der Masseneinwanderungsinitiative und die anstehende Pensionierung der Babyboomer-Generation verschärfen dieses Problem.

⁴¹ PO 12.3343: Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz.

Im Bereich der Höherqualifizierung spricht Massnahme 9 der FKI explizit die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an. Komplementär zu dem bereits aufgenommenen Thema der Assistenzprofessuren («Tenure Track») soll mit dem Bundesgesetz über die Schweizerische Agentur für Innovationsförderung (Innosuisse-Gesetz, SAFIG), welches der Bundesrat voraussichtlich Mitte Juni 2015 in die Vernehmlassung schicken wird, ein neues Förderinstrument «Personenförderung» für die Kommission für Technologie und Innovation (KTI) eingeführt werden. Die Nachwuchsförderung der KTI soll primär auf Forschende an Universitäten und Fachhochschulen, die ihre Erfahrungen in der angewandten Forschung und der wissenschaftsbasierten Innovation durch einen persönlichen Wechsel auf Zeit in die Welt der unternehmerischen Forschung und Entwicklung erweitern wollen, ausgerichtet werden.⁴²

Auf Hochschuleseite sind ebenfalls Engpässe zu beobachten. So gibt es relativ viele Stellen für Postdoktoranden im Vergleich zu den Assistenzprofessoren- und Professorenstellen. Der Bundesrat will den Austausch von hochqualifizierten und praxisorientierten Personen zwischen Wirtschaft und Forschung erleichtern. Dazu sollen mittels Stipendien kurze, zielgerichtete Aufenthalte im jeweils anderen Bereich ermöglicht werden. Die Personenförderung der KTI soll ergänzend zur Personenförderung des SNF erfolgen und stellt ein subsidiäres Förderinstrument zu den übrigen Instrumenten der KTI dar. Abhängig von der weiteren parlamentarischen Beratung ist die Umsetzung dieser neuen Förderinitiative in der neuen BFI-Botschaftsperiode ab 2017 oder 2018 geplant.

Im Rahmen dieser strategischen Stossrichtung will die KTI in allen Förderbereichen zudem vermehrt auf Diversity-Aspekte hinweisen.

Massnahme 12: Anerkennung der militärischen Führungsausbildung durch Hochschulen

Das Projekt zählt zu den strategischen Projekten des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport VBS. Es dient der Förderung des Managementpersonals, welches zu den entscheidenden Fachkräften gehört.

Die Berufe des Managements, einschliesslich der Führungskräfte (Unternehmer/Unternehmerinnen, Direktoren/Direktorinnen, leitende Beamte/Beamtinnen), zeigen gemäss Indikatorensystem, am häufigsten Anzeichen für einen Fachkräftemangel. 8.3 Prozent aller Beschäftigten in der Schweiz gehören in eine Kategorie von Führungskräften mit Verdacht auf einen Fachkräftemangel.⁴³

Die Armee bildet ihre Miliz-Offiziere auf verschiedenen Stufen in der Führung aus. Führungsmethodik und -praxis bilden einen Mehrwert für die zivile Tätigkeit, insbesondere im Beruf. Die berufliche Aus- und Weiterbildung im Rahmen von Hochschulstudien mit Schwergewicht Wirtschaft/ Management soll unter Anrechnungen der militärischen Vorleistungen erleichtert und qualitativ positiv beeinflusst werden.

Von den sieben grossen Fachhochschulen kooperieren bereits fünf vertraglich und die übrigen zwei (Bern und Westschweiz) folgen noch 2015. Zu den entsprechenden Hochschulen für Wirtschaft kommen neu auch einzelne Pädagogische Hochschulen hinzu. Im universitären Bereich hat die Uni St. Gallen 2012 eine mustergültige generelle Anerkennung ins Studienreglement aufgenommen.

⁴² Mehr dazu im erläuternden Bericht zum Bundesgesetz über die Schweizerische Agentur für Innovationsförderung, 18. Mai 2015.

⁴³ Vgl. Indikatorensystem, Seite 3-5 und 19 (Abbildung 8: Fachkräftemangel nach Berufsfeldern).

Integrationsförderung

Massnahme 13: Verstärkung der Bildungs- und Erwerbsintegration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen

Anerkannte Flüchtlinge und ein grosser Teil der vorläufig Aufgenommenen verbleiben längerfristig in der Schweiz. Die Erwerbsquote dieser Zielgruppe im erwerbsfähigen Alter steigt mit dem Aufenthalt in der Schweiz nur langsam. Es bestehen zahlreiche administrative und institutionelle Hürden, welche der beruflichen Integration dieser Personengruppe entgegenstehen.

In Zusammenarbeit mit zuständigen Akteuren und im Rahmen abgestimmter Projekte wird gezielt auf die verstärkte Erwerbsintegration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen hingearbeitet. Dazu sollen einerseits die strukturellen Hürden abgebaut und andererseits die Arbeitgeber sensibilisiert werden.

In der Zusatzbotschaft zur Revision des Ausländergesetzes (in Vernehmlassung seit Februar 2015) werden rechtliche Anpassungen zum Abbau von strukturellen Hemmnisse aufgenommen. Beispielsweise soll der Wegfall des vorgängigen Bewilligungsverfahrens und der damit verbundenen Gebühren gewährt und ein Meldeverfahren eingeführt werden. Die Zusammenarbeit mit den Kantonen wird dabei auf der Basis des Berichts «Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen» des Verbands der Schweizerischen Arbeitsmarktbehörden (VSAA) und der Vereinigung der Kantonalen Migrationsämter (VKM) sichergestellt.

Am 11. Februar 2015 hat der Bundesrat im Rahmen der Eröffnung der Vernehmlassung zur Revision des Ausländergesetzes dem Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) einen zusätzlichen Prüfauftrag erteilt, wie dazu beigetragen werden kann, die Erwerbsintegration dieser Zielgruppe in enger Abstimmung mit den Regelstrukturen (RAV) zu stärken. Eine Erhöhung der finanziellen Mittel der Integrationsförderung von Personen aus dem Asylbereich wird durch das EJPD in Zusammenarbeit mit dem WBF und dem Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD) geprüft.

An der Zwischenbilanz des Integrationsdialogs «Arbeiten» der Tripartiten Agglomerationskonferenz (TAK) vom 26. Januar 2015, haben die Dialogpartner das Ziel bekräftigt, verstärkt Massnahmen zu ergreifen, um anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Arbeitgeber- und Branchenverbände sensibilisieren ihre Mitglieder im Rahmen von konkreten Projekten für die Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials dieser Zielgruppe.

Weiter wird im Rahmen des Projekts «Potenziale Nutzen – Nachholbildung» des SEM untersucht, wie vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge anhand ihrer vorhandenen Qualifikationen verstärkt in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

3.2.2 Kantone und Sozialpartner

Der Föderalismus ist nicht nur eine Staatsform, sondern die effektiv gelebte Organisationsform unseres Bildungssystems. Die Massnahmen des SBFI finden mehrheitlich unter Einbezug der Kantone und Sozialpartner statt. Auf kantonaler und regionaler Ebene finden zudem vielfältige und branchenspezifische Massnahmen statt, welche spezifisch auf die Bedürfnisse vor Ort abgestimmt werden. Eine gesamtschweizerische Statistik dieser Massnahmen gibt es nicht, da für eine systematische Erfassung die notwendigen Voraussetzungen nicht gegeben sind. Nachfolgend werden stellvertretend einige konkrete Projekte vorgestellt.

Kanton Aargau

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des Kantons Aargau erstellt eine Online-Plattform, die u.a. zu der regionalen Verteilung der Arbeitsplätze, den offenen Arbeitsplätzen und der Arbeitslosenquote eines bestimmten Berufs informiert. Diese Arbeitsmarktinformationen bilden eine ergänzende Informationskategorie zu den bestehenden Berufsinformationen und stehen sowohl Jugendlichen in der Berufswahl, Lehrpersonen und Eltern als auch Fachpersonen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zur Verfügung. Bereits heute kann ein Teil dieser Informationen im Internet abgerufen werden. Das SBFJ unterstützt dieses Projekt im Rahmen der Projektförderung.⁴⁴

Kanton Bern

Mit dem bereits bewilligten Projekt «Match-Prof BE» unterstützt das Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Bern Jugendliche mit Migrationshintergrund beim Direkteinstieg in die Berufsbildung.

In den nächsten drei Jahren sollen je 60 Jugendliche gezielt an Lehrbetriebe für eine zwei-beziehungsweise drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung vermittelt werden. Das Projekt beinhaltet ausserdem eine anschliessende Begleitung der Lehrbetriebe und der vermittelten Jugendlichen während der beruflichen Grundbildung. Zielgruppe sind Jugendliche im 9. Schuljahr mit Migrationshintergrund, die bereit für die berufliche Grundbildung sind und bis zu den Herbstferien keine Lehrstelle gefunden haben.

Ähnliche Projekte

Nebst «Match-Prof BE» sind weitere Projekte in Vorbereitung: Bis jetzt wurde bereits an über 40 Projekten aus der ganzen Schweiz gearbeitet, davon befinden sich neun in den letzten Vorbereitungen. Das Projektspektrum ist sehr vielfältig. Als Projekte kommen beispielsweise in Frage:

- Aufbau einer Match-Organisation in Zusammenarbeit mit dem regionalen Gewerbe;
- Entwicklung neuer Formen, um Jugendliche anzusprechen und über die Berufsbildung zu informieren;
- Erarbeitung eines Matchingkonzepts, das Berufseinstiegscoaching, Lehrstellenvermittlung und Ausbildungsbegleitung umfasst.

Commitment: Erklärung der Verbundpartner zum partnerschaftlichen Vorgehen in Berufsbildungsfragen⁴⁵

Am nationalen Spitzentreffen der Berufsbildung in Bern Ende März 2015 haben Vertreter von Bund, Kantonen, Politik und Wirtschaft ein Commitment verabschiedet mit dem Ziel, den Berufs- und Schulwahlprozess weiter zu optimieren und die Qualität der Ausbildung auf allen Stufen hoch zu halten. Zu diesem Zweck haben sich die Verbundpartner zu einem partnerschaftlichen Vorgehen in den alle Partner betreffenden Berufsbildungsfragen geeinigt.

Die Verbundpartner unterstützen die Harmonisierung der obligatorischen Schule als wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Abschluss der Sekundarstufe II möglichst aller Jugendlichen. Ihr gemeinsames Ziel ist es, den Anteil der Absolventinnen und Absolventen mit einem

⁴⁴ Zur Abschreibung der Frage 4 aus den gleichlautenden Motionen der Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Forschung (SR 14.3009/ NR 14.3380).

⁴⁵ Vgl. Medienmitteilung des 31. März 2015, Online: <https://www.news.admin.ch/dokumentation/00002/00015/?lang=de&msg-id=56737> Stand: 13.04.2015

Abschluss auf der Sekundarstufe II auf 95 % zu erhöhen und damit das Potenzial aller jungen Menschen durch eine optimale Ausbildung bestmöglich auszuschöpfen.

Die gemeinsame Erklärung WBF - EDK zu den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen für den Bildungsraum Schweiz wurde am 18. Mai 2015 an einer gemeinsamen Medienkonferenz WBF-EDK veröffentlicht.

Pilotprojekt der KMU Frauen Schweiz: «Fachfrau /Fachmann Unternehmensführung KMU mit eidgenössischem Fachausweis»⁴⁶

Der Schweizerische Gewerbeverband (sgv) bietet zusammen mit dem Netzwerk der KMU Frauen den Erwerb eines eidgenössischen Fachausweises Fachfrau/Fachmann Unternehmensführung KMU an. Zielgruppe sind die mitarbeitenden Partner/innen in KMU und selbständige Unternehmer/innen in KMU. Der Fachausweis wird über die Anerkennung der Berufserfahrung erlangt. Im Mittelpunkt stehen beim Fachausweis die beruflichen Kompetenzen, die sich mehrheitlich die Frauen über Jahre hinweg angeeignet haben. Über ein Anerkennungsverfahren werden diese erhoben, getestet und schliesslich anerkannt.

Das 1. Pilotprojekt dazu wurde 2012 gestartet und die ersten 11 Absolventinnen haben Ende November 2014 ihren eidgenössischen Fachausweis entgegen nehmen können. Das 2. Projekt startete 2013 und wird im Herbst 2015 beendet. Weiter wird ab 2015 der Begleitprozess im Rahmen der Vorbereitung auf die Berufsprüfung als zusätzlicher Weg zur Prüfungszulassung angeboten werden.

Vorprojekt zur Entwicklung eines neuen Qualifikationsverfahrens für Erwachsene⁴⁷

Von einem Mangel an qualifiziertem Personal ist auch die Baubranche betroffen. Sowohl auf Ebene der Grundbildung als auch der höheren Berufsbildung ist eine Qualifikationserweiterung der Arbeitnehmenden erforderlich. Die vier bekannten Wege, die zu einer beruflichen Qualifikation führen, reichen heute und mit Blick auf das Zielpublikum (wenig qualifizierte Personen - ohne Abschluss nach der obligatorischen Schule, Personen mit einem hohen Bildungsniveau aber ohne Praxiserfahrung und Quereinsteiger) nicht aus, um eine Erweiterung des Qualifikationsgrades zu erreichen.

Zur Erarbeitung eines neuen Qualifikationsverfahrens und zur Klärung von dessen Umsetzung auf nationaler Ebene wurde im Rahmen des Vorprojekts des Schweizer Baumeisterverbandes eine Reihe von Grundlagen genauer bestimmt.

3.3 Vereinbarkeit Beruf und Familie

Mütter und Väter mit Betreuungspflichten sind grundsätzlich gut im Arbeitsmarkt integriert. Kommt es aber aufgrund der familiären Verpflichtungen zum Erwerbsverzicht, dann sind es auch heute noch mehrheitlich Frauen, die diesen Schritt tun. Der Anteil nicht erwerbstätiger Mütter nimmt jedoch ab und ist seit 1992 von 40 Prozent auf 21 Prozent stark gesunken⁴⁸. Mit zunehmendem Alter der Kinder steigen die Mütter wieder ins Erwerbsleben ein. Während rund 28 Prozent der Mütter in Paarhaushalten und 19 Prozent der alleinerziehenden Mütter mit

⁴⁶ Vgl. Tabelle 6.1.14 im Anhang: Pilotprojekt der KMU Frauen Schweiz

⁴⁷ Vgl. Tabelle 6.1.15 im Anhang.

⁴⁸ Bundesamt für Statistik: Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern, Neuenburg 2015. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html>

Kindern unter sieben Jahre nicht erwerbstätig sind, sinken diese Anteile auf 17 Prozent und 11 Prozent, wenn das jüngste Kind 16 Jahre oder älter ist. Anders bei den Vätern, hier nehmen die Nichterwerbstätigen von 2 auf 9 Prozent zu (SAKE 2013)⁴⁹.

Gemäss einer Schätzung von Travail.Suisse sind jährlich ca. 13'500 Mütter nach einer Familienphase auf Stellensuche⁵⁰. Entsprechend erachtet der Bund den beruflichen Wiedereinstieg als ein wichtiges politisches Ziel und stellt zusammen mit andern Akteuren (Kantone, Gemeinden, Wirtschaft und NGO's) ein umfassendes Massnahmenpaket bereit.⁵¹

Eine zentrale Rahmenbedingung sowohl für die Arbeitsmarktintegration nichterwerbstätiger Personen wie auch für die Erhöhung des Arbeitspensums teilzeitarbeitender Personen ist die Verbesserung der «Vereinbarkeit von Beruf und Familie». Dieser entscheidende Erfolgsfaktor für eine nachhaltig hohe Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern ist ein weiteres Handlungsfeld der FKI. Für die quantitative Kompensation des Fachkräftemangels stellen nicht- und teilzeiterwerbstätige Personen ein grosses Potenzial dar, insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten.

Bessere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielen bei Personen mit formalen Bildungsabschlüssen eine besondere Rolle, weil der Eintritt in den Arbeitsmarkt in der Regel nicht an fehlenden Qualifikationen scheitert. In den vergangenen Jahren haben sich in der Schweiz die qualifikatorischen Voraussetzungen für eine hohe Erwerbsbeteiligung als Fachkraft, insbesondere bei den Frauen, markant erhöht. Allerdings liegen diese Potenziale teilweise brach. Einerseits wegen eines mangelnden Angebots familienergänzender Betreuungsplätze und andererseits aufgrund negativer Erwerbsanreize. Letztere manifestieren sich durch hohe Kosten für die Kinderbetreuung und die Steuerprogression. Diverse Studien zeigen, dass sich eine Erhöhung des Zweitpensums für viele Familienhaushalte nicht lohnt, da das erzielte Mehreinkommen nicht ausreicht, um die Mehrkosten aufgrund der höheren Steuern und der benötigten Kinderbetreuung zu decken.⁵²

Aus Sicht der Unternehmen können hingegen familienfreundliche und gleichberechtigte Arbeitsbedingungen helfen, das vorhandene Fachkräftepotenzial bei den Frauen zu aktivieren. Gemeint sind damit die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes sowie die Gleichbehandlung bei der Rekrutierung, Entlohnung, Weiterbildung und Beförderung.

3.3.1 Bund und Kantone

Bundesseitig stehen der Abbau negativer Erwerbsanreize sowie die Förderung von externen Betreuungsplätzen für Kinder im Vorschul- und Schulalter im Vordergrund. Bei höher qualifizierten Personen mit mittlerem und hohem Einkommenspotenzial spielen die Anreize, welche von den stark progressiven Tarifen der Kinderbetreuungseinrichtungen und vom Steuersystem ausgehen, eine zentrale Rolle. Erste Schritte zur Verringerung der negativen Arbeitsanreize wurden durch die Einführung eines beschränkten Kinderdrittbetreuungsabzugs sowie des

⁴⁹ Was die Gründe dafür sind, wurde bisher nie analysiert. Diese Werte gelten für Väter in Paarhaushalten. Bei den alleinerziehenden Vätern ist die Anzahl in der Stichprobe zu klein, um statistisch zuverlässige Anteile zu berechnen. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html>

⁵⁰ Travail.Suisse: Die Rückkehr ins Berufsleben erfolgreich meistern. Handlungsfelder und mögliche Massnahmen im Bereich der Bildung und Arbeitsmarktintegration von Wiedereinsteigenden. Schlussbericht des Projektes «Expérience ReProf» Bern 2013.

⁵¹ In Erfüllung des Postulats Graber (14.3451): Konzept zur Förderung von Wiedereinsteigerinnen.

⁵² Vgl. hierzu den Bericht des Bundesrates [Bundesrat (2015): Unterschiedliche Behandlung von Ehepaaren und Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer und steuerliche Behandlung der Kinderdrittbetreuungskosten – Bericht im Rahmen der Fachkräfteinitiative. Bern: Eidgenössische Steuerverwaltung] sowie die darin genannte Literatur.

Zweitverdienerabzugs unternommen. Aufgrund der gemeinsamen Besteuerung von Ehepaaren und der damit verbundenen hohen Belastung des Zweitverdieners, welche durch den Zweiverdienerabzug nur teilweise korrigiert wird, existieren jedoch weiterhin negative Arbeitsanreize. Bei Eltern mit kleinen Kindern stellt die unvollständige Abzugsfähigkeit der tatsächlichen Kinderdrittbetreuungskosten ein zusätzliches Hindernis dar. Diese Tatsache wirkt sich in erster Linie negativ auf die Arbeitsmarktbeteiligung hochqualifizierter Frauen aus.

Massnahme 14: Beseitigung der steuerlichen Benachteiligung von Ehepaaren gegenüber Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer („Heiratsstrafe“)

Das bestehende Steuersystem der direkten Bundessteuer setzt falsche Anreize bezüglich einer Erhöhung der Erwerbstätigkeit (Abhalteeffekt)⁵³. Von der teils massiven Verminderung des Nettoeinkommens, den der Haushalt durch die zusätzliche Erwerbstätigkeit des Ehepartners erzielt, sind insbesondere Fachkräfte betroffen, welche gut bis sehr gut ausgebildet sind und entsprechend höhere Löhne beziehen.

Um die steuerliche Benachteiligung von Zweiverdienerhepaaren zu beseitigen hat der Bundesrat im Jahr 2012 eine entsprechende Vorlage in die Vernehmlassung geschickt. Die vorgeschlagenen Massnahmen stiessen in der Vernehmlassung jedoch auf Ablehnung. Der Bundesrat hat deshalb am 23. Oktober 2013 in seiner Botschaft zur Volksinitiative „Für Ehe - gegen die Heiratsstrafe“ (13.085) dem Parlament beantragt, die Initiative Volk und Ständen zur Annahme zu empfehlen. Die Eidgenössischen Räte beschlossen zunächst, der Volksinitiative einen direkten Gegenentwurf gegenüberzustellen. Dieser wurde in der Schlussabstimmung vom Ständerat in der Frühjahrsession 2015 jedoch abgelehnt. In der Sommersession 2015 haben die Eidgenössischen Räte die Initiative zur Ablehnung empfohlen. Unbestritten ist dabei jedoch, dass die steuerliche Benachteiligung der Ehegatten endlich beseitigt werden muss.

Damit die Arbeiten zur Beseitigung der steuerlichen Benachteiligung von Ehepartnern bis zur Volksabstimmung nicht eingestellt werden, hat das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) dem Bundesrat im Juni 2015 einen Bericht über die unterschiedliche Behandlung von Ehepaaren und Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer und der steuerlichen Behandlung der Kinderdrittbetreuungskosten vorgelegt.

Die bisherigen Analysen zeigen, dass von den verschiedenen Besteuerungsmodellen der Abhalteeffekt am geringsten bei der Individualbesteuerung und der alternativen Steuerberechnung ist. Sie verzerren die Arbeitsangebotsentscheidung am wenigsten, weil sie für die in Bezug auf ihre Arbeitsangebotsentscheidungen besonders elastisch⁵⁴ reagierenden verheirateten Frauen die niedrigste (Grenz-) Steuerbelastung aller Besteuerungsmodelle offerieren. Da sie das Arbeitsangebot am besten mobilisieren, ist die Steuerbasis breiter, so dass ein bestimmtes Steueraufkommen mit niedrigeren Grenz- und Durchschnittssteuersätzen generiert werden kann, was sich wiederum positiv auf das Arbeitsangebot auswirkt.

⁵³ Infolge der gemeinsamen Besteuerung von Ehegatten und der damit einhergehenden höheren Grenzsteuerbelastung des Einkommens des „zweitverdienenden“ Ehepartners kann Letzterer von der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bzw. der Erhöhung seines Beschäftigungsgrades abgehalten werden.

⁵⁴ Die Elastizität gibt an, um welchen Prozentsatz sich die Variable X (z.B. das Arbeitsangebot) verändert, wenn der Wert der Variablen Y (z.B. der Nettolohn nach Steuern) um 1% zunimmt. Typischerweise reagieren verheiratete Frauen auf die (steuerlich bedingte) Veränderung stärker, d.h. elastischer, als andere Personen. Sie bieten daher bei einer Einkommenssteuersenkung um einen bestimmten Prozentsatz überdurchschnittlich viel zusätzliche Arbeit an bzw. schränken ihre Erwerbstätigkeit aufgrund einer Steuererhöhung überdurchschnittlich stark ein.

Das EFD kommt zum Schluss, dass ein Übergang zur Individualbesteuerung zusätzliche Arbeitsmarktpulse im Sinne der FKI auslösen würde, weil diese Lösung nicht auf Bundesebene beschränkt bliebe, sondern im Rahmen der vertikalen Steuerharmonisierung auch die Modelle der gemeinsamen Besteuerung in den Kantonen ablösen würde.

Je nach Ausgang der Volksabstimmung zur Volksinitiative "Für Ehe und Familie - gegen die Heiratsstrafe", die voraussichtlich am 28. Februar 2016 stattfinden wird, stehen dem Gesetzgeber für die Beseitigung der Benachteiligung von Ehepaaren verschiedene Handlungsoptionen offen. Bei Annahme der Volksinitiative wird in der Verfassung verankert, dass für Ehepaare eine gemeinsame Besteuerung vorzusehen ist. Der Handlungsspielraum des Gesetzgebers würde sich damit einschränken, was die Lösungsfindung vereinfachen sollte. Entsprechend der Zielsetzung der FKI wäre dann die alternative Steuerberechnung die geeignetste Lösung.

Massnahme 15: Überprüfung der steuerlichen Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten

Kinderdrittbetreuungskosten stellen eine Kostenkategorie dar, die alleinerziehenden Personen oder Zweiverdiener(ehe)paaren für die Betreuung ihrer Kinder unausweichlich anfallen, sofern sie nicht anderweitig auf informelle, unentgeltliche Betreuung ausweichen können. Diese Kosten senken den verfügbaren Lohnanteil und üben einen negativen Einfluss auf die Erwerbsanreize aus. Je nach Studie fallen die geschätzten negativen Effekte allerdings unterschiedlich aus, weshalb eine Quantifizierung mit Unsicherheiten verbunden ist. Um eine bessere Einschätzung über die heutige Nutzung, die Kosten und die ökonomischen Wirkungen der Kinderdrittbetreuungskosten zu erlangen, führte das EFD vertiefende Analysen durch.⁵⁵

Fest steht, dass eine Erhöhung der Steuerabzüge für die Kinderdrittbetreuung negative Erwerbsanreize beseitigt. Dabei würden hauptsächlich Eltern mit mittleren und hohen Einkommen profitieren. Dies aus den folgenden zwei Gründen:

- Die Beschränkung des heutigen Steuerabzugs trifft vor allem einkommensstarke Haushalte, da diese aufgrund der nicht oder nur gering subventionierten Plätze hohe Betreuungskosten haben.
- Aufgrund der Steuerprogression würden Bezüger hoher Einkommen stärker entlastet als Haushalte mit tiefen Einkommen. Eine Erhöhung des Abzugs für Drittbetreuungskosten würde also gezielt denjenigen Personen zugutekommen, welche aufgrund hoher Betreuungskosten und Steuern von einer Ausweitung des Beschäftigungsgrades absehen. Dies jedoch nur, wenn die Betreuungskosten bereits heute oder bei einer gewünschten Ausweitung des Beschäftigungsgrades den Maximalbetrag des Kinderdrittbetreuungsabzugs übersteigen.

Mit der steigenden Nachfrage nach Betreuungsangeboten infolge sinkender Betreuungskosten dürfte auch die Arbeitsmarktpartizipation steigen und mit ihr - aufgrund der eher hohen Qualifikationen der Zielgruppen, einer besseren Ausnutzung des Fachkräftekräftepotenzials und einer Belebung des Arbeitsmarktes - auch die gesamtwirtschaftliche Produktivität. Dies würde sich längerfristig auch günstig auf die Steuereinnahmen auswirken. Tendenziell werden die Erwerbsanreize, insbesondere diejenigen von gut qualifizierten Müttern, gestärkt.

⁵⁵ ESTV (2015): „Kinderdrittbetreuungskosten und steuerliche Abzugsfähigkeit – Erkenntnisse aus den Steuerdaten der Kantone Aargau und Bern.“ Bern: Eidgenössische Steuerverwaltung.

Das EFD verzichtet jedoch darauf zum jetzigen Zeitpunkt konkrete Massnahmen vorzuschlagen, da die steuerliche Behandlung von Betreuungskosten im Gesamtkontext der Betreuungskosten (Tarifsysteme für familienexterne Betreuung/ Schwelleneffekte, nicht bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen, geringer Anteil an subventionierten Plätzen) politisch diskutiert und beurteilt werden muss. Das EFD wird jedoch gemeinsam mit der Vorlage zur Beseitigung der Benachteiligung von Ehepaaren prüfen, ob Kinderdrittbetreuungskosten als Gewinnungskosten zu betrachten sind oder das Maximum des heutigen Steuerabzugs erhöht werden soll.

Massnahme 16: Verlängerung der Anstossfinanzierung des Bundes für familienergänzende Kinderbetreuung

Das Bundesgesetz über die Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung war bis zum 1. Februar 2015 befristet. Die Parlamentarische Initiative 13.451 Quadranti Rosmarie „Weiterführung und Weiterentwicklung der Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung“, verlangte vom Gesetzgeber, dass das befristete Gesetz weitergeführt und weiterentwickelt wird.

Das Parlament hat am 26. September 2014 die Verlängerung des Impulsprogramms um vier Jahre bis zum 31. Januar 2019 beschlossen und dazu einen neuen Verpflichtungskredit von 120 Millionen Franken bewilligt.

Das Impulsprogramm soll die Schaffung zusätzlicher familienergänzender Kinderbetreuungsplätze fördern, damit die Eltern Erwerbsarbeit bzw. Ausbildung und Familie besser vereinbaren können.

Die Arbeitsmarktbeteiligung der Eltern von kleinen Kindern soll weiter erhöht werden und der Arbeitseinsatz für Eltern soll sich vermehrt finanziell lohnen. Bestehende Abhalteeffekte in den Subventions- und Steuersystemen sollten möglichst eliminiert werden. Um die Kantone und Gemeinden, Hauptakteure im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung, bei diesem Vorhaben zu unterstützen, hat der Bundesrat am 20. Mai 2015 das EDI beauftragt, einen Vernehmlassungsentwurf für eine befristete Gesetzesgrundlage zu erarbeiten. Der Bundesrat will die familienergänzende Kinderbetreuung mit zwei Massnahmen zusätzlich fördern. Einerseits sollen Kantone, Gemeinden und allenfalls Arbeitgeber, die ihr finanzielles Engagement für die familienergänzende Kinderbetreuung erhöhen, für eine befristete Zeit finanziell unterstützt werden. Dies mit dem Ziel, dadurch die finanzielle Belastung der Eltern zu senken. Zudem will der Bund auch Projekte mitfinanzieren, mit denen die Betreuungsangebote vor allem für Kinder im Schulalter noch besser an die Bedürfnisse der Eltern angepasst werden. Für die Umsetzung dieser Massnahmen soll eine auf fünf Jahre befristete gesetzliche Grundlage geschaffen und ein Verpflichtungskredit des Bundes von 100 Millionen Franken zur Verfügung gestellt werden.

Massnahme 17: Einsatz von Zivildienstleistenden in Kinderbetreuungsstrukturen

Bereits heute können gemäss Zivildienstgesetz Zivildienstleistende (Zivis) in Kinderbetreuungsstrukturen eingesetzt werden, um das Angebot von Krippen und Schulen sowie dessen Ausbau in den Gemeinden und Kantonen zu erleichtern.

Die vom Bundesrat am 27. August 2014 an das Parlament überwiesene Botschaft zur Revision des Zivildienstgesetzes sieht einen neuen Tätigkeitsbereich «Schulwesen» vor. Zivildienstpflichtige sollen neu in allen Schulen (Vorschulstufe bis und mit Sekundarstufe II) Lehrpersonen unterstützen können, beispielsweise bei der Pausenaufsicht, am Mittagstisch, bei der Aufgabenhilfe, im Unterricht oder bei der Begleitung von Schulprojekten und Schullagern. Die

Inkraftsetzung ist für das Jahr 2016 geplant, je nach Verlauf der parlamentarischen Beratungen früher oder später.

Nebst der Verlängerung der Anstossfinanzierung wird durch die Ausweitung des Tätigkeitsbereichs von Zivis der Ausbau des Angebots an Betreuungsplätzen für Kinder zusätzlich unterstützt. Diese Massnahme leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da die Erhöhung der Erwerbstätigkeit bei Frauen oft durch das Angebot von Kinderbetreuungsplätzen im Vorschul- und Schulalter beeinflusst wird.

Massnahme 18: Arbeitsgruppe zur Finanzierung von Tagestrukturen im Schulbereich

Dem zunehmenden Bedarf im Bereich der frühkindlichen und schulergänzenden Betreuung wird einerseits von Seiten des Bundes mit der Verlängerung des Impulsprogramms und dem Einsatz von Zivis Rechnung getragen. Es ist in den letzten Jahren eine starke Zunahme der Angebote aufgrund der verstärkten Nachfrage zu beobachten.⁵⁶ Mit der Interkantonalen Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule (HarmoS-Konkordat) verpflichten sich andererseits die beigetretenen Kantone, ein bedarfsgerechtes Angebot an Tagesstrukturen zu schaffen. Es gibt jedoch noch weitere Aspekte, die es zu berücksichtigen gilt, damit Personen mit Erziehungsaufgaben vermehrt und mit höherem Beschäftigungsgrad erwerbstätig bleiben.

Nebst dem Angebot und den steuerlichen Aspekten kann sich auch die Anreizwirkung der Betreuungskosten, bzw. das Finanzierungsmodell einer Tagesstruktur, negativ auf die Erwerbstätigkeit der Eltern auswirken. So können Eltern durch ein zusätzlich generiertes Einkommen in eine höhere Tarifkategorie fallen, was dazu führen kann, dass eine zusätzliche Betreuungsstunde mehr Kosten verursacht als das in dieser Zeit erzielte Zusatzeinkommen. Weder das Impulsprogramm noch das HarmoS-Konkordat geben ein Finanzierungsmodell vor. Vielmehr sollen unterschiedliche Angebote möglich sein, je nach Bedarf und Situation vor Ort.

Der Bundesrat hat mit Bundesratsbeschluss vom September 2014 zur Intensivierung der FKI das SECO beauftragt, eine Arbeitsgruppe unter Einbezug der Kantone und der Sozialpartner zu konstituieren. Diese soll die Auswirkungen verschiedener Finanzierungsmodelle von Tagesstrukturen im Schulbereich auf Angebot und Nachfrage von Betreuungsplätzen, auf die Erwerbstätigkeit sowie die finanziellen Auswirkungen für alle Betroffenen prüfen.

Die Arbeitsgruppe besteht aus Vertretern der EDK, SODK, SGB, SAV, EFV, SBFI, BSV, BFS und wird vom SECO geleitet.⁵⁷ Sie hat die Arbeiten anfangs Februar 2015 aufgenommen und ein externes Mandat zur Durchführung einer Studie verabschiedet. Nach Beurteilung der eingegangenen Offerten wurde das Mandat an Ecoplan erteilt.

Die Studie ist in drei Teile gegliedert. Im ersten Teil wird die aktuelle Situation in der Schweiz bei der Finanzierung von Tagesstrukturen im Schulbereich zusammengestellt und kategorisiert. Pro Kategorie werden repräsentative Fallbeispiele detaillierter erläutert. Die Erläuterungen gehen auf die Erwerbskompatibilität verschiedener Betreuungsangebote, die Erwerbsanreize der unterschiedlichen Finanzierungs- und Subventionsmodelle und mögliche Einflussfaktoren auf das Angebot von Tagesstrukturen im Schulbereich ein. Die Auswahl der

⁵⁶ Vgl. dazu Informationsplattform «Vereinbarkeit Beruf und Familie: Massnahmen der Kantone und Gemeinden», Online unter: <<http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=de>> Stand: 08.05.2015.

⁵⁷ Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK), Schweizerischen Gewerkschaftsbunds (SGB), Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV), Eidgenössischen Finanzverwaltung (EFV), Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV), Bundesamt für Statistik (BFS).

Fallstudien erfolgte in Rücksprache mit der Arbeitsgruppe an der Sitzung vom 21. April 2015. Der zweite Teil besteht aus einer Metastudie zu den in der Schweiz vorhandenen Erkenntnissen über die erläuterten Hauptfragen der Fallbeispiele. Durch die Analyse der Fallbeispiele und die Metastudie wurden im dritten Teil konkrete Ansatzpunkte im Bereich der Finanzierung von Tagesstrukturen identifiziert, mit denen negative Erwerbsanreize vermindert oder verhindert werden können.

Der Schlussbericht wurde am 27. Mai 2015 in der Arbeitsgruppe diskutiert. Die Ergebnisse des Berichts zeigen, dass durch die dezentrale Aufgabenverteilung (Organisation, Aufsicht, Regulierung und Finanzierung) zwischen Kanton und Gemeinden eine Vielzahl von unterschiedlichen Finanzierungsmodellen für Tagesstrukturen entstanden ist. Die Ausgestaltung der Subventionierung sowie der Tarifsysteme in den einzelnen Kantonen wirken sich unterschiedlich auf Angebot, Nachfrage und Erwerbstätigkeit aus. Konkrete Ansatzpunkte, mit denen negative Erwerbsanreize vermindert oder verhindert werden können bieten:

- Die Angebotspflicht, wobei bei der Umsetzung wirtschaftliche Aspekte den Vereinbarkeitsüberlegungen gegenübergestellt werden müssen;
- Vorgaben bezüglich der Ausgestaltung der Angebote (Tarifsystem, Betreuungszeit, Ferienbetreuung);
- Mitfinanzierung der öffentlichen Hand;
- Einkommensabhängige Tarife mit proportionalem, stufenlosem Tarif-Modell.

Die Arbeitsgruppe konnte ihren Auftrag, unter Berücksichtigung der Datenlage, abschliessend erfüllen.

Massnahme 19: Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin

Die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin geht im Bereich Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben mit guten Beispiel voran. Mit der laufenden Umsetzung der Personalpolitik gemäss Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015 hält das Eidgenössische Personalamt (EPA) ein gutes Praxisbeispiel für andere Arbeitgeber bereit.

Zur Förderung der Vereinbarkeit wurden zahlreiche Massnahmen getroffen und Angebote ins Leben gerufen. Darunter der Anspruch auf Senkung des Beschäftigungsgrades um 20 Prozent nach der Geburt oder Adoption eines Kindes, damit die Eltern sich gegenseitig bei der Betreuung unterstützen und beide weiterhin Erwerbstätig bleiben können. Sie gewährt Urlaub für das Stillen, kostenlose Beratung und finanzielle Unterstützung bezüglich familienergänzender Kinderbetreuung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen. Ebenso werden Modelle flexibler Arbeitszeit (Vertrauensarbeitszeit, Jahresarbeitszeit) angewendet und flexible Arbeitsformen angeboten, wie die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit, des Jobsharings und der Telearbeit auch im Kaderbereich.

Die Bundesverwaltung bietet weiter Praktika auch für Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger (z. B. nach Familienpause) sowie ein breites Aus- und Weiterbildungsangebot für das Personal an.

Massnahme 20: Neuausrichtung der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz GIG

Die Vergabe von Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz soll ab 1.1.2017 einen gezielten Beitrag zur FKI leisten. Dies geschieht durch die Förderung der gleichwertigen Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen.

Seit 1996 werden die Finanzhilfen nach Art. 14 und 15 des Gleichstellungsgesetzes GIG zur Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben an Projekte und Beratungsstellen vergeben. Die Evaluation der bisherigen Vergabe zeigt, dass durch die Finanzhilfen die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben entscheidend unterstützt werden konnte. Zwischen 1996 und 2005 ist eine grosse Bandbreite und Vielfalt an Angeboten entstanden, die ihr Zielpublikum gut erreichen. Gleichzeitig lösen die unterstützten Vorhaben beträchtliche Finanzmittel bei den Trägerschaften aus. Wirkungen erreichen die Finanzhilfen auch auf der Ebene der geförderten Trägerschaften und Projektorganisationen, indem eigentliche Kompetenzzentren entstanden sind und die Vernetzung unter den Institutionen zugenommen hat.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG plant 2016 eine weitere Evaluation der Wirksamkeit der Finanzhilfen im Hinblick auf eine verstärkte und gezieltere Steuerung der Vergabe ab 2017. Die Neuausrichtung der Vergabe von Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz per 1.1.2017 soll die aktuellen Bemühungen des Bundes zur Förderung einer gleichwertigen Partizipation von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, der Lohnleichheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstärkt unterstützen.

Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch⁵⁸

Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG)

Nach einem kürzeren Unterbruch der Erwerbstätigkeit steht für den beruflichen Wiedereinstieg im Rahmen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) in allen Kantonen eine breite Palette an arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) bereit. In den Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) wird abgeklärt, ob Stellensuchende die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen nach Art. 8 des AVIG für den Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung (ALV) erfüllen. Stellensuchende sind dann anspruchsberechtigt, wenn in den letzten 2 Jahren eine mindestens 12-monatige Beitragszeit nachgewiesen werden kann. Versicherte, die sich der Erziehung ihrer Kinder gewidmet haben, können dabei etwas grosszügigere Regelungen in Anspruch nehmen:

Erstens werden die Rahmenfristen im Falle von Erziehungszeiten pro Kind um zwei Jahre verlängert (Art. 9b AVIG). Konkret heisst dies, dass mit der Geburt von einem Kind die geforderte 12-monatige Beitragszeit für die zurückliegenden vier statt nur zwei Jahre nachzuweisen ist. Mütter und Väter können sich somit für die Erziehungszeit einen höchstens dreijährigen Berufsunterbruch erlauben. Bei jedem weiteren Kind wird die Frist nochmals um maximal zwei Jahre verlängert.

Zweitens können Frauen wegen Mutterschaft von der Beitragszeit befreit werden (Art. 14 Abs. 1 Bst. b AVIG). Dies bedeutet, dass Mütter, welche die Beitragszeit während der Schwangerschaft und den 16 Wochen nach der Niederkunft aus ärztlich bescheinigten Gründen nicht erfüllen konnten, davon befreit werden können und unter bestimmten Voraussetzungen dennoch Leistungen der ALV in Anspruch nehmen können.

Wiedereinsteigende stellen bei der ALV in Bezug auf die Ausgestaltung von AMM keine besondere Zielgruppe dar. Aufgrund der Heterogenität der Gruppe ist je nach Situation der stellensuchenden Person eine andere Massnahme angezeigt. Wiedereinsteigende, die bei einem RAV angemeldet und anspruchsberechtigt sind, besuchen wie andere Stellensuchende in der Regel einen Standortbestimmungskurs. Dort wird ermittelt, wo die Stellensuchenden stehen und wo allfällige Lücken geschlossen werden können. Falls arbeitsmarktlich indiziert, können

⁵⁸ In Erfüllung des Postulats Graber (14.3451): Konzept zur Förderung von Wiedereinsteigerinnen.

weitere AMM verfügt werden. Dabei handelt es sich um Bildungs-, Beschäftigungs- und spezielle Massnahmen, die in allen Kantonen bereitstehen. Gewisse Massnahmen sind besonders auf die Integration von Personen ausgerichtet, die für längere Zeit dem Arbeitsmarkt ferngeblieben sind. Dazu gehören Ausbildungs- sowie Einarbeitungszuschüsse, Berufspraktika und Praxisfirmen.

Die RAV werden regelmässig über neue Erkenntnisse informiert, die die rasche und nachhaltige Wiedereingliederung fördern. So wurden sie beispielsweise im letzten Jahr auf die Erkenntnisse aus einer Studie des IDHEAP der Universität Lausanne (Hochschulinstitut für öffentliche Verwaltung) sensibilisiert, wonach die Nutzung der persönlichen Netzwerke besonders bei den Frauen die berufliche Wiedereingliederung erleichtert⁵⁹.

Mütter und Väter, welche aufgrund von familiären Verpflichtungen einen längeren Unterbruch der Erwerbstätigkeit hinter sich haben und die Anspruchsvoraussetzungen des AVIG gemäss den erfolgten Ausführungen nicht mehr erfüllen, können dennoch die Beratungs- und Vermittlungsdienste der RAV in Anspruch nehmen.

Weiter stehen über das Berufsbildungsgesetz (BBG) Angebote im Bereich Aus- und Weiterbildung sowie allgemeine Beratung bereit, welche nachfolgend näher ausgeführt werden.

Bildungs- und Weiterbildungsangebote

Der Bund liess 2009 die Bildungsangebote im Bereich des beruflichen Wiedereinstiegs umfassend untersuchen⁶⁰. Die Untersuchung zeigt, dass die fachlichen und technologischen Entwicklungen, die Veränderungen des Arbeitsumfelds im Allgemeinen und die Wirtschaftslage die grössten Herausforderungen im Zusammenhang mit dem beruflichen Wiedereinstieg sind. Den Wiedereinstieg erleichtern persönlichkeitsentwickelnde, fachliche und überfachliche Weiterbildungsangebote. Dabei ist die Wahl des Angebots von der Branche und der Länge der Auszeit abhängig. Der Bericht kommt zum Schluss, dass ein Grossteil der Wiedereinsteigenden mit der Menge und Qualität der Angebote zufrieden ist.

Bund und Kantone stellen die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Koordination der Berufsbildung sicher. Sie sorgen für koordinierte Stellen, die über Angebote von Branchen- und Berufsverbänden sowie von Privaten informieren. In kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen (Art. 51 BBG) erhalten Wiedereinsteigende Informationen und beratende Unterstützung zu ihrer Laufbahnplanung.

Für ein bedarfsgerechtes Angebot an berufsorientierter Weiterbildung sorgen die Kantone (Art. 31 BBG). Die Kantone haben in erster Linie die Aufgabe, den freien Markt zu beobachten. Sie sind nur dann in der Pflicht, selber aktiv zu werden, wenn ein Marktungleichgewicht herrscht oder aus volkswirtschaftlicher Sicht weitere beziehungsweise andere Angebote erwünscht sind. Diese können die Kantone selber anbieten oder Dritte damit beauftragen (Volkshochschulen etc.). Der Bund fördert die Angebote mittels der Pauschalbeiträge an die Kantone (Art. 53 BBG). Die Höhe dieser Beiträge berechnet der Bund auf Basis der gesamten Ausgaben eines Kantons für die Berufsbildung. Aufgrund der regional unterschiedlichen Bedürfnisse können die Kantone frei über den Einsatz der Pauschalbeiträge entscheiden. Das Berufsbildungsgesetz legt lediglich die zu fördernden Bereiche fest. Dazu gehört auch die berufsorientierte

⁵⁹ IDHEAP Université de Lausanne: L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs. Etude de la 'troisième vague' des évaluations de la politique du marché du travail im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Politique du marché du travail n°37. Bern 2013.

⁶⁰ gfs.bern: Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung- und Technologie (BBT). Bern. 2009.

Weiterbildung. Der Bund kann zudem besondere Leistungen im öffentlichen Interesse im Bereich der berufsorientierten Weiterbildung unterstützen (Art. 55 BBG). Gemäss Berufsbildungsverordnung sind diese Gelder für Massnahmen vorgesehen, die die Koordination, die Qualität und die Transparenz auf nationaler und sprachregionaler Ebene fördern.

Weiter fördert der Bund (SBFI) allgemein die Berufsabschlüsse, um die Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen und Erwachsenen zu erhöhen. Ein Berufsabschluss kann über die reguläre oder verkürzte berufliche Grundbildung aber auch durch die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren oder durch die Validierung von Bildungsleistungen erreicht werden. Die zwei letzteren Wege sind besonders für Erwachsene mit Berufserfahrung und damit für Wiedereinsteigende geeignet. Die Portale Berufsbildung.ch und Berufsberatung.ch zeigen die vier Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene übersichtlich auf und helfen Interessierten beim konkreten Vorgehen weiter⁶¹.

Im Rahmen des SBFI-Projekts «Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene» ist zudem eine Informationskampagne vorgesehen. Spezifische Zielgruppen wie Wiedereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen oder Migranten und Migrantinnen sollen dabei angesprochen werden. Die Laufzeit des gesamten Projekts ist bis Ende 2017 geplant.

Im Bereich Wiedereinstieg im Gesundheitswesen sind einige Kantone zusätzlich aktiv und finanzieren Kurse (z.B. Bern, Zürich, Genf und Waadt). Gemäss der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektoren und -direktorinnen (GDK) hat der Kanton Waadt das umfassendste Angebot diesbezüglich. Der Kanton beteiligt sich finanziell am Angebot des Centre d'information des professions santé-social (CiPS) mit einem Betrag von rund 8'000 CHF pro Wiedereinsteiger und Wiedereinsteigerin⁶². Das CiPS führt ein Orientierungsgespräch mit den Wiedereinsteigenden, erstellt einen „bilan des compétences“ und organisiert Kurse und Praktika zur Auffrischung des theoretischen und praktischen Wissens. Die übrigen Kantone (d.h. die Gesundheitsdepartemente) beschränken sich meist auf die Übernahme der Kosten der Auffrischkurse. Die Kurse werden unter anderem vom Schweizerischen Berufsverband der Pflegefachfrauen und -männer SBK angeboten⁶³.

Allgemeine Beratung zum Wiedereinstieg

Der Bund leistet aufgrund des Gleichstellungsgesetzes (GIG) Finanzhilfe an private Beratungsstellen (Art. 15). Die Beratungsstellen bieten Informationen zu allen Fragen des Erwerbslebens und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie führen Beratungen auf freiwilliger Basis durch und sind auch auf den beruflichen Wiedereinstieg spezialisiert. Aktuell werden an den Standorten Bern, Chur, Visp, Weinfelden, Biel, Freiburg, Lausanne, Neuenburg und Mas-sagno Beratungsstellen unterstützt⁶⁴.

Praktisch alle Kantone⁶⁵ und einige grössere Gemeinden verfügen zudem über Gleichstellungsinstitutionen mit unterschiedlichen Mandaten, teils in der Form von Fachstellen, teils als

⁶¹Vgl. Online: <http://www.berufsbildung.ch/dyn/8728.aspx> sowie <http://www.berufsberatung.ch/dyn/47649.aspx>

⁶² Vgl. Online unter: <http://cips.ch/reinsertion.php>

⁶³ Vgl. beispielsweise Kanton Bern. Online: <http://www.sbk-be.ch/dienstleistungen/weiterbildung/wiedereinstieg-in-die-pflege.html>

⁶⁴ Vgl. beispielweise «plusplus.ch - netzwerk beratung beruf + familie». Online unter: www.plusplus.ch

⁶⁵ Ausnahmen sind Zug und Nidwalden. Siehe: Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Frau und Mann: Gleichstellung von Frau und Mann. Aktionsplan der Schweiz Bilanz 1999–2001, Bern 2014.

beratende Kommissionen. Die Fachstellen bieten vereinzelt ebenfalls Beratungen zum Wiedereinstieg an (z.B. Stadt Zürich).

3.3.2 Sozialpartner

Die Gewerkschaften setzen sich im Bereich «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» besonders für die Förderung des Wiedereinstiegs ein. So führen die SGB-Gewerkschaften die Bildungsinstitution Movendo mit dem Ziel, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren Rechten und Pflichten zu unterstützen⁶⁶. Auch für Wiedereinsteigende bestehen spezifische Kursangebote. Im Rahmen des Projekts «Expérience ReProf»⁶⁷ untersuchte die Dachorganisation Travail.Suisse 2013 die Situation von Wiedereinsteigenden mit einem langjährigen Erwerbsunterbruch. In den Bereichen Bildung, Beratung, Stipendienwesen und Arbeitslosenversicherung wurden die Hindernisse auf dem Weg zurück in die Arbeitswelt aufgezeigt und Empfehlungen zuhanden der beteiligten Akteure ausgesprochen⁶⁸. Zudem fördert travail.Suisse mit der kostenlosen digitalen Online-Agenda (www.mamagenda.ch)⁶⁹ die Rückkehr ins Berufsleben nach dem Mutterschaftsurlaub.

Die Arbeitgeber verfügen ebenso über Instrumente zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs. Beispielsweise bietet das bereits beschriebene Anerkennungsverfahren⁷⁰ des Schweizerischen Gewerbeverbandes (sgv) und des Netzwerkes der KMU Frauen, auch ein Verfahren, um nach der Familienpause und der Büroarbeit im Familienbetrieb, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen.

Zudem baut der sgv gemeinsam mit den Verbundpartnern in der Berufsbildung und dem Sozialbereich (IV, ALV, BSV) das Projekt „Individueller Kompetenznachweis IKN“ auf. Die IKN basieren auf den EBA-Abschlüssen der einzelnen Berufe. Sie sollen zeigen, dass diejenigen, die einen EBA-Abschluss nicht ganz geschafft haben, dennoch über Kompetenzen verfügen, die in der Wirtschaft anerkannt sind.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) leistet in seiner Rolle als Arbeitgeber-Dachverband unter dem Titel „Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz“ einen Beitrag zur branchen- und regionenübergreifenden Sensibilisierung der Unternehmen. Das Programm ist auf mehrere Jahre ausgerichtet und hat zum Ziel, verschiedene Personengruppen noch besser in den Arbeitsmarkt einzubinden, insbesondere Ältere, Frauen, Jugendliche und Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. In der ersten Etappe des Projekts wird das Augenmerk vor allem auf die Altersgruppe der Personen über 50 Jahre gerichtet und parallel dazu in einer zweiten Etappe die bessere Einbindung gut ausgebildeter Frauen in den Arbeitsmarkt thematisiert. Im Rahmen des Projekts sollen auf nationaler wie auch auf regionaler Ebene gute Beispiele systematisch gesammelt und bekannt gemacht werden⁷¹.

⁶⁶ Vgl. Online unter: <http://www.movendo.ch/de>

⁶⁷ Vgl. im Anhang S.87 Projekt 3.

⁶⁸ Travail.Suisse: Die Rückkehr ins Berufsleben erfolgreich meistern. Handlungsfelder und mögliche Massnahmen im Bereich der Bildung und Arbeitsmarktintegration von Wiedereinsteigenden. Schlussbericht des Projektes «Expérience ReProf» Bern 2013.

⁶⁹ Vgl. im Anhang S.89 Projekt 4.

⁷⁰ Vgl. in Kapitel 3.2.2: Pilotprojekt der KMU Frauen Schweiz: «Fachfrau /Fachmann Unternehmensführung KMU mit eidgenössischem Fachausweis»

⁷¹ Vgl.: <http://www.arbeitgeber.ch/arbeitsmarkt/die-arbeitgeber-nutzen-das-inlaenderpotenzial/>

Grundsätzlich stellt der Arbeitgeberverband fest, dass ein Engagement eines Branchen-/Arbeitgeberverbandes zum Thema Wiedereinstieg wesentlich von der Betroffenheit (Frauenberufe, Personalmangel) sowie der Notwendigkeit eines gemeinsamen (Branchen-) Engagements abhängt. Sensibilisierungsmassnahmen erfolgen deshalb oft sehr zielgerichtet und branchenspezifisch. Auch regionale Arbeitgeber-Organisationen leisten branchenübergreifend eine wichtige Funktion bezüglich Sensibilisierung und Erfahrungsaustausch⁷². Im Bereich berufsorientierte Weiterbildung arbeiten Arbeitgebervertreter in den Projekten des Bundes (SBFI) wie z.B. «Erstabschlüsse für Erwachsene» oder «Förderung und Erhalt von Grundkompetenzen für Erwachsene» mit.

Ein bedürfnisbezogenes Weiterbildungsangebot von besonders betroffenen Berufsverbänden und ihren Bildungsinstitutionen ist breit entwickelt und vorhanden⁷³.

3.4 Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus

Ältere Personen haben für den Arbeitsmarkt schon in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. So waren 1990 noch 24 Prozent der 15-64-jährigen Personen in der Schweiz 50 Jahre alt oder älter, 2013 waren es bereits 29 Prozent und bis in zehn Jahren dürften es gemäss den Demografieszenarien des Bundesamtes für Statistik bereits 33 Prozent sein.⁷⁴ Ihr wachsender Anteil an der Bevölkerung im Erwerbsalter und die damit verbundenen Herausforderungen sind ein Grund, warum älteren Personen auch in der FKI eine bedeutende Rolle zukommt. Die Erwerbsquote von älteren Personen fällt in der Regel bereits vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters ab und nach Erreichen des Rentenalters geht sie dann schlagartig zurück. Hier liegt ein bedeutendes Arbeitskräftepotenzial, das zu fördern ist, indem die Möglichkeiten und Anreize zur Arbeit bis zum Rentenalter und allenfalls auch darüber hinaus verbessert werden.

⁷² Beispielhaft: http://www.ihz.ch/de/aktuell/meldungen/2014_1_23_PLK_Rueckblick.php?navanchor=211001

⁷³ Der Schweizerische Arbeitgeberverband nennt folgende Beispiele:

1. Wiedereinstieg Pflege: Breitestes Angebot in allen Kantonen: <http://www.puls-berufe.ch/?page=168>
2. Zugang zur Bankenwelt: Der Bildungsgang Banking & Finance Essentials (BFE) richtet sich an Quereinsteiger in die Bankenwelt: <http://cyp.ch/banking/banking&finance-essentials/banking&finance-essentials>
3. Kompaktkurse Versicherungen: Der Schweizerische Versicherungsverband SVV hat sich in seiner Bildungsstrategie zum Ziel gesetzt, für Quereinsteiger und für den beruflichen Wiedereinstieg bedarfsgerechte Bildungsangebote zu schaffen. <http://www.vbv.ch/aktuell/kompaktkurse-versicherungen/>
4. Gastro / Hotellerie (6-stufige-durchgängige Ausbildungsprogramme): Fachkurse / Schnellkurse; Bsp: <http://www.gastrozuerich.ch/bildungszentrum/kurse-seminare/?categories=74aedebe-fc8e-6b88-3e16-f459c8d20d20> aber auch 25-tägige fachliche Weiterbildung für Mitarbeitende ohne gastgewerblichen Berufsabschluss in den Bereichen Küche, Service, Hauswirtschaft und Systemgastronomie; Soziaplartnerschaftlich finanziert. http://www.hotelgastro.ch/standard.cfm?ID_n=90&unter=136&haupt=230&language=1 sowie verkürzte (ca. ein Jahr anstelle von zwei Jahren) modulare Ausbildung zum eidgenössischen Berufsattest EBA als Küchenangestellte/r EBA oder Restaurationsangestellte/r EBA.
5. Bauhauptgewerbe: Projekt im Bereich Grundbildung für Erwachsene: <http://www.baumeister.ch/de/berufsbildung/grundbildung/projekt-berufliche-grundbildung-fuer-erwachsene/>
6. Management: Gemeinsam mit Schweizer Unternehmen hat die Executive School der Universität St. Gallen das Weiterbildungsprogramm „Women Back to Business“ entwickelt. Absolventen erhalten das Weiterbildungszertifikat HSG in Management. http://www.es.unisg.ch/de/programme/weiterbildung-nach-thema/general-management-strategie/programme.php?p_id=2489&tab_id=0&k_id=151

Darüber hinaus gibt es – etwa in grossen Berufsfeldern auch generelle Kurse (teils von Angestellten-Organisationen wie etwa dem kaufmännischen Verbänden oder auch kommerzielle Angebote). Z.b. Kaufmännischer Bereich im generellen: Kurse „Fit fürs Büro“ etc. <http://www.kvbildung.ch/de/wiedereinstieg-kauffrau-kaufmann>

⁷⁴ Quelle: BFS (ESPOP, STATPOP, Demografieszenarien)

3.4.1 Bund und Kantone

In zahlreichen Bereichen wurden von Seiten des Bundes in den letzten Jahren bereits Massnahmen getroffen, um die Voraussetzungen für eine Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter oder darüber hinaus zu verbessern. Diese werden hier zusammenfassend dargestellt. Damit kommt der Bundesrat dem Postulat Heim 14.3235 nach, welches Auskunft darüber verlangt, welche konkreten Massnahmen seit 2003 von Seiten des Bundes wie auch auf Seiten der Wirtschaft zur Erhöhung der Chancen älterer Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt getroffen, und welche Ergebnisse damit erzielt wurden.

Im Jahr 2003 hat die OECD für die Schweiz erstmals eine Studie über ältere Arbeitskräfte verfasst. Die OECD stellte damals fest, dass sich die Schweiz bezogen auf die Arbeitsmarktsituation von älteren Personen im Vergleich mit anderen Ländern in einer guten Ausgangslage befinde. Um die Situation weiter zu verbessern, empfahl die OECD der Schweiz auf drei Ebenen anzusetzen. Erstens sollte sie ihr System der sozialen Sicherheit so ausgestalten, dass Anreize zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus existieren. Zweitens sei die Beschäftigungsfähigkeit von älteren Arbeitskräften durch Stärkung der beruflichen Kompetenzen und angepasste Instrumente der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu fördern. Drittens schliesslich seien die Arbeitgeber zu ermutigen, ihre Praxis in Bezug auf die über 50-jährigen zu überdenken, u.a. um sie länger im Unternehmen halten zu können und auch um diese Personengruppe vermehrt einzustellen.⁷⁵

Die Empfehlungen der OECD wurden u.a. im Rahmen der Wachstumspolitik durch Arbeitsgruppen des damaligen Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements (EVD)⁷⁶ und des Eidgenössischen Departements des Innern (EDI) aufgenommen. Im Rahmen des sog. Wachstumspaketes beauftragte der Bundesrat Ende 2005 die Verwaltung, gestützt auf diese Vorarbeiten, Massnahmen zur Erhöhung der Partizipation älterer Arbeitnehmender umzusetzen. Dabei wurden drei Stossrichtungen verfolgt: Erstens die anreizneutrale Ausgestaltung der Sozialversicherungen, zweitens die Verbesserung der Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt und drittens die Verbesserung der gesundheitlichen Voraussetzungen für die Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmotivation.⁷⁷

Im Jahr 2014 hat die OECD die Situation von älteren Arbeitnehmenden in der Schweiz im Auftrag des BSV und des SECO erneut eingehend untersucht (OECD, 2014). In diesem Bericht geht sie explizit auch der Frage nach, in welchen Bereichen die Schweiz seit der letzten Untersuchung Fortschritte erzielt hat und wo nach Einschätzung der OECD weiterer Handlungsbedarf besteht. Generell stellt die OECD fest, dass die Schweiz in den vergangenen zehn Jahren bezogen auf die 2003 eruierten Handlungsfelder massgebliche Fortschritte erzielt hat, insbesondere hinsichtlich verbesserten Anreizen zu längerer Erwerbstätigkeit und verbessertem Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. Den grössten Nachholbedarf ortet die OECD bei der Beseitigung von Hindernissen für die Rekrutierung von älteren Arbeitskräften. Unter anderem empfiehlt sie, die Sozialpartner in der Umsetzung der Fachkräfteinitiative noch stärker einzubeziehen.

⁷⁵ Vgl. Ferro Luzzi & Sonnet (2003).

⁷⁶ heute das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

⁷⁷ Vgl. Aeberhardt (2008).

Anreizneutrale Ausgestaltung der Altersvorsorge

In den letzten Jahren wurden verschiedene Änderungen eingeführt, welche den Arbeitnehmenden bezogen auf den Altersrücktritt ein breiteres Spektrum von Wahlmöglichkeiten eröffnen und gleichzeitig stärkere Anreize für einen Verbleib in der Erwerbstätigkeit setzen. Seit 2011 können Vorsorgeeinrichtungen vorsehen, dass für Versicherte, deren Lohn sich nach dem 58. Altersjahr um höchstens die Hälfte reduziert, die Vorsorge für den bisherigen versicherten Verdienst weitergeführt werden kann. Ältere Arbeitnehmende können damit bei selbst gewählter Arbeitszeitreduktion (Teilzeitarbeit) oder bei einem Funktionswechsel mit daraus resultierendem tieferem Lohn den letzten koordinierten Lohn weiter in der zweiten Säule versichern und Einbussen beim Rentenanspruch verhindern.

Seit 2008 besteht ferner die Möglichkeit, in der Säule 3a bei Weiterarbeit die Altersleistung bis zum vollendeten 70. Altersjahr (Frauen bis zum 69. Altersjahr) aufzuschieben und weiterhin steuerlich abzugsfähige Beiträge einzuzahlen. Seit 2011 können Vorsorgeeinrichtungen der zweiten Säule in ihren Reglementen vorsehen, dass auf Verlangen der versicherten Person ihre Vorsorge bis zum Ende der Erwerbstätigkeit, höchstens jedoch bis zur Vollendung des 70. Altersjahres weitergeführt wird. Mit diesen Massnahmen wird eine berufliche Tätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus finanziell attraktiver gestaltet. Die Änderungen kommen auch dem Trend zu flexibleren Arbeitskarrieren entgegen, indem beispielsweise durch Erwerbsunterbrüche entstandene Lücken in der Vorsorge nach dem Rentenalter ganz oder teilweise gefüllt werden können.

Weitere Massnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmender hätten im Rahmen der 11. AHV-Revision verwirklicht werden sollen. Nachdem die Revision im Parlament gescheitert ist, wurden verschiedene Anliegen vom Bundesrat in die Reform Altersvorsorge 2020 aufgenommen, welche es den Arbeitnehmenden ermöglichen sollen, den Zeitpunkt der Pensionierung flexibler nach ihren persönlichen Bedürfnissen zu gestalten. Der Bundesrat hat am 19. November 2014 die Botschaft zur Reform der Altersvorsorge ans Parlament überwiesen. Die Beratungen stehen noch an.

Die folgenden Elemente der Reform Altersvorsorge 2020⁷⁸ sind für die Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmenden von besonderer Bedeutung:

- Referenzalter 65: Sowohl in der AHV als auch in der beruflichen Vorsorge gilt für Frauen und Männer das Referenzalter von 65 Jahren für den Bezug der Rente ohne Kürzung oder Zuschlag.
- Flexibilisierung des Rentenbezugs: Der Zeitpunkt der Pensionierung kann zwischen 62 und 70 Jahren frei gewählt werden. Dabei können die ganzen Renten oder nur Teile davon bezogen werden, was eine gleitende Pensionierung erlaubt. Bis zum Zeitpunkt, an dem die ganze AHV-Rente bezogen wird, kann diese mit weiteren Beiträgen bis zum Betrag der Maximalrente verbessert werden.
- Flachere Staffelung der Altersgutschriftensätze: Die Erhöhung der gesetzlichen Altersgutschriften ab 55 Jahren entfällt, womit die relative Stellung der über 55-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt gestärkt wird.

⁷⁸ Vgl. Massnahme 21 im Anhang.

Verbesserung der Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt

Grundsätzlich sind ältere Arbeitskräfte in der Schweiz gut im Arbeitsmarkt integriert. Die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen lag im Jahr 2014 laut Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) bei 74 Prozent und zählt im internationalen Vergleich zu den höchsten. Ihre Erwerbslosenquote gemäss ILO⁷⁹ lag bei 3.3 Prozent und damit unter dem Durchschnitt von 4.5 Prozent für alle Altersklassen. Auch die Arbeitslosenquote gemäss SECO lag 2014 für Personen ab 50 Jahren mit 2.8 Prozent unter dem Durchschnitt von 3.2 Prozent.⁸⁰

Trotz der vergleichsweise guten Arbeitsmarktergebnisse, weisen ältere Personen auf dem Arbeitsmarkt aber auch Nachteile auf. Während ihr Risiko, arbeitslos zu werden unterdurchschnittlich ist, ist es für Ältere oft schwieriger als für Jüngere, eine neue Stelle zu finden. Von den Erwerbslosen gemäss ILO waren bei den 55-64-jährigen 54 Prozent ein Jahr oder länger erwerbslos. Bei den 40-54-jährigen waren es 43 Prozent. Von den eingeschriebenen Arbeitslosen Personen gemäss SECO gehörten von den über 50-Jährigen 27 Prozent und bei den 25-49-jährigen 15 Prozent zu den sogenannten Langzeitarbeitslosen. Dies ist ein Grund, warum älteren Stellensuchenden bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit eine besondere Aufmerksamkeit gebührt. Zum zweiten führt die demografische Entwicklung dazu, dass ältere Personen in der Erwerbsbevölkerung und damit indirekt auch bei den Stellensuchenden eine wachsende Gruppe sind.

Der Bundesrat ist sich dieser Tatsachen bewusst und trägt ihnen etwa bei der Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung (ALV) Rechnung. So können über 55-jährige Versicherte im Vergleich zu jüngeren Personen länger Taggelder beziehen.⁸¹ Zudem können über 50-Jährige im Gegensatz zu Jüngeren unabhängig von ihrem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung bis ans Ende der Rahmenfrist an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen teilnehmen.⁸² Ebenso können sie mit bis zu 12 Monaten länger Einarbeitungszuschüsse (EAZ) erhalten, und der mitfinanzierte Lohnanteil liegt mit durchschnittlich 50 Prozent höher als bei Jüngeren. Die „Bevorzugung“ von älteren Stellensuchenden bei den Leistungen der ALV wurde in der 4. Teilrevision des AVIG (in Kraft seit April 2011) bewusst aufrechterhalten und im Bereich der arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) sogar ausgebaut.

Mit dem Ziel der raschen und dauerhaften Wiedereingliederung werden die kantonalen Vollzugsstellen der ALV von Seite des Bundes über Wirkungsindikatoren gesteuert. Damit haben sie einen starken Anreiz, ihre Instrumente für die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit einzusetzen.

Die kantonalen Vollzugsstellen der ALV richten ihre Beratungs- und Vermittlungsstrategien entsprechend auch auf die relevanten Zielgruppen aus. Ältere Arbeitslose gehören zur Gruppe mit einem hohen Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko, für welche die meisten Kantone spezifische Eingliederungsstrategien verfolgen. Die Personalberatenden in den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) setzen zudem bei Bedarf gezielt AMM ein.⁸³

⁷⁹ Internationale Arbeitsorganisation (ILO – International Labour Organisation)

⁸⁰ Für exakte Quellenangaben zu den Zahlen in diesem Kapitel sowie weitere Indikatoren vgl. SECO (2015).

⁸¹ Vgl. Art.27 AVIG.

⁸² Für den Leistungsbezug gilt, sofern im AVIG nichts anderes vorgesehen ist, eine zweijährige Rahmenfrist (Art.9 des AVIG).

⁸³ Vgl. etwa Arni (2013).

Die ALV bietet auch einen geeigneten Rahmen für die Kantone, um selber Konzepte zur Aktivierung und Unterstützung von besonderen Zielgruppen zu entwickeln. Im Bericht der OECD sind entsprechende Beispiele aus den Kantonen Aargau, Genf und St. Gallen aufgeführt. Diese Kantone haben insbesondere die Frühintervention, die Beratung, das Coaching und die Mentoring- und Patensysteme intensiviert. Zum Teil haben einzelne Kantone auch spezifische Massnahmen für ältere Stellensuchende entwickelt. Der Kanton Schaffhausen bietet beispielsweise das Programm «Horizont Generation plus» für Stellensuchende über 50 Jahren. Das Programm besteht aus drei Teilprogrammen: es beinhaltet Workshops, Kontakte mit in der Arbeitswelt verankerten Personen («Tandem 50 plus») und individuelle Weiterbildungsangebote⁸⁴. Wo sinnvoll, öffnen die Kantone ihre Massnahmen für Teilnehmende anderer Kantone. So steht das Programm des Kantons Schaffhausen auch älteren Stellensuchenden anderer Ostschweizer Kantone zur Verfügung. Über den interkantonalen Austausch haben die kantonalen Arbeitsmarktbahörden zudem Kenntnis von erfolgreichen Massnahmen und können prüfen, ob diese in ihren Kantonen implementiert werden können. Das Mentoringkonzept «Tandem 50 plus» erwies sich als gute Massnahme und wird ebenso in den Kantonen St. Gallen und Aargau angeboten. Der Kanton Aargau hat ferner mit seinen RAV zur Sensibilisierung der Unternehmen eine Kampagne für ältere Stellensuchende durchgeführt.⁸⁵

Bezogen auf die Teilnahme an aktiven AMM stellt die OECD für das Jahr 2012 fest, dass die Teilnahme bei den 55-59-Jährigen in den meisten Kantonen ähnlich hoch oder teilweise sogar höher liegt, als bei den unter 50-Jährigen. Bei den Stellensuchenden ab 60 Jahren liegt sie dann meistens unter dem Durchschnitt, wobei zwischen 2007 und 2012 eine Zunahme feststellbar war.⁸⁶

Im Unterschied zu anderen OECD Staaten scheint die Arbeitslosenversicherung in der Schweiz kaum als Instrument der Frühpensionierung missbraucht worden zu sein. Dies dürfte auch an der konsequenten Aktivierungspolitik liegen, welche in der ALV – etwa bezogen auf den Nachweis der Stellensuchbemühungen - bis sechs Monate vor Erreichen des Pensionsalters aufrechterhalten wird.⁸⁷

Anders präsentiert sich die Situation gemäss OECD in der Sozialhilfe, indem viele Gemeinden Personen ab 55 nicht mehr zur Arbeitssuche verpflichten und ab 50 Jahren nur noch wenige Unterstützungsmassnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt anbieten.⁸⁸ Für die Umsetzung einer aktivierenden Sozialhilfe sind die Kantone und Gemeinden zuständig. Der Bund unterstützt die interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) zwischen ALV und Sozialhilfe. Eine Bestandesaufnahme des Forschungsbüros Interface von 2013 zeigt, dass in verschiedenen Regionen bereits solche Projekte bestehen: Kanton Zürich (Integrationsberatung der RAV), Stadt Zürich (Coachingangebot für Ausgesteuerte), Kanton Luzern (Zusammenarbeit zwischen den Sozialämtern und den RAV), Kanton Freiburg (Plattform zwischen den regionalen Sozialdiensten und den RAV, Plateformes SSR-ORP), Kanton Appenzell Ausserrhoden (Zusammenarbeit zwischen RAV und Sozialhilfe).

⁸⁴ Vgl. Online unter: <http://www.sbaw.ch/horizont-generation-plus.html>. Stand: 05.05.2015.

⁸⁵ Vgl. Online unter: https://www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft_arbeit/potenzial_50plus/potenzial_50plus_1.jsp

⁸⁶ Vgl. OECD (2014), S. 174ff., bzw. SECO (2015) für die gesamte Schweiz für die Jahre 2004 und 2014.

⁸⁷ Vgl. OECD (2014), S. 92ff.

⁸⁸ Vgl. OECD (2014), S. 100 bzw. Salzgeber (2012).

Verbleib im Arbeitsmarkt und Rekrutierung von älteren Arbeitnehmenden

Die Schweiz weist bei den über 60-jährigen Personen im OECD Vergleich hinter Norwegen, Schweden und Island die stabilsten Arbeitsverhältnisse für ältere Arbeitskräfte auf. Dieses Ergebnis korrespondiert auch mit einer mehrheitlich positiven Einstellung von Unternehmen gegenüber einem Verbleib älterer Mitarbeiter bis zum Erreichen des Rentenalters, wie dies aus einer Studie im Auftrag des BSV hervorging.⁸⁹

Während Unternehmen relativ viel tun, um Mitarbeiter zu halten, scheinen ältere Arbeitnehmende bei der Rekrutierung von Fachkräften bei vielen Unternehmen eine eher untergeordnete Rolle zu spielen. Es gibt auch Hinweise darauf, dass bei der Einstellung von Arbeitskräften Vorurteile gegenüber älteren Personen ein Hemmnis darstellen können. Die OECD empfiehlt der Schweiz in diesem Zusammenhang, Rechtsvorschriften gegen eine altersbedingte Diskriminierung am Arbeitsplatz zu erlassen.

Derzeit enthält das Schweizer Recht keine gesetzliche Bestimmung, die eine Diskriminierung aus Altersgründen in Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden verbieten würde. Die Gründe, warum ältere Arbeitslose bei der Stellensuche mehr Mühe bekunden als jüngere sind vielfältig. Der Bundesrat erachtet daher eine gesetzliche Regelung nicht für zielführend.⁹⁰ Eine zurückhaltende Regulierung von Arbeitsverhältnissen gehört zudem mit zu den Stärken der schweizerischen Arbeitsmarktpolitik, welche die Grundlage der guten Arbeitsmarktbedingungen für alle Altersgruppen bilden. Allerdings erachtet es der Bundesrat als sinnvoll, die Sensibilisierung gegen diskriminierendes Verhalten gegenüber älteren Stellensuchenden zu verstärken. Im Rahmen der FKI prüfen die Sozialpartner, Bund und Kantone, wie sie die Unternehmen zum Thema «Förderung der Erwerbsbeteiligung älterer Personen» sensibilisieren können und wie der Austausch guter Praktiken gefördert werden kann. An der Nationalen Konferenz vom 27. April 2015 wurden entsprechende Schritte von Bund, Kantonen und Sozialpartnern gemeinsam vereinbart (mehr dazu unter Massnahme 23).

Ein weiteres Thema sind mögliche Formen des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmende. Wie der Bundesrat in seiner Antwort auf die Interpellation 14.3227 Schenker ausgeführt hat, erachtet der Bundesrat eine Verschärfung des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmende nicht für angebracht. Zum einen ist das Risiko, bei einem Stellenabbau freigestellt zu werden, für ältere Arbeitnehmende gegenüber jüngeren nicht erhöht.⁹¹ Die bestehenden Kündigungsschutzbestimmungen bieten für ältere Arbeitnehmende zudem bereits einen gewissen Schutz. So anerkennt die Rechtsprechung die Pflicht, wonach die Persönlichkeit älterer Arbeitnehmender zu schützen ist (BGE 132 III 115, Urteil 4A_558/2012 vom 18. Februar 2013). Eine Kündigung wäre folglich missbräuchlich, wenn der Arbeitgeber die besondere Situation dieser Arbeitnehmenden nicht berücksichtigt hat. Der Bundesrat hat vorgeschlagen, den Höchstbetrag der Entschädigung bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung auf zwölf Monatslöhne zu erhöhen. Diese Massnahme ist zurzeit noch pendent, die Stossrichtung wird aber weiterverfolgt.

Wie auch die OECD in ihrem Bericht für die Schweiz festhält, sind die Auswirkungen eines erhöhten Arbeitsplatzschutzes für ältere Arbeitnehmende zweischneidig. Auf der einen Seite

⁸⁹ Vgl. OECD (2014), S. 127 bzw. Trageser et. al. (2012).

⁹⁰ Am 14.12.2012 hat der Nationalrat das Postulat 12.3543 Naef angenommen. Dieses verlangt einen Bericht zum Recht auf Schutz vor Diskriminierung.

⁹¹ Dieses Ergebnis wird auch in einer aktuellen Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung des BFS bestätigt. Die Auswertung gibt zudem keine Hinweise, wonach das Risiko entlassen zu werden für ältere Arbeitnehmende in den letzten rund zehn Jahren aussergewöhnlich stark gewachsen wäre (vgl. SECO, 2015, S. 20).

erhöhen sie die Verbleibchancen, auf der anderen Seite sinken die Einstellungschancen.⁹² Da die Probleme älterer Personen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt schon heute eher von Hindernissen bei der Einstellung als von stärkerer Betroffenheit von Kündigung herrühren, lehnt der Bundesrat eine Verschärfung des Kündigungsschutzes ab.

Die insgesamt guten Arbeitsmarktergebnisse für ältere Personen lassen darauf schliessen, dass sich Unternehmen in der Schweiz dem Wert ihrer älteren Mitarbeitenden bewusst sind. Es gibt auch Hinweise dafür, dass dieses Bewusstsein gewachsen ist.⁹³ Die Tendenz zu vorzeitigen Pensionierungen in den 90er Jahren konnte in den letzten zehn Jahren gestoppt werden. Ältere Arbeitnehmende waren auch in der letzten Wirtschaftskrise nicht in besonderem Masse von Entlassungen betroffen, und die Erwerbstätigenquote von 55-64-jährigen Personen stieg über die letzten Jahre weiter an.⁹⁴ Das Einstellen und Halten von älteren Arbeitskräften liegt primär in der Verantwortung und letztlich auch im Interesse der Unternehmen. In Kapitel 3.4.2 wird auf entsprechende Aktivitäten von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen näher eingegangen. Der Bund ist bestrebt, positive Tendenzen durch Sensibilisierung der relevanten Akteure - gemeinsam mit den Sozialpartnern - zu unterstützen und geht dabei mit gutem Beispiel voran⁹⁵.

Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit von älteren Erwerbspersonen durch Weiterbildung und Förderung gesunder Arbeitsbedingungen

Die Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit stellt ein weiteres Handlungsfeld dar, durch welches ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt gestärkt werden könnten. Die OECD schätzt die Situation der Schweiz bezogen auf die Beschäftigungsfähigkeit als relativ günstig ein und sie stellt in den letzten zehn Jahren auch Fortschritte fest.⁹⁶ Verbesserungspotenzial ortet die OECD vor allem bei Niedrigqualifizierten und bei Frauen. Diese beiden Themen werden im Rahmen der FKI unter den Stossrichtungen der Höherqualifizierung (Kapitel 3.2) sowie der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kapitel 3.3) konkret aufgenommen.

Die Aktivitäten des Bundes zur Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit von älteren Personen konzentrieren sich auf Fragen der Weiterbildung sowie auf die Gesundheit am Arbeitsplatz. Auf die AMM im Rahmen der ALV wurde weiter oben bereits eingegangen, Massnahmen der Invalidenversicherung (IV) werden im folgenden Kapitel behandelt.

Massnahmen im Bereich der Gesundheit am Arbeitsplatz zielen darauf ab, die Produktivität der älteren Arbeitnehmenden zu fördern und zu erhalten. Einerseits sollen die Arbeitsbedingungen so ausgestaltet werden, dass die Arbeitsfähigkeit und -motivation über das ganze Erwerbsleben hinweg möglichst wenig absinken. Andererseits müssen die Leistungsanforderungen so gesetzt werden, dass sie langfristig erfüllt werden können (altersgerechte Arbeitsplätze).

Eine gemischte Arbeitsgruppe des damaligen EVD und des EDI schlug 2005 auf der geltenden gesetzlichen Grundlage ein Programm zugunsten älterer Arbeitnehmender vor. Mittels zweier wissenschaftlicher Studien über die Arbeitsfähigkeit und Integration der älteren Arbeitskräfte in der Schweiz wurde in einem ersten Schritt eine Bestandesaufnahme erstellt.⁹⁷ Auf dieser

⁹² Vgl. OECD (2014), S. 126

⁹³ Vgl. OECD (2014), S. 118ff.

⁹⁴ Vgl. dazu SECO (2015)

⁹⁵ Vgl. Massnahme 22 im Anhang.

⁹⁶ Vgl. OECD (2014), S. 161ff.

⁹⁷ Vgl. Bütler & Engler (2008) sowie Moser, Egger & Thom (2008).

Grundlage wurde das Programm «Arbeitsbedingungen und Gesundheit» entwickelt. Ziel des Programms ist die Reduktion der vorzeitigen unfreiwilligen Altersrücktritte aus dem Erwerbsleben und die Sensibilisierung der Betriebe – insbesondere KMU – sowie im Bestreben zu unterstützen, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten in allen Phasen des Erwerbslebens zu erhalten.

Zu den Massnahmen gehörte u.a. das Aufzeigen von Beispielen guter betrieblicher Präventions- und Förderungspraxis. Eine Sensibilisierung von Führungskräften, HR-Beauftragten und Mitarbeitenden erfolgte mit Unterstützung und Mitwirkung der Sozialpartner, betroffenen Behörden und Nichtregierungsorganisationen. Für den betrieblichen Gesundheitsschutz wurden existierende Strukturen, Programme, Informations- und Arbeitsmittel sowie Weiterbildungsangebote genutzt. Das SECO schaltete zur Unterstützung dieser Tätigkeiten auch eine Website auf, auf welcher Informationen und weiterführende Links zum Thema ältere Arbeitskräfte und Gesundheit am Arbeitsplatz gebündelt wurden.

Die öffentliche Hand trägt zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz auch im Rahmen der öffentlichen Arbeitsinspektion bei. Die Arbeitsinspektion ist in der Schweiz auf kantonaler Ebene angesiedelt. Die kantonalen Arbeitsinspektorate berücksichtigen – auch aufgrund der Sensibilisierung durch den Bund – in den letzten Jahren zunehmend auch altersbedingte Gesundheitsgefährdungen. Da Belastungen des Bewegungsapparats zu den häufigsten Gründen für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zählen, wurden zwischen 2009 und 2013 in verschiedenen Sektoren (v.a. Gastgewerbe, Spitäler, Lebensmitteleinzelhandel) verstärkt Inspektionen durchgeführt.⁹⁸

Die Sensibilisierungsaktivität des Bundes spiegelt sich u.a. auch darin, dass das Thema der älteren Arbeitskräfte und des Altersmanagements in den Betrieben durch die Sozialpartner und weitere Akteure aufgegriffen wurde (vgl. auch Kapitel 3.4.2).⁹⁹

Die Integrationsbestrebungen der Invalidenversicherung (IV) und interinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen den Sozialversicherungen

Die IV wurde zwischen 2004 und 2012 insgesamt dreimal revidiert. Dabei wurden die Elemente der Aktivierung und Erwerbsfähigkeit ausgebaut. Die Massnahmen der anstehenden IV-Revision (Weiterentwicklung der IV) sind in erster Linie auf Kinder, Jugendliche und Menschen mit psychischer Behinderung ausgerichtet. Längerfristig werden sie sich auch auf die ältere Bevölkerung auswirken. Mit den Massnahmen der fünften IV-Revision, insbesondere mit der Früherfassung und der Frühintervention, kann auch die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmenden direkt gefördert werden.

In den letzten Jahren wurde ferner die Interinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen den Organen der IV, der ALV, der Sozialhilfe und weiteren Stellen ausgebaut.¹⁰⁰ Dies ist auch gemäss OECD ein wichtiger Ansatz, um die Kompetenzen der verschiedenen Institutionen zu nutzen und zu vermeiden, dass Versicherte von einem Leistungssystem ins nächste weitergereicht werden. Nach Einschätzung der OECD wurde der Umgang mit psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz in den letzten zehn Jahren insgesamt erfolgreich überarbeitet. Bei der Umsetzung der neuen Instrumente in den Kantonen stellt sie allerdings noch relativ grosse Unterschiede

⁹⁸ Vgl. SECO (2014), S. 8.

⁹⁹ Vgl. etwa Schweizerischer Arbeitgeberverband (2006), Höpflinger & Beck (2006), Riphahn & Sheldon (2006), Schweizerischer Gewerkschaftsbund (2008).

¹⁰⁰ Vgl. OECD (2014), S. 90, bzw. Interface (2013).

fest und folgert daraus, dass noch nicht in allen kantonalen IV-Stellen das volle Potenzial dieser Instrumente genutzt wird.

3.4.2 Sozialpartner

Den Sozialpartnern kommt für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmender eine Schlüsselrolle zu. Die OECD zeigt in ihrem Bericht auf, dass in der Schweiz einige Betriebe integrierte Altersmanagementstrategien entwickelt haben und dass vor allem grössere Unternehmen zum Teil entsprechende Massnahmen ergriffen haben. In den Befragungen von Schweizer Unternehmen durch die OECD stellt sie auch ein wachsendes Bewusstsein bei den Betrieben gegenüber älteren Arbeitnehmenden fest.

Die OECD hält fest, dass in der Schweiz seit 2003 im Bereich der Sensibilisierung für die Fragen der älteren Arbeitnehmenden gewisse Fortschritte erzielt werden konnten.¹⁰¹ Exemplarisch sei hier auf Aktivitäten verschiedener Akteure hingewiesen, welche entweder durch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften initiiert wurden oder die sich an die Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer richten:

- Die Altersstrategie von 2006 des Arbeitgeberverbandes. In einer Broschüre für Unternehmen werden praktische Ratschläge für eine Personalpolitik aufgeführt, welche die Stärken der älteren Arbeitnehmenden zum Tragen bringt.¹⁰²
- Die Initiative des Arbeitgeberverbandes «Plattform Arbeitsmarkt 45plus», welche im November 2013 neu lanciert wurde. Die Plattform soll praxisbezogenes Wissen für Unternehmen im Zusammenhang mit älteren Arbeitnehmenden (Verbesserungsmöglichkeiten im System, Best-Practice-Beispiele, konkrete Umsetzungsvorschläge) sammeln, analysieren und verbreiten. Arbeitgeber sollen damit bei der Umsetzung einer Diversity-Politik unterstützt werden.
- Die Gewerkschaften haben sich mit der Frage der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für einen längeren Verbleib älterer Arbeitskräfte im Arbeitsmarkt beschäftigt.¹⁰³
- Private Unternehmernetze wie zum Beispiel das «Silberfuchs-Netz» oder das «Demographie Forum Schweiz» leisten Sensibilisierungsarbeit und bilden Plattformen für den Erfahrungsaustausch.
- Universitäten und (Fachhochschulen befassen sich ebenfalls mit der Thematik der Alterung der Bevölkerung und den Folgen für die Unternehmen. Beispielsweise hat die FH Nordwestschweiz zwischen 2005 und 2007 in Zusammenarbeit mit sechs Unternehmen Konzepte für ein altersgerechtes Personalmanagement ausgearbeitet.¹⁰⁴

In folgenden Bereichen empfiehlt die OECD den Sozialpartnern, in den kommenden Jahren noch weitere Aktivitäten zu Gunsten älterer Mitarbeiter zu ergreifen:

- Abbau von Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten gegenüber älteren Stellenbewerbern.
- Abbau genereller Anreize zur Frühpensionierung und Vermeidung zwangsweiser (Früh-) Pensionierungen. Angepasste gesamtarbeitsvertragliche Lösungen in Sektoren mit besonders hohen physischen und psychischen Belastungen wie beispielsweise im Baugewerbe.

¹⁰¹ Vgl. OECD (2014), S. 148ff.

¹⁰² Schweizerischer Arbeitgeberverband (2006).

¹⁰³ Schweizerischer Gewerkschaftsbund (2008).

¹⁰⁴ Zölch (2009)

- Anpassung der Arbeitsplätze, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Weiterentwicklung der fachlichen Kompetenzen und Förderung der internen und externen beruflichen Mobilität über den ganzen Erwerbsverlauf hinweg.
- Überprüfung von Lohnsteigerungen die automatisch an das Alter gebunden sind. Stärkere Orientierung der Löhne an der Produktivität.
- Verbesserung der Früherfassung von Gesundheitsproblemen.
- Sensibilisierung der Unternehmen für Fragen des Altersmanagements – insbesondere bei KMU.

Mittlerweise haben die Sozialpartner bereits auf diese Empfehlung reagiert. Um die Anreize zur Frühpensionierung zu reduzierten engagiert sich Travail.Suisse beispielsweise im Bereich der Angehörigenpflege mit dem Projekt «info-workcare»¹⁰⁵. Mit dem neuen Projekt will Travail.Suisse Arbeitnehmenden ab 50, die irgendwann mit der Pflege von älteren Angehörigen konfrontiert werden, mittels Website zeigen, dass sich eine Erwerbstätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter durchaus mit der Pflege von älteren Angehörigen vereinbaren lässt. Als Organisation, welche die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vertritt, möchte Travail.Suisse diese dazu ermutigen, die Pflege ihrer Angehörigen zu übernehmen und gleichzeitig erwerbstätig und bei guter Gesundheit zu bleiben.

Der Bundesrat teilt die Einschätzung, wonach den Sozialpartnern für die gute Integration älterer Personen in den Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle zukommt. Zusammen mit den Verbänden will der Bund eine Sensibilisierung der Akteure für diese Thematik erreichen. Hierzu bindet er die Sozialpartner eng in seine Aktivitäten im Rahmen der Fachkräfteinitiative ein, wie dies auch die OECD in ihrem Bericht empfiehlt. Die Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende vom 27. April 2015 ist die jüngste Aktivität in diesem Zusammenhang.

Massnahme 23: Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende

Die Konferenz wurde mit der Annahme des Postulats Rechsteiner (14.3569)¹⁰⁶ in die Wege geleitet. Gemäss Auftrag vom Parlament wurde sie nach dem Modell der Lehrstellenkonferenz gestaltet. Sie fand somit geschlossen und mit beschränkter Teilnehmerzahl statt. Der Konferenz gingen zwei Vorbereitungssitzungen mit den Kantonen und Sozialpartnern voraus sowie ein Treffen mit den Organisationen der Betroffenen. Dadurch wurde sichergestellt, dass die Anliegen der Betroffenen bei der Konferenz umfassend berücksichtigt werden.

An der Konferenz vom 27. April 2015 diskutierten Vertreter des Bundes und der Kantone sowie des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB), von Travail.Suisse, des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV) und des Schweizerischen Gewerbeverbandes (sgv) die Situation der älteren Arbeitnehmenden in der Schweiz. Um diese weiter zu verbessern, wurden mehrere Massnahmen verabschiedet.¹⁰⁷ So soll das Instrumentarium der ALV mit den RAV optimiert werden. Weiter machen die Kantone eine Bestandaufnahme und führen ein Monitoring bei den kantonalen Arbeitsmarktbehörden durch, um effiziente Massnahmen für die Wiedereingliederung zu dokumentieren. Wichtig ist ebenfalls die Weiterbildung. So wird empfohlen, regelmässig sogenannte Standortbestimmungen betriebsintern durchzuführen. Zudem braucht es eine Sensibilisierung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Öffentlichkeit.

¹⁰⁵ Vgl. im Anhang S. 93 Projekt 5.

¹⁰⁶ <http://www.parlament.ch/d/suche/Seiten/geschaeft.aspx?gesch_id=20143569> Stand: 27.04.2015.

¹⁰⁷ Vgl. Gemeinsame Schlusserklärung. Online unter: <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=57020> Stand: 27.04.2015.

Ältere Arbeitnehmende sind zum Teil negativen Vorurteilen ausgesetzt, die eine Einstellung erschweren. Dieses Bild muss korrigiert und die Potenziale älterer Mitarbeitender müssen aufgezeigt werden. Weiter sollen sich die öffentlichen und privaten Arbeitgeber dafür einsetzen, in Stelleninseraten auf die Angabe des Lebensalters zu verzichten.

An der Konferenz einigten sich Bund, Kantone und Sozialpartner zudem auf eine Roadmap. Im April 2016 wird eine zweite Konferenz stattfinden. Ziel ist es, sich über die Ergebnisse auszutauschen und eine erste Bilanz über die Massnahmen zu ziehen. Vor der Konferenz sind zwei Vorbereitungssitzungen im Herbst 2015 und Frühling 2016 geplant.

3.5 Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit

Innovationen und technischer Fortschritt führen häufig dazu, dass bspw. durch Automatisierung einfache Tätigkeiten immer weniger gefragt sind und der Bedarf an höhere Qualifikationen steigt. Andererseits sind auch Innovationen denkbar, welche den Bedarf an Fachkräften durch Produktivitätssteigerungen verringern und damit die Fachkräfteknappheit grundsätzlich entschärfen könnten. Solche Innovationen sind umso dringlicher und auch lohnender, je grösser die Fachkräfteknappheit tatsächlich wird.

Grundsätzlich obliegt es den Unternehmen, Produkt- oder Prozessinnovationen zu tätigen. Sie besitzen diesbezüglich das Know-how und haben einen wirtschaftlichen Anreiz, weil in der Reduktion von Fachkräften ein grosses finanzielles Sparpotenzial liegt.

Für Bund und Kantone sind Innovationsförderungen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit vor allem in denjenigen Bereichen sinnvoll, in denen sie selber Arbeitgeber sind und/oder in denen der Wettbewerb zwischen verschiedenen Anbietern keine oder nur eine unvollständig Rolle spielt. Namentlich gilt dies für die sogenannten staatsnahen Dienstleistungen wie die Bereiche Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen. Tatsächlich hat in diesen drei Bereichen in den letzten Jahren die Nachfrage nach Fachkräften stark zugenommen. Insgesamt erstreckte sich mehr als die Hälfte des gesamtschweizerischen Beschäftigungswachstums seit der Finanzkrise auf die staatsnahen Bereiche¹⁰⁸.

Diese staatsnahen Dienstleistungen, die sich erfahrungsgemäss eher stetig und wenig konjunktursensibel entwickeln, verzeichneten über die letzten Jahre kontinuierliche Zuwächse. Insbesondere die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen weist in der Schweiz, wie in vielen anderen Industrieländern, allein schon aufgrund langfristiger Trends (demografische Alterung, medizinischer Fortschritt) eine steigende Tendenz auf, die in den letzten Jahren durch das Bevölkerungswachstum noch zusätzlich angetrieben wurde. Damit verzeichneten die staatsnahen Dienstleistungen über die letzten Jahre das höchste Beschäftigungswachstum aller Sektoren; von 2000-2013 um rund 35 Prozent bzw. fast 3 Prozent pro Jahr. Getrieben wurde dieses vor allem durch den Gesundheitssektor¹⁰⁹.

In einigen Wirtschaftsbereichen ist die statistische Erfassung von Wertschöpfung und Produktivität schwierig. In den sogenannten «nicht marktbestimmten» Bereichen, zu denen u.a. die öffentliche Verwaltung und das Bildungswesen gehören, lässt sich die Wertschöpfung nicht anhand von Marktpreisen berechnen (weil in der Regel keine existieren), sondern muss mittels der geleisteten Inputs (in der Regel Arbeitsstunden zu Arbeitskosten bewertet) erfolgen. Dadurch entwickelt sich in diesen Bereichen die Wertschöpfung meistens proportional zum

¹⁰⁸ Wachstumsbericht (2015) S.55.

¹⁰⁹ Wachstumsbericht (2015) S.21.

Arbeitseinsatz und es resultiert statistisch keine Produktivitätszunahme, auch wenn die Qualität der erbrachten Leistungen über die Jahre steigen dürfte. Auch im Gesundheitssektor dürfte die Erfassung von Qualitätsverbesserungen Probleme bereiten (KOF (2014)). Statistische Erfassungsprobleme bei der Produktivitätsmessung für die staatsnahen Sektoren betreffen indes nicht nur die Schweiz, sondern dürften in ähnlichem Masse auch für viele andere Länder gelten¹¹⁰.

3.5.1 Bund

Aufgrund des Gewichts der staatsnahen Bereiche beim Beschäftigungswachstum hat der Bundesrat in seinem Beschluss zur Intensivierung der FKI am 19. September 2014 das BSV (Sozialwesen), das SBFI (Bildungswesen) und das BAG (Gesundheitswesen) beauftragt, über die Gründe des Beschäftigungswachstums und die Möglichkeiten zu dessen Beschränkung v.a. durch Produktivitätssteigerungen, Bericht zu erstatten. Das BSV erarbeitet den Bericht im Sozialbereich vorbehaltlich der Mitwirkung der Kantone bis Frühling 2016 und das SBFI behandelt diese Fragen im Bildungsbereich vorbehaltlich der Mitwirkung der Kantone im Rahmen der BFI-Botschaft 2017-2020.

Im Bereich von Pflege und Gesundheit fällt der öffentlichen Hand als Arbeitgeber eine besondere Verantwortung zu. Einerseits sind die staatlichen Behörden auf allen Ebenen dafür verantwortlich, die Fachkräftenachfrage in diesem Bereich und damit die gesundheitliche und pflegerische Versorgung sicherzustellen. Andererseits treten sie auch als Konkurrenz zur privaten Wirtschaft im Wettbewerb um Fachkräfte auf.

Der Masterplan «Bildung Pflegeberufe» (Massnahme 2) wirkt mit einer Steigerung der Abschlüsse bereits dem steigenden Personalbedarf im Gesundheitsbereich entgegen. Dennoch sind weitere Anstrengungen notwendig, da im Gesundheitsbereich der Fachkräftebedarf stark wächst und auch weiter wachsen dürfte. Daher erscheinen in diesem Bereich Innovationen als besonders interessant und entwicklungsfähig.

Das BAG berichtet im Rahmen seiner vom Bundesrat am 23. Januar 2013 verabschiedeten gesundheitspolitischen Prioritäten «Gesundheit2020» jährlich über Massnahmen zur Ausschöpfung der Effizienzreserven und Produktivitätssteigerungen. Im Folgenden sind die einzelnen Massnahmen (24 bis 30) mit Innovationscharakter aufgeführt.

Massnahme 24: Förderung der koordinierten Versorgung

Eine der vorrangigen Prioritäten von «Gesundheit2020» ist die Förderung eines zeitgemässen Versorgungsangebotes. Der Schwerpunkt liegt dabei auf derjenigen Patientengruppe, die zahlreiche teure Leistungen benötigt. Konkret die 10 Prozent, auf welche 70 bis 80 Prozent der Versorgung entfallen. Genau hier hat eine gut abgestimmte Koordination eine hohe Bedeutung, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, da an diesen Fällen meistens mehrere Ärzte, Therapeuten, Spitäler und weitere Institutionen beteiligt sind.

Die Förderung einer integrierten Versorgung ist in Anbetracht des wachsenden Anteils älterer Menschen umso wichtiger. Die Anzahl der Patienten, die umfangreiche und teure Leistungen benötigen, steigt. Der technische Fortschritt eröffnet zahlreiche therapeutische Möglichkeiten und erhöht die Lebenserwartung von Patienten mit schweren Erkrankungen.

¹¹⁰ Wachstumsbericht (2015) S.45.

Massnahme 25: Versorgungsforschung

Auch die Stärkung der Versorgungsforschung wurde als Massnahme in die Strategie «Gesundheit2020» des Bundesrates aufgenommen und ist explizit Teil des Masterplans «Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung». Ziel der Versorgungsforschung ist es, Erkenntnisse zu gewinnen, wie sich die Strukturen der Kranken- und Gesundheitsversorgung optimieren, die Versorgungsqualität und die Effizienz steigern, die Über-, Unter- und Fehlversorgung reduzieren und die Patientenorientierung und -sicherheit erhöhen lassen.

Zu diesem Zweck soll ein Nationales Forschungsprogramm (NFP) «Versorgungsforschung im Schweizerischen Gesundheitssystem» lanciert werden. Das SBFI hat den Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) beauftragt, den Programmvorschlag «Versorgungsforschung im Schweizerischen Gesundheitssystem» auf ihre Machbarkeit hin zu überprüfen und zu konkretisieren. Der Bundesrat entscheidet dieses Jahr über die Lancierung und den Finanzrahmen eines Nationalen Forschungsprogramms (NFP) zur Versorgungsforschung.

Massnahme 26: Umsetzung der Qualitätsstrategie - Health Technology Assessment

Damit die vom Bundesrat beschlossene Qualitätsstrategie¹¹¹ wirksam und nachhaltig umgesetzt werden kann, müssen die Voraussetzungen für die Bereitstellung und Finanzierung geeigneter Strukturen geschaffen werden. Die Vernehmlassung zur Vorlage des Bundesgesetzes über das Zentrum für Qualität in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung wurde im September 2014 abgeschlossen.

Die Ergebnisse der Vernehmlassung zeigten, dass der Bund sich zwar aktiver um die Gewährleistung von Qualität bemühen muss, die Aktivitäten jedoch nicht zentral in einer spezifischen Institution für Qualität zusammenfassen soll. Darüber hinaus ergab sich, dass der Themenbereich Stärkung der Bewertung von Gesundheitstechnologien (Health Technology Assessment, HTA) getrennt von der Qualitätsstrategie behandelt werden sollte, damit die Unabhängigkeit der Arbeiten sichergestellt ist.

Mit einer Stärkung von HTA sollen nicht wirksame und nicht effiziente Leistungen, Arzneimittel und Verfahren vermieden werden, um die Qualität zu erhöhen und die Kosten zu dämpfen. Dies soll durch eine systematische, periodische Überprüfung bestehender Leistungen sowie eine Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen zur Bewertung neuer Leistungen mittels HTA-Berichten erfolgen.

Massnahme 27: Bundesgesetz über das elektronische Patientendossier

Das Bundesgesetz über das elektronische Patientendossier regelt die Voraussetzungen für die Bearbeitung der Daten des elektronischen Patientendossiers. Damit wird eine zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der «Strategie eHealth Schweiz»¹¹² erfüllt und eine wichtige Massnahme für die Weiterentwicklung des Schweizer Gesundheitssystems umgesetzt. Mit dem elektronischen Patientendossier sollen die Qualität der Behandlungsprozesse verbessert, die Patientensicherheit erhöht und die Effizienz des Gesundheitssystems gesteigert werden. Die Umsetzung wird unmittelbar nach der für 2015 geplanten Schlussabstimmung im Parlament beginnen.

¹¹¹ Mehr zur Qualitätsstrategie des Bundes im Schweizerischen Gesundheitswesen unter: <http://www.bag.admin.ch/themen/krankenversicherung/14791/index.html?lang=de> Stand: 08.05.2015.

¹¹² Mehr zur «Strategie eHealth Schweiz» unter: <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/10357/10359/> Stand: 08.05.2015.

*Massnahme 28: Masterplan «Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung» NEU:
Forum medizinische Grundversorgung*

Das Stimmvolk hat am 18. Mai 2014 mit einer Mehrheit von 88 Prozent dem Bundesbeschluss über die medizinische Grundversorgung zugestimmt. Der Masterplan «Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung» konnte im Einverständnis mit allen beteiligten Partnern am 4. September 2014 abgeschlossen werden. Der neue Verfassungsartikel legt die Grundlage für die langfristige Sicherung der medizinischen Grundversorgung durch den Bund und die Kantone und trägt der Bedeutung der Ausbildung im Gesundheitswesen und der Arbeitsbedingungen für die betroffenen Berufsgruppen Rechnung. Im Laufe des Jahres 2015 soll eine neue Plattform «Forum medizinische Grundversorgung» eingerichtet werden, die sich mit den aktuellen und künftigen Herausforderungen im Bereich der Hausarztmedizin und der medizinischen Grundversorgung befassen wird. An dieser werden sich Vertreter des Bundes und der Kantone sowie die wichtigsten betroffenen Akteure beteiligen. Ziel wird es sein, die Probleme zu ermitteln, Lösungen zu finden und Empfehlungen für die politisch Verantwortlichen abzugeben.

Durch innovative Versorgungsmodelle trägt der Masterplan zur Verbesserung der Produktivität bei. Langfristig hat er zum Ziel, die Hausarztmedizin und die medizinische Grundversorgung zu stärken, um so überall eine allen zugängliche Grundversorgung von hoher Qualität zu gewährleisten.

Massnahme 29: Aktionsplan zur Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen

Ein zunehmender Bedarf an Betreuung und Pflege, der nicht allein durch das Gesundheitswesen gedeckt werden kann, neue Formen des familiären Zusammenlebens sowie die stetig steigende Erwerbsquote bei den Frauen haben die Pflege durch Familienangehörige ins Blickfeld der Politik gerückt. Das Parlament und der Bundesrat haben zwischen 2009 und 2013 verschiedene Aufträge zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für betreuende und pflegende Angehörige erteilt. Für die Situationsanalyse, die Erarbeitung des Handlungsbedarfs sowie von Lösungsansätzen hat das Eidgenössische Departement des Innern EDI eine interdepartementale Arbeitsgruppe eingesetzt. Ziel des am 5. Dezember 2014 durch den Bundesrat verabschiedeten Aktionsplans ist unter anderem die bessere Anpassung der Unterstützungs- und Entlastungsmassnahmen an die Bedürfnisse erwerbstätiger pflegender Angehörigen, so dass die zusätzliche Belastung besser getragen werden kann. Diese Weiterentwicklung der bestehenden Angebote soll gemeinsam mit den Kantonen erfolgen. Damit kann auch zu einer Reduktion des zusätzlichen Bedarfs an Pflegepersonal beigetragen werden.

Massnahme 30: «Active and Assisted Living» Programm

Im Europäischen Innovationsförderprogramm «Active and Assisted Living» (AAL) haben sich 20 europäische Länder und Kanada zusammengeschlossen, um mit Hilfe von Produkt- und Dienstleistungsentwicklungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik die Lebensqualität und die Autonomie älterer Menschen zu erhöhen, die sozialen Systeme in der Pflege zu entlasten und die Marktchancen für entsprechende Entwicklungen zu erhöhen. Das Programm leistet einen Beitrag zur Entlastung der Gesundheitsfachpersonen und damit zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit in diesem Bereich.

Zwischen 2009 und 2014 hat sich der Bund mit rund 18,8 Mio. Franken an den Forschungs- und Entwicklungskosten von schweizerischen Projektträgern (Forschungseinrichtungen, Firmen und Vertreterorganisationen von Endanwender/innen) beteiligt. Die Förderung beträgt in

der Regel 50 Prozent der Projektkosten. Die restlichen 50 Prozent werden mit Mitteln aus dem EU-Forschungsprogramm und durch Eigenleistungen beglichen. In 2014 konnte die Schweiz ihre Vollmitgliedschaft für die zweite Programmperiode (2014–2020) erneuern.

Dem AAL Programm wurde in diesem Jahr ein hoher Mehrwert für die Teilnehmer attestiert. Das Programm ist eine gute Ergänzung zu anderen nationalen und europäischen Innovationsfördermöglichkeiten. Insgesamt wurden bisher rund 60 AAL-Projekte mit schweizerischer Beteiligung gefördert. Sieben davon sind abgeschlossen (13%). Dies entspricht insgesamt 128 schweizerischen Einzel-Projektbeteiligungen. Knapp 40 Prozent der Beteiligungen erfolgen durch KMU, gefolgt von Forschungseinrichtungen (34%), Enduser-Organisationen (23%) und Grossunternehmen (4%).

4 Schlussfolgerungen¹¹³

Die Fachkräfteinitiative ist ein Führungsinstrument des Bundesrates mit dem Ziel, den sich verschärfenden Fachkräftemangel zu mildern. Die Initiative ist in zwei Phasen unterteilt; einer Aufbauphase (2011 bis 2015) und einer Umsetzungsphase (2015 bis 2018). Die Aufbauphase begann mit der Lancierung der FKI durch das WBF im Jahr 2011. Das Massnahmenpaket zur FKI respektive die Zustimmung des Bundesrates dazu, erfolgte im November 2013. In diesem Zeitraum (2011 - 2013) wurden die vier Handlungsfelder erarbeitet, Massnahmen identifiziert und die Zustimmung und Unterstützung der Kantone und Sozialpartner für eine gemeinsame Umsetzung der Initiative sichergestellt. Mit dem nun vorliegenden Bericht wird die Aufbauphase abgeschlossen. In der Zeit bis zum Ende der FKI soll nun die Umsetzung weiter vorangetrieben werden. Zum Abschluss der FKI per Ende 2018 wird das WBF dem Bundesrat einen Schlussbericht vorlegen. Weiterzuführenden Projekte, welche über die Laufzeit der Initiative hinausgehen, werden nach Beendigung der Initiative in die üblichen Prozesse der zuständigen Departemente integriert¹¹⁴.

In Anbetracht des vorgegeben Zeitrahmens und dem Ausbau des Massnahmenpakets im September 2014 - infolge der MEI -, sind die Arbeiten der FKI bereits weit fortgeschritten. Die Vorarbeiten zur FKI zeigen erste Ergebnisse. Die Fachkräftediskussion hat bereits Gesellschaft, Wirtschaft und Politik gleichermassen erreicht und schafft allmählich das Bewusstsein für die Fachkräfteproblematik und ihre Ursprünge. Gleichzeitig wurden schon adäquate Schritte eingeleitet, um das inländische Potenzial an Fachkräften besser auszuschöpfen.

Das Massnahmenpaket umfasst 30 Massnahmen unter der Federführung des Bundes. Viele Massnahmen werden unter Mitwirkung der Kantone und Sozialpartner umgesetzt. Die einzelnen Kantone und Sozialpartner haben zudem in ihren Zuständigkeitsbereichen bereits zahlreiche Massnahmen und Projekte veranlasst.

Der Bund nimmt im Rahmen der FKI übergeordnete Aufgaben wahr. Dazu gehört die Sicherstellung geeigneter Rahmenbedingungen, Bereitstellung von Entscheidungsgrundlagen sowie Controlling und Sensibilisierung. Mittels Vereinbarungen mit den Kantonen und den Sozialpartnern soll ausserdem die Abstützung und das Engagement für die FKI gestärkt werden. Die Vereinbarung «Fachkräfteinitiative plus» («FKIplus») zwischen Bund und Kantonen wurde am 19. Juni 2015 gutgeheissen. Sie umfasst einen Massnahmenkatalog, welcher über die FKI hinausgeht.

¹¹³ In Erfüllung des Postulates 14.3465 FDP-Liberale Fraktion.

¹¹⁴ Die Umsetzung einzelne Massnahmen, geht über den Zeitrahmen der FKI hinaus.

4.1 Massnahmen unter Federführung des Bundes

Vier der 30 Massnahmen sehen direkt gesetzliche Anpassungen vor. Darunter im Bildungsbereich (Gesundheitsberufegesetz GesBG), im Bereich Vereinbarung von Beruf und Familie (unterschiedliche Behandlung von Ehepaaren und Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer und steuerliche Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten) sowie im Bereich Innovation (Bundesgesetz über das elektronische Patientendossier). Diese Gesetzesanpassungen unterliegen unterschiedlichen Departementen sowie Zeitplänen und werden in jeweils eigener Regie umgesetzt. Alle 30 Massnahmen, inklusive den vier bereits erwähnten, werden nach den identifizierten Handlungsfeldern gegliedert.

Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitswelt

In diesem Handlungsfeld wurden insgesamt 13 Massnahmen in den Bereichen Berufsbildung, Hochschule und Integration getroffen. Im Bereich Berufsbildung befinden sich alle Massnahmen in Umsetzung. Die letzte wird voraussichtlich Ende 2017 abgeschlossen. Im Hochschulbereich sind drei der sechs Massnahmen in Planung und starten mit der BFI-Botschaftsperiode 2017 – 2020, während zwei bis zum Jahr 2016 abschliessend umgesetzt werden. Das Inkrafttreten des Gesundheitsberufegesetzes steht hingegen noch nicht fest. Die Massnahme im Bereich Integration ist in Umsetzung.

Die bereits laufenden Massnahmen im Bildungsbereich haben in den letzten Jahren schrittweise Verbesserungen erzielt, beispielsweise durch die Erhöhung der Anzahl Abschlüsse im Gesundheitswesen oder die Stärkung der höheren Berufsbildung. Die Massnahmen sind darauf ausgerichtet, das bestehende, bewährte Bildungssystem zu optimieren und Lücken zu schliessen. Dadurch ist sichergestellt, dass die Massnahmen nachhaltig auf die Durchlässigkeit und Qualität wirken und auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts abgestimmt sind.

Der überwiegende Teil der Massnahmen wirkt sich aber erst mittel- bis langfristig aus, zum Beispiel brauchen das Nachholen eines Berufsabschlusses oder der Aufbau von karrierefördernden Strukturen an Hochschulen eine gewisse Zeit. Bei einzelnen Bildungsmassnahmen, welche zusätzliche Aufwendungen des Bundes vorsehen (bspw. aufgrund des Weiterbildungsgesetzes), erfolgt deren Finanzierung wie bei allen anderen Bildungsmassnahmen im Rahmen der Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI-Botschaft).

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In diesem Handlungsfeld wurden sieben Massnahmen im Rahmen der FKI getroffen. Zwei wurden abgeschlossen, eine ist in Umsetzung und vier sind in Planung. Die Massnahmen zielen auf eine Verbesserung der für die Nutzung des Fachkräftepotenzials relevanten Rahmenbedingungen ab. Wie im Bildungsbereich erzeugen auch in diesem Handlungsfeld die getroffenen Massnahmen eine mittel- bis langfristige Wirkung. Entscheidend für die tatsächliche Wirkung sind letztendlich die dominierenden gesellschaftlichen Werteorientierungen, bzw. die Überwindung alter Strukturen.

Bei nicht- und teilzeiterwerbstätigen Personen liegt ein grosses Potenzial an Fachkräften, insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten. Die Potenziale liegen wegen eines mangelnden Angebots familienergänzender Betreuungsplätze, ungeeigneten Arbeitsbedingungen und negativen finanziellen Anreizen teilweise brach. Die negativen Anreize ergeben sich dadurch, dass eine Erhöhung des Zweitpensums neben höheren Steuern auch zu einer Erhöhung der Betreuungskosten führt. Häufig lohnt sich für Familienhaushalte eine Erhöhung des Erwerbspensums nicht, da das erzielte Mehreinkommen nicht ausreicht, um die Mehrkosten zu decken.

Auf Bundesebene können im Endeffekt durch steuerliche Reformen bessere Rahmendbedingungen realisiert werden. Das EFD hat im Rahmen der FKI einen Bericht zur unterschiedlichen Behandlung von Ehepaaren und Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer und steuerlichen Behandlung der Kinderdrittbetreuungskosten verfasst.

Die Zuständigkeit vieler Bereiche in diesem Handlungsfeld (Krippenplätze, schulergänzende Tagesstrukturen, usw.) liegt primär bei den Kantonen und Gemeinden. Diese Kompetenzverteilung wurde in der Volksabstimmung vom 3. März 2013 zur Familienpolitik bestätigt. Für die Ausgestaltung möglichst familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten sind die Sozialpartner zuständig.

Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus

In diesem Handlungsfeld wurden drei Massnahmen getroffen. Zwei davon sind abgeschlossen, haben aber Folgearbeiten ausgelöst. Die zweite nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende ist in Planung und aufgrund der Erkenntnisse aus den Umsetzungsarbeiten des Konzepts «Generationenmanagement» wird in der Bundesverwaltung eine Personalstrukturanalyse und ein Austrittsmonitoring eingeführt. Die Reform der Altersvorsorge 2020 befindet sich in der parlamentarischen Beratung.

Auf staatlicher Ebene wurden im letzten Jahrzehnt viele Anstrengungen unternommen, um den älteren Arbeitnehmenden Anreize zur längeren Erwerbstätigkeit zu geben und einen opportunen Übergang in die Pensionierung zu ermöglichen. Die OECD bestätigt, dass die Schweiz massgebliche Fortschritte erzielt hat, insbesondere bei der Verbesserung der Anreize zur längeren Erwerbstätigkeit und dem Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. Den grössten Nachholbedarf ortet die OECD bei der Beseitigung von Hindernissen für die Rekrutierung von älteren Arbeitskräften.

Das Einstellen und Halten von älteren Arbeitskräften liegt primär in der Verantwortung und letztlich auch im Interesse der Unternehmen. Der Bund ist bestrebt, durch Sensibilisierung der relevanten Akteure und die Zusammenarbeit zwischen öffentlicher Hand und Unternehmen aktiv eine positive Entwicklung zu fördern. Ein erster Schritt wurde mit der gemeinsamen Schlusserklärung bei der nationalen Konferenz vom 27. April 2015 zum Thema ältere Arbeitnehmende getan.

Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit

In diesem Handlungsfeld wurden sieben Massnahmen getroffen, eine ist abgeschlossen und die restlichen sind in Umsetzung.

Bisher hat der Bund die Anstrengungen in diesem Handlungsfeld auf den Gesundheitsbereich gerichtet. Die öffentliche Hand hat in dieser Branche, die einen wachsenden Bedarf an Fachkräften aufweist, eine grosse Verantwortung. Weitere Innovationspotenziale im Sozial- und Bildungsbereich werden zurzeit ausgelotet.

4.2 Ausblick

Es wurden bereits viele Massnahmen ergriffen und erste Erfolge konnten erzielt werden. Der Fokus der Arbeiten liegt jetzt auf der konkreten Umsetzung der Massnahmen und damit auf einer Intensivierung der Zusammenarbeit mit allen beteiligten Partnern. Zu diesem Zweck wird eine Anpassung der Organisationsstruktur und der Ressourcen angestrebt sowie eine Ausdehnung des Reportings vorgeschlagen.

Um gute Rahmenbedingungen insbesondere im Handlungsfeld «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» zu schaffen, kann bundesseitig die Beseitigung der negativen finanziellen Anreize vorangetrieben werden.

Die Aktivierung zusätzlicher Fachkräftepotenziale hängt stark mit der Ausgestaltung der steuerlichen Anreize zusammen. Beispielsweise kann das verfügbare Einkommen von Erwerbspersonen bei Erhöhung des Erwerbspensums auf Grund der zusätzlichen Steuerbelastung und Betreuungskosten negativ ausfallen. Deshalb haben Massnahmen zur Verbesserung der finanziellen Anreize hohe Priorität. Der Bund kann im Rahmen seiner Steuerkompetenzen einen wichtigen Beitrag leisten, um die steuerlichen Anreize zur Erhöhung des Erwerbspensums zu verbessern. Jedoch soll zunächst die Abstimmung über die Volksinitiative «Für Ehe und Familie - gegen die Heiratsstrafe» abgewartet werden. Das EFD wird dem Bundesrat spätestens 6 Monate nach erfolgter Abstimmung eine Vorlage zur verfassungskonformen Ehepaarbesteuerung vorlegen, sowie auf den gleichen Zeitpunkt hin prüfen, ob Drittbetreuungskosten als Gewinnungskosten zu betrachten sind oder das Maximum des heutigen Steuerabzuges erhöht werden soll.

Ein weiterer zentraler Punkt für eine erfolgreiche Umsetzung der FKI, ist die Organisationsstruktur. Die FKI hat sich in eine Richtung entwickelt, bei der das jetzige Format der Zusammenarbeit und des Informationsaustausches zwischen den verschiedenen Kompetenzebenen und zwischen den FKI-Partnern überholt ist. Um die notwendige Effizienz bei der Umsetzung der einzelnen Massnahmen weiterhin gewährleisten zu können, muss die Organisationsstruktur weiterentwickelt werden. Die bisherige Organisation mit der Begleitgruppe entspricht nicht mehr den Erfordernissen zur Fortführung der Arbeiten.

Das WBF wird, in Anlehnung an die angestrebte Vereinbarung mit den Organisationen der Arbeitswelt und der bereits abgeschlossenen Vereinbarung mit den Kantonen, die Fachkräfteinitiative durch eine neue Aufbauorganisation festigen. Diese umfasst zwei Begleitgremien, zuständig für die Umsetzung der Vereinbarungen, sowie eine übergreifende FKI-Tagung. Durch die Vereinbarungen erhalten beide Gremien ein klares Mandat und die notwendigen Kompetenzen, um dieses zu erfüllen. Dadurch ist sichergestellt, dass die jeweiligen Kompetenzen weiterhin gewahrt werden und die einzelnen Massnahmen im Mittelpunkt der Arbeiten stehen. Einmal im Jahr treffen sich die beiden Gremien im Rahmen der FKI-Tagung zu einem Spitzentreffen und informieren über erzielte Fortschritte und das weitere Vorgehen.

Die Ziele der Fachkräfteinitiative sind sehr anspruchsvoll. Es gibt Herausforderungen, die nicht durch den Bund oder eine Arbeitsgruppe allein gelöst werden können:

- Erstens, haben wir in der Schweiz eine sehr hohe Erwerbstätigenquote. 81 Prozent (2014)¹¹⁵ der 15- bis 64-jährigen Bevölkerung geht einer Erwerbstätigkeit nach, womit die verfügbaren Potenziale grundsätzlich bereits gut genutzt werden.
- Zweitens, erfordert die FKI in vielerlei Hinsicht (bspw. bei der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmenden oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) ein Umdenken der gesamten Bevölkerung. Die Gewinnung von zusätzlichen Fachkräften im Inland ist eine grosse Investition und nimmt Zeit in Anspruch. Schnelle Resultate sind deshalb nicht möglich, vielmehr sind Ausdauer und Beharrlichkeit gefragt. Bei der Nutzung der inländischen

¹¹⁵ Bundesamt für Statistik BFS

Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

Fachkräfte tragen die einzelnen Unternehmen die Verantwortung, um im Inland beispielsweise gut ausgebildete Frauen oder ältere Arbeitnehmer zu rekrutieren, oder um ihre Belegschaft weiterzubilden.

- Drittens, hat das Indikatorensystem der FKI Grenzen. Es kann Hinweise geben, in welchen Bereichen des Arbeitsmarktes es relativ schwierig ist, Fachkräfte zu finden. Es kann jedoch nicht den Fachkräftemangel in Zahlen quantifizieren.
- Viertens, entscheidet in einer freiheitlich organisierten Gesellschaft jede Person eigenständig darüber, welchen Beruf sie wählt, wie lange sie diesen ausübt und in welchem Bereich sie sich weiterbildet. Die individuellen Interessen entsprechen nicht zwingend denjenigen des Arbeitsmarktes. Der Staat kann durch die Bereitstellung guter Rahmenbedingungen Optionen aufzeigen und Anreize setzen. In welchen Umfang Potenziale dadurch aktiviert werden, kann jedoch nicht beobachtet werden.

Da die FKI-Massnahmen auf verschiedenen Ebenen eingeleitet und durch verschiedene Akteure entwickelt und umgesetzt werden, sind sie für aussenstehende Beobachter nur sehr schwer als stimmiges und zielgerichtetes Massnahmenpaket erkennbar. Die dezentralen Zuständigkeiten erschweren es, die Fortschritte des Gesamtprojekts zu beobachten. Der vorliegende Bericht soll dieses Defizit beheben.

5 Anhang: FKI-Massnahmen

5.1 Übersichtstabelle der Massnahmen unter Federführung des Bundes

Massnahme	Zuständigkeit Bund	Stand
Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitswelt		
1. Projekt «Match-Prof»	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2014-2016
2. Masterplan Bildung Pflegeberufe	WBF (SBFI) / EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2010-2015
3. Strategieprojekt höhere Berufsbildung	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2013-2017
4. Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2014-2017
5. MINT-Mandat des SBFI an die Akademien der Wissenschaften Schweiz	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2013-2016
6. Massnahmenpaket «Stärkung der Praxisorientierung beim Fachhochschulzugang im MINT-Bereich»	WBF (SBFI)	In Umsetzung Massnahme 1: 2015-2017 Massnahme 2: Abschluss Ende 2015 Massnahme 3: 2014-2016
7. Konsolidierung und Ausbau von Lehre und Forschung der Humanmedizin	WBF (SBFI)	In Planung Zeitraum: 2017-2020
8. Gesundheitsberufegesetz	EDI (BAG) / WBF (SBFI)	In Umsetzung, Botschaft Ende 2015
9. Stärkung der Nachwuchsförderung an Hochschulen	WBF (SBFI)	In Planung Zeitraum: 2017-2020
10. Bundesprogramm Chancengleichheit an den FH 2013 – 2016	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2013-2016
11. Personenförderung der KTI	WBF (KTI)	In Planung Beginn 2017
12. Anerkennung der militärischen Führungsausbildung durch Hochschulen	VBS (V)	In Umsetzung Zeitraum: 2014-2016
13. Verstärkung der Bildungs- und Erwerbsintegration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen	EJPD (SEM)	In Umsetzung Abschluss Ende 2015
Vereinbarkeit Beruf und Familie		
14. Beseitigung der steuerlichen Benachteiligung von Ehepaaren gegenüber Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer	EFD (ESTV)	In Planung

Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

Massnahme	Zuständigkeit Bund	Stand
15. Überprüfung der steuerlichen Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten	EFD (ESTV)	In Planung
16. Verlängerung der Anstossfinanzierung des Bundes für familienergänzende Kinderbetreuung	EDI (BSV)	Abgeschlossen Ergänzende Vernehmlassungsvorlage in Arbeit
17. Einsatz von Zivildienstleistenden in Kinderbetreuungsstrukturen	WBF (ZIVI)	In Planung Umsetzung ab 2016
18. Arbeitsgruppe zur Finanzierung von Tagesstrukturen im Schulbereich	WBF (SECO, SBFI); EDI (BSV); EFD (EFV)	Abgeschlossen
19. Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin	EFD (EPA)	Abgeschlossen
20. Neuausrichtung der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz GIG	EDI (EBG)	In Planung Umsetzung ab 2017
Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus		
21. Reform der Altersvorsorge 2020	EDI (BSV)	Vom Bundesrat beschlossen; zurzeit in der parlamentarischen Beratung
22. Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin (Konzept «Generationenmanagement»)	EFD (EPA)	Abgeschlossen Folgearbeiten in Umsetzung
23. Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende	WBF (SECO, SBFI); EDI (BSV); EFD (EPA)	Abgeschlossen Folgekonzferenz im April 2016
Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit		
24. Förderung der koordinierten Versorgung	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2015 und Folgejahre
25. Versorgungsforschung	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2015 und Folgejahre
26. Umsetzung der Qualitätsstrategie - Health Technology Assessment	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2015 und Folgejahre
27. Bundesgesetz über das elektronische Patientendossier	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: Inkrafttreten voraussichtlich 2017
28. Masterplan Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung NEU: Forum medizinische Grundversorgung	EDI (BAG)	In Planung Umsetzung ab 2015

Massnahme	Zuständigkeit Bund	Stand
29. Aktionsplan zur Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2016
30. «Active and Assisted Living» Programm	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2014-2020

5.2 Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitswelt

Massnahme 1: Projekt «Match-Prof»

Titel
Projekt Match-Prof
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
In Absprache mit den Verbundpartnern der Berufsbildung setzt sich das SBFI verstärkt dafür ein, Jugendliche und junge Erwachsene konsequent und zielsicher in die Berufsbildung und damit in den Arbeitsmarkt zu integrieren.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Das Projekt «Match-Prof» hat zum Ziel, das Matching zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt zu verbessern und dadurch die Zahl der offenen Lehrstellen sowie der Personen in Zwischenlösungen zu senken. Auch sollen Jugendliche und Erwachsene schneller und direkter in die Berufsbildung integriert werden. Entsprechende Projekte von Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt werden bei der Projektplanung sachlich, z.B. bei der Entwicklung von Projektideen, und finanziell vom SBFI unterstützt. Durch das optimale Ausschöpfen des Potentials der Jugendlichen und Erwachsenen in der Schweiz leistet Match-Prof einen wichtigen Beitrag zur Fachkräfteinitiative des Bundes.
Zielgruppe / Nutzniesser
- Betriebe mit offenen Lehrstellen - Jugendliche auf der Lehrstellensuche
Projektplan / Meilensteine
Die bewilligten Projekte der Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) werden laufend begleitet und regelmässig auf ihre Wirksamkeit hin überprüft.
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☒ In Umsetzung. Zeitraum: 2014-2016 ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Das Projekt Match-Prof arbeitete bis März 2015 an 47 Projektideen: • 2 Projekte wurden bewilligt, 1 Projekt wurde abgelehnt; • 3 Projekte wurden positiv beurteilt und der EBBK-Subkommission zur Bewilligung empfohlen; Projekt wird zurzeit geprüft; • Projekte sind initialisiert. Die definitive Projekteingabe wird erwartet; • 15 Projekte sind in der Initialisierung; • 20 Projekte decken sich nicht mit den Zielen von Match-Prof beziehungsweise konnten die Partner nicht für eine Projekteingabe gewonnen werden. Bis März 2015 konnten die unten stehenden Projekte positiv beurteilt werden. Auf dem Lehrstellenmarkt sollten dadurch 1'648 Jugendliche (422/Jahr) vermittelt werden: • Match-Prof Bern: Matching-Projekt für Migrant/innen. 180 Jugendliche in 3 Jahren (60/Jahr)

• Lehrstellenvermittlung Basel Stadt: Lehrstellenvermittlung im Kanton Basel Stadt. 560 Jugendliche in 4 Jahren (140/Jahr) • PROentreprise: Matching-Projekt im Kanton Jura. 500 Jugendlichen in 5 Jahren (100/Jahr) • X-Talent: Matching-Projekt mit Fokus Betriebe im Kanton Solothurn. 240 Jugendliche in 3 Jahren (80/Jahr) • NON-STOP: Matching-Projekt im Kanton Zürich. 168 Jugendliche in 4 Jahren (42/Jahr)
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Die Idee der aktiven Vermittlung zwischen den Lehrstellensuchenden und dem Lehrstellenangebot der Wirtschaft ist heute noch nicht weit verbreitet und muss bekannter gemacht werden.
Organisation
Im Auftrag von Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann leitet die Abteilung Berufliche Grundbildung & Maturitäten des SBFI das Projekt Match-Prof. Die Projektaufgaben werden von den Projektteams «Berufsbildung», «Projektförderung» und «Rechtsdienst» ausgeführt. Für die Initialisierung der Projekte von Kantonen und OdA wurde PRO LEHRSTELLEN AG beauftragt.
Kommunikation
Pressemitteilungen https://www.news.admin.ch/dokumentation/00002/00015/index.html?lang=de&msg-id=55186 (12.11.2014) Artikel in der Berner Zeitung, 22.11.2014 Mitteilung im Panorama-Newsletter http://www.panorama.ch/dyn/2938.aspx?id_news=6505 SBFI-News Ausgabe April 2014, Ausgabe September 2014, Ausgabe Dezember 2014 / Januar 2015 Alle Ausgaben sind abrufbar unter: http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/02494/index.html?lang=de

Massnahme 2: Masterplan Bildung Pflegeberufe

Titel
Masterplan Bildung Pflegeberufe
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Der Masterplan Bildung Pflege wurde 2010 gemeinsam vom Bund (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI und Bundesamt für Gesundheit BAG), von den Kantonen (Erziehungsdirektorenkonferenz EDK und Gesundheitsdirektorenkonferenz GDK) und der Organisation der Arbeitswelt Gesundheit (OdASanté) ins Leben gerufen. Die Ziele des Masterplans Bildung Pflegeberufe sind, bis 2015 die Zahl der inländischen Ausbildungsabschlüsse im Pflegebereich zu erhöhen, die erforderlichen Teilprojekte durch Transparenz und klare Kommunikationswege zu koordinieren und die periodische Berichterstattung an die politischen Behörden. Die Arbeiten werden in drei Schwerpunkten angegangen: • Bereitstellen einer bedarfsgerechten Zahl an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen • Umsetzung der Bildungssystematik • Massnahmen in Bezug auf ausländische Fachkräfte
Ziel/ Beitrag zur FKI
Mit einer erhöhten Anzahl Ausbildungsabschlüsse im Pflegebereich kann dem wachsenden Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal begegnet und die Abhängigkeit von ausländischem Pflegepersonal gemildert werden.
Zielgruppe / Nutzniesser
Anbieter von Pflegeleistungen sowie Pflegebedürftige in der Schweiz
Projektplan / Meilensteine
- Publikation Schlussbericht: Dezember 2015 - Abschluss Masterplan Bildung Pflegeberufe: Dezember 2015
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☒ In Umsetzung. Zeitraum: 2010-2015

☐ Abgeschlossen. Zeitraum:

Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen

Der Masterplan Bildung Pflegeberufe befindet sich in der Abschlussphase. Die bildungspolitischen Ziele des Masterplans Bildung Pflegeberufe wurden zu einem grossen Teil erreicht. Die Zahl der Abschlüsse im Beruf Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ (FaGe) hat sich in den letzten sieben Jahre mehr als verdoppelt: von rund 1'500 Abschlüssen im 2007 auf gut 3'700 im 2014. Jedes Jahr werden von der Branche zusätzliche Lehrstellen geschaffen. Die zweijährige berufliche Grundbildung Assistentin / Assistent Gesundheit und Soziales wurde 2012 gesamtschweizerisch eingeführt.

Auf der Tertiärstufe steigen die Eintritte in die Pflegestudiengänge seit 2011 ebenfalls an: von 2'600 im 2011 auf rund 3'000 im 2013. Grundlagen für die Förderung der betrieblichen Ausbildungsplätze stehen zur Verfügung, Ausbildungen im Pflegebereich werden auf allen Stufen des Bildungssystems angeboten. Mit dem Bundesratsauftrag zur Erarbeitung der Botschaft zum Gesundheitsberufegesetz und der Inkraftsetzung des Nachträglichen Erwerbs des Fachhochschultitels in Pflege wurden zwei weitere Ziele erreicht.

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

Der Schlussbericht des Masterplans Bildung Pflegeberufe muss finalisiert werden.

Die Verantwortung für die über den Masterplan Bildung Pflegeberufe herausführenden Folgearbeiten wird den zuständigen Organisationen zugewiesen.

Organisation

Der Masterplan Bildung Pflegeberufe gliedert sich in drei Schwerpunkte («Bedarfsgerechte Anzahl an Ausbildungs- und Praktikumsplätze», «Umsetzung der Bildungssystematik», «Massnahmen ausländischer Fachkräfte»). Die Schwerpunkte beinhalten verschiedene Projekte. Die Verantwortung liegt je nach Projekt in den Händen des SBFI, des BAG, der GDK, der EDK oder der OdASanté.

Eine Steuergruppe führt und begleitet den Masterplan Bildung Pflegeberufe. In der Steuergruppe sind das SBFI, das BAG, die EDK, die GDK, die OdASanté und der Schweizerischer Verband der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen (svbg) vertreten. Den Vorsitz hat das SBFI inne.

Für die Organisation und Abstimmung des Gesamtprojekts sowie für die Vorbereitung der Sitzungen der Steuergruppe ist eine Koordinationsgruppe verantwortlich. Sie setzt die Aufträge der Steuergruppe um und überprüft in Absprache mit den Verbundpartnern fortlaufend den Stand der Arbeiten in den Projekten. In der Koordinationsgruppe sind folgende Organisationen vertreten: SBFI; BAG; GDK, EDK, OdASanté, svbg, Rektorenkonferenz der Fachhochschulen (KFH), Konferenz der höheren Fachschulen (K-HF) und die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK). Die Leitung der Koordinationsgruppe liegt beim SBFI.

Kommunikation

Webseite Masterplan Bildung Pflegeberufe

<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01539/01541/index.html?lang=de>

Zwischenbericht Masterplan Bildung Pflegeberufe

<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01539/01541/index.html?lang=de> (unter Dokumente)

Newsletter Masterplan Bildung Pflegeberufe

<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01539/01542/index.html?lang=de>

SBFI-News-Artikel

Ausgabe November 2013

Massnahme 3: Strategieprojekt höhere Berufsbildung

Titel

Strategieprojekt zur Stärkung der (v.a. höheren) Berufsbildung

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme

Mit der höheren Berufsbildung (eidgenössische Prüfungen und eidgenössisch anerkannte Bildungsgänge an höheren Fachschulen) verfügt die Schweiz über ein bewährtes Modell zur beruflichen Weiterqualifizierung. Seit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes (BBG) im Jahr 2004 gehört die höhere Berufsbildung (HBB) zum nicht-hochschulischen Tertiärbereich. Sie bietet Personen mit Berufsabschluss und Berufserfahrung die Möglichkeit, ihre praktischen Fähigkeiten mit theoretischen Fachkenntnissen zu verbinden, um Führungs- und Fachverantwortung zu übernehmen. Im

Unterschied zum Hochschulbereich setzt sie keine Maturität voraus, sondern einschlägige berufliche Qualifikationen und mehrjährige Praxiserfahrung.

Aufgrund der Arbeitsmarktorientierung und -steuerung der HBB-Abschlüsse sind Massnahmen zur Stärkung der HBB Teil der sogenannten Bildungsmaßnahmen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Im Rahmen des im Jahr 2013 lancierten Strategieprojektes werden gemeinsam mit den Verbundpartnern Lösungsansätze zur stärkeren Finanzierung und besseren nationalen und internationalen Positionierung der höheren Berufsbildung diskutiert. Verschiedene Massnahmen werden umgesetzt. Zentrale Anliegen sind eine angemessene Subventionierung der vorbereitenden Kurse auf eidgenössische Prüfungen, die Verbesserung der Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit der gesamten HBB zu anderen Bildungswegen sowie die Einführung international verständlicher Titel für HBB-Abschlüsse.

Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt haben die eingeschlagenen Stossrichtungen mit einem Massnahmenpaket «Stärkung der Berufsbildung» konkretisiert und gebündelt. Der Bundesrat hat dieses am 27. August 2014 genehmigt.

Einzelne Massnahmen:

Finanzierung:

- *Neues System zur Finanzierung von vorbereitenden Kursen auf eidgenössische Prüfungen.* Mit dieser neuen Bundesfinanzierung zugunsten von Kandidierenden auf eidgenössische Prüfungen soll die direkte finanzielle Belastung der Absolvierenden im Quervergleich mit den übrigen Abschlüssen der Tertiärstufe vergleichbar werden.
- Mit der Interkantonalen Vereinbarung über Beiträge an die Bildungsgänge der höheren Fachschulen (HFSV), haben die Kantone bereits eine Grundlage für die Mitfinanzierung der Bildungsgänge an höheren Fachschulen und für die Freizügigkeit für deren Studierende geschaffen. Die HFSV ist Anfang 2014 in Kraft getreten.

Positionierung:

- *Nationaler Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR Berufsbildung):* Der NQR verfolgt das Ziel, die internationale Vergleichbarkeit und Wertschätzung der schweizerischen Berufsbildungsabschlüsse, insbesondere der HBB, zu verbessern. Die dazugehörigen Zeugniserläuterungen (berufliche Grundbildung) und Diplomzusätze (höhere Berufsbildung) enthalten das Niveau des jeweiligen Abschlusses sowie ergänzende Informationen. Dadurch soll Arbeitgebern im In- und Ausland eine Einschätzung der fachlichen Kompetenzen ermöglicht und so die Mobilität der Absolvierenden auf dem Arbeitsmarkt sichergestellt werden.
- *International aussagekräftige englische Titelbezeichnungen für die Berufsbildungsabschlüsse:* Diese sollen auf den Zeugniserläuterungen und Diplomzusätzen zukünftig aufgeführt werden und dienen der besseren Vergleichbarkeit und Anerkennung der HBB-Abschlüsse im Inland (multinationale Unternehmen) sowie im Ausland.
- *Förderung der Durchlässigkeit zum Hochschulbereich, insbesondere zu den Fachhochschulen:* Konkrete Ansatzpunkte sind die Erhöhung der Transparenz bei den Zulassungsbedingungen und den Anrechnungsverfahren für Absolvierende der HBB.
- *Informationsoffensive:* Seit 2013 werden Kampagnen für die HBB lanciert, um die Anerkennung und Attraktivität der Abschlüsse zu fördern.

Ziel/ Beitrag zur FKI

Die HBB ist kompetenz- und arbeitsmarktorientiert und bietet Absolvierenden der beruflichen Grundbildung ohne Maturität eine interessante Perspektive zur Weiterqualifizierung. Auch Personen mit einem anderen Abschluss der Sekundarstufe II oder einem Tertiärabschluss können sich durch die Angebote der HBB berufsorientiert und praxisnah spezialisieren. Gefördert werden das anwendungsbezogene Lernen, die rasche Umsetzung neuer Fachkenntnisse und ein hoher Innovationsrhythmus. Die rasche Anpassungsfähigkeit und der Einbezug der Organisationen der Arbeitswelt in die Erarbeitung und Revision der Bildungsangebote, ermöglichen deren genaue Abstimmung auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes. Mit jährlich rund 25'000 Abschlüssen leistet die HBB einen wesentlichen Beitrag zur Bereitstellung qualifizierter Fachkräfte und zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft.

Die Bemühungen zur besseren *Positionierung* der HBB (NQR, verbesserte Durchlässigkeit zu den Hochschulen, englische Titelbezeichnungen) soll deren Attraktivität und Wertschätzung im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft weiter erhöhen.

Dank der geplanten stärkeren *Finanzierung* der vorbereitenden Kurse auf eidgenössische Prüfungen durch die öffentliche Hand ist mit einer steigenden Nachfrage nach den eidgenössischen Prü-

fungen zu rechnen. Nicht nur Personen, welche von ihren Arbeitgebern finanziell unterstützt werden, sondern auch Wieder- und Umsteiger können sich weiterqualifizieren. Die stärkere Nutzung der Angebote der HBB und damit die Höherqualifizierung der erwerbstätigen Bevölkerung leisten einen wesentlichen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Der verbesserte Zugang zur HBB ermöglicht längerfristig, dass das inländische Arbeitskräftepotential besser ausgeschöpft werden kann.

Zielgruppe / Nutzniesser

Zielgruppe sind in erster Linie die *Bildungsnachfragenden*, unabhängig von der Branche in welcher sie tätig sind. Die bessere Positionierung der HBB-Abschlüsse im In- und Ausland verbessert deren Anerkennung und erhöht die Mobilität der Absolvierenden. Die stärkere und einheitlichere Finanzierung der höheren Berufsbildung durch die öffentliche Hand entlastet die Studierenden an höheren Fachschulen sowie die Kandidierenden auf eidgenössische Prüfungen und gewährleistet die Freizügigkeit.

Von den Massnahmen der beruflichen Weiterqualifizierung der Arbeitnehmenden profitieren jeweils auch deren *Arbeitgeber* indem sie die Angebote der HBB gezielt als Personalentwicklungsmassnahme verwenden können. Dies wiederum nützt den Unternehmungen.

Die Massnahmen leisten somit einen wesentlichen Beitrag zur Bereitstellung qualifizierter Fachkräfte und zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit der *Schweizer Wirtschaft*.

Projektplan / Meilensteine

- Das Inkrafttreten der Änderung des Berufsbildungsgesetzes für die *neue Finanzierung der vorbereitenden Kurse* auf eidgenössische Prüfungen ist per 01.01.2017. Die Vernehmlassung der notwendigen BBG-Anpassung ist abgeschlossen (21. April 2015). Der Bundesrat wird nach der Sommerpause 2015 das weitere Vorgehen (Rechtsanpassungen und Kreditanträge) im Hinblick auf die BFI-Botschaft 2017-2020 beschliessen.
- Die Verordnung des *NQR Berufsbildung* ist seit dem 01.10.2014 in Kraft.
- Lösungsvorschläge für aussagekräftige *englische Titelbezeichnungen* werden derzeit konkretisiert und sollen bis zum Sommer 2015 vorliegen.
- Zur Verbesserung der *Durchlässigkeit* der HBB-Absolvierenden zu den Hochschulen ist ein Pilotprojekt geplant.

Projektstatus

- ☐ In Planung. Umsetzung geplant für:
- ☒ In Umsetzung. Zeitraum: 2013 bis voraussichtlich 2017
- ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:

Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen

Siehe auch Meilensteine

Das Strategieprojekt hat die Bedeutung der Absolvierenden der HBB im Bildungssystem, im Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft ins Zentrum der bildungspolitischen Diskussionen gerückt.

Konkrete Erfolge für die Bekämpfung des Fachkräftemangels werden sich erst in einigen Jahren zeigen, wenn die Änderungen des Berufsbildungsgesetzes (BBG) in Kraft getreten sind und der NQR Berufsbildung sowie die englischen Titelbezeichnungen im In- und Ausland etabliert sind.

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

Das Projekt ist bereits in einem fortgeschrittenen Stadium. Im Bereich der konkreten Umsetzung der verschiedenen Massnahmen stehen noch einige Herausforderungen bevor, wie z.B. der Vollzug der neuen Finanzierung der vorbereitenden Kurse auf eidgenössische Prüfungen.

Mit der stärkeren Finanzierung der vorbereitenden Kurse besteht die Gefahr, dass sich die Arbeitgeber weniger stark engagieren. Die Auswirkungen der Massnahmen werden im Rahmen eines Monitorings beobachtet.

Organisation

Das gesamte Projekt ist verbundpartnerschaftlich organisiert. Seit Beginn sind ein Projektteam und eine strategische Steuerungsgruppe bestehenden aus Vertreter/innen von Organisationen der Arbeitswelt und der Kantone in die Erarbeitung und Umsetzung der Massnahmen integriert.

Kommunikation

Aufgrund des engen Einbezugs der Verbundpartner in die Erarbeitung der Lösungen wurde an diversen Anlässen informiert.

Kommunikation an die Öffentlichkeit:

Link zur Homepage des Strategieprojekts: <http://www.sbf.admin.ch/hbb/index.html?lang=de>

Link zur Medienmitteilung: <http://www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/00586/index.html?lang=de&msg-id=55887>

Link zur Vernehmlassung der BBG-Änderung: <http://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/pendent.html#WBF>

Massnahme 4: Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene

Titel
Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Im Bericht «Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene», publiziert im Juni 2014, wurde eine Bestandesaufnahme der Bildungslandschaft «Berufsabschluss für Erwachsene» durchgeführt und überprüft, ob ein Bedarf zur Harmonisierung und zum Ausbau von Strukturen und Angeboten besteht. Aus den Erkenntnissen des Berichts wurden Empfehlungen abgeleitet, die zurzeit verbundpartnerschaftlich umgesetzt werden. Im ersten Teilprojekt werden die politischen Grundlagen für die Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene geschaffen. Die Thematik wird 2015 in den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen des Bundes und der Kantone sowie in der BFI-Botschaft 2017-2020 verankert. Zudem wird die Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen bei der Ausgestaltung der Verordnung zum Weiterbildungsgesetz berücksichtigt. Im zweiten Teilprojekt fördert das SBFI den Ausbau und die Entwicklung erwachsenengerechter Angebote. Es überarbeitet zusammen mit den Verbundpartnern den bestehenden Leitfaden für die Validierung und entwickelt einen neuen Leitfaden zu erwachsenengerechtem Ausbilden und Prüfen. Die Ausarbeitung eines gesamtschweizerischen Informationskonzepts und die Klärung von Fragen rund um Finanzierung und Begleitung werden ebenfalls 2015 gestartet. Unterstützend sollen Studien vertieft Aufschluss über die Zielgruppen, deren Potenzial, allfällige Hürden für Erwachsene, eine Grundbildung anzugehen und die Erfolgsfaktoren eines solchen Bildungsweges geben. Die Massnahmen sollen insgesamt dazu beitragen, die Rahmenbedingungen für Berufsabschlüsse und Berufswechsel für Erwachsene effizient und erwachsenengerecht zu gestalten, mit dem Ziel, die Abschlussquote zu erhöhen.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Die Qualifizierung von Erwachsenen ohne berufliche Grundbildung ist eine Massnahme zur Behebung des Fachkräftemangels. Sie ist dem Handlungsfeld «Höherqualifizierung» der Fachkräfteinitiative zugeordnet.
Zielgruppe / Nutzniesser
Erwachsene ohne Abschluss auf Sek II-Stufe
Projektplan / Meilensteine
Teilprojekt 1 «Politische Grundlagen»: Abschluss Ende 2016 - Berufsabschluss für Erwachsene wird als gemeinsames bildungspolitisches Ziel von Bund und Kantonen verabschiedet (März 2015) - Berufsabschluss für Erwachsene wird in der BFI-Botschaft 2017-2020 als Schwerpunkt verankert. - Förderung der Grundkompetenzen wird in der Verordnung zum Weiterbildungsgesetz aufgenommen (Verabschiedung von BR Februar 2016). Teilprojekt 2 «Ausbau und Entwicklung»: Abschluss Ende 2017 - Überarbeitung Validierungsleitfaden: bis März 2016 - Zulassung zu eidg. Prüfungen: nach Bedarf, Befragungen laufen - Erwachsenengerechtes Ausbilden und Prüfen: in Planung Teilprojekt 3 «Information»: Abschluss Ende 2017 - Erstellung und Implementierung Informations- und Kommunikationskonzept Teilprojekt 4 «Begleitung und Finanzierung»: Abschluss Ende 2017 - Finanzierung Berufsabschlüsse für Erwachsene - Beratung und Begleitung
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für:

Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

☒ In Umsetzung. Zeitraum: 2014-2017
☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
-
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
-
Organisation
Auftraggeber: Josef Widmer, stv. Direktor SBFI Steuergruppe: EBBK Auftragnehmerin: Katrin Frei, Leitung G+P Projektleiterin: Sabina Giger, G+P Projektkoordinationsgruppe: Leiter/innen Arbeitspakete (Reto Trachsel, Armin Schöni, Theres Kuratli)
Kommunikation
Artikel in SBFI-News (Juni 2014) https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=53466 Artikel in Newsletter Qualität (23.06.2014) http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01511/01514/index.html?lang=de Artikel in «Die Volkswirtschaft» (Sept. 2014) http://www.dievolkswirtschaft.ch/editions/201409/montalbetti.html

Massnahme 5: MINT-Mandat des SBFI an die Akademien der Wissenschaften Schweiz

Titel
MINT-Mandat des SBFI an die Akademien der Wissenschaften Schweiz in der Periode 2013-2016: Aufgaben der Akademien der Wissenschaften Schweiz bei der MINT-Koordination
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
1. Information und Vernetzung - Die Akademien stellen eine Übersicht im «unstrukturierten» Bereich (Initiativen von Fachgesellschaften, Berufsverbänden, Stiftungen, private Bildungsanbieter, etc.) der MINT-Nachwuchsförderung her (Akteuren / Akteursgruppen, Fördermassnahmen, Zielgruppen der Fördermassnahmen). - Die Akademien etablieren sich als eine Informationsstelle für den «unstrukturierten» Bereich in der MINT-Nachwuchsförderung und fördern die Vernetzung und Koordination der Akteure. 2. Fördermassnahmen - Die Akademien tragen zur Konsolidierung der Fördermassnahmen bei (Weiterführung bewährter und nachgefragter Massnahmen der Akademien). - Selektive und gezielte Stärkung von Fördermassnahmen Dritter (Zusatzunterstützung in kind / in cash). - Die Akademien stellen das Controlling der unterstützten Projekte sicher, bei Bedarf in Absprache mit SBFI und GS EDK. 3. Expertise zu vom Bund unterstützten Förderinitiativen - Die Akademien beurteilen die massgeblich mit Bundesmitteln unterstützten Förderinitiativen (Bsp. Wissenschaftsolympiaden, Schweizer Jugend forscht, Schweizer Studienstiftung). Sie führen wirkungsorientierte Vergleiche mit entsprechenden Initiativen im Ausland durch und zeigen Optimierungsmöglichkeiten oder Synergiepotentiale auf. 4. Expertise betreffend der Determinanten der Berufs- und Studienwahl - Auf der Basis des aktuellen Forschungsstandes und unter Einbezug der Expertise relevanter Institutionen organisieren die Akademien Synthesewissen zur Frage der Determinanten bei der Berufs- und Studienwahl von Jugendlichen in MINT-Disziplinen.
Ziel / Beitrag zur FKI
1. Eine zusammenfassende Übersicht aller MINT-Massnahmen liegt erstmals bis Ende 2014 und in konsolidierter Form bis Ende 2016 vor. Allfällige Lücken sind bis Ende 2016 identifiziert.

Veranstaltungen (Tagungen, Workshops, etc.) zur Koordination der Akteure und Stärkung der Kooperationen sind durchgeführt.

Geeignete Instrumente zur Information (z.B. Webportal mit Veranstaltungskalender) sind eingerichtet und werden von den Akteuren genutzt.

2. Die Fördermassnahmen sind erfolgt und das Controlling ist sichergestellt.

3. Unter der Verantwortung der Akademien ist eine Einschätzung durch geeignete Experten und Expertinnen erfolgt. Allfällige Verbesserungsvorschläge zuhanden des SBFI liegen vor.

4. Die Aufbereitung von aktuellen Forschungsergebnissen (z.B. anhand von wissenschaftlichen Kolloquien) ist erfolgt und Schlussfolgerungen sind gezogen: (1) Nachgewiesene Erfolgsfaktoren bei der Interessensförderung von Jugendlichen für MINT-Disziplinen sind aufgezeigt, (2) Wissenslücken bzw. allfälliger Handlungsbedarf sind identifiziert.

Zielgruppe / Nutzniesser

1. Bundesverwaltung (SBFI), EDK, Akteure im Bereich der MINT-Nachwuchsförderung

2. Akteure im Bereich der MINT-Nachwuchsförderung

3. SBFI

4. SBFI, EDK, Akteure im Bereich der MINT-Nachwuchsförderung

Projektplan / Meilensteine

1. Erste Übersicht der Akteure im «unstrukturierten Bereich» der MINT-Nachwuchsförderung bis Ende 2014; konsolidierte Übersicht und Identifizierung der Lücken bis Ende 2016. Koordination Akteure und Einrichtung von Instrumenten / Informationsstelle bis Ende 2016.

2. Ausschreibung und Zusprache zu MINT-Fördermassnahmen bis Ende 2014, Förderung von selektierten MINT-Förderungsinitiativen 2015-2016.

3. Evaluation der MINT-Aktivitäten der vom Bund unterstützten Förderinitiativen bis Ende 2015 (Selbstevaluation bis Mitte Juni 2015).

4. Aufbereitung der Forschungsergebnisse, Nachweis der Erfolgsfaktoren und Identifikation der Wissenslücken bis Ende 2016

Projektstatus

☐ In Planung. Umsetzung geplant für:

☒ In Umsetzung. Zeitraum: 2013-2016 (BFI-Periode); s. Meilensteine

☐ Abgeschlossen. Zeitraum:

Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen

1. Information und Vernetzung

In der Schweiz existiert bereits eine Vielzahl an ausserschulischen Projekten und Initiativen zur Förderung des MINT-Verständnisses. Die Plattform educa.MINT bietet eine Übersicht über Angeboten für eine spannende Gestaltung des Unterrichts im MINT-Bereich. Die Plattform richtet sich via den schweizerischen Bildungsserver (educa.ch) an Schulen und Lehrpersonen.

Die Akademien der Wissenschaften Schweiz haben 2013 bis 2014 die bestehenden Daten aus dem educa.MINT-Projekt (Federführung Schweizerische Akademien der Technischen Wissenschaften SATW) als Grundlage für die Plattformen genommen. Neben der Aktualisierung der Einträge haben die Akademien der Wissenschaften Schweiz gemeinsam mit der EDK die MINT-Aktivitäten der Kantone auf dieser Plattform öffentlich zugänglich gemacht. Diese Lösung bot sich an, da die bestehende Internetplattform bekannt ist und gut genutzt wird.

Anzahl MINT-Angebote für Schulen:

138 Deutsch, 54 Französisch, 16 Italienisch (Stand November 2014)

MINT Förderung in den Kantonen:

62 Projekte (Stand November 2014)

Aufgrund der Erkenntnisse, die durch das MINT-Nachwuchsbarometer Schweiz gewonnen wurden, wird zurzeit eine Strukturierung der gesammelten Angebote und Aktivitäten diskutiert. Die Strukturierung soll die Identifizierung allfälliger Lücken erleichtern.

2. Fördermassnahmen

2013 wurde das Förderkonzept erstellt und die Ausschreibung des Förderprogramms «MINT Schweiz» 2014 realisiert. Rund 80% der Mandatsmittel (1.5 Mio. CHF) sind als Transfergelder für die Realisierung von Projekten Dritter vorgesehen. Bei der Ausschreibung sind insgesamt 158 Gesuche eingegangen, die zusammen über 13 Mio. CHF beantragten. Die Auswahl der Projekte er-

folgte kompetitiv nach einem mehrstufigen Evaluationsverfahren. Neben den Experten und Expertinnen der Leitungsgruppe MINT, waren rund 40 externe Experten und Expertinnen an dem Evaluationsverfahren beteiligt. 28 Projekte wurden zur Förderung ausgewählt.

Folgende Programmziele wurden festgelegt:

- Ausbau der MINT-orientierten Aus- und Weiterbildung
- Steigerung der Attraktivität von MINT-Ausbildungen und -Berufen
- Stärkung der MINT-Position der Schweiz im Kontext des europäischen Bildungs-, Forschungs- und Wirtschaftsraums
- Erhöhung des Bewusstseins für die Bedeutung von MINT in wichtigen Lebensbereichen.

3. Expertise zu vom Bund unterstützten Förderinitiativen

2014 wurden das Konzept und der Zeitplan zur Evaluation der Initiativen erstellt. Die Ansprechpersonen der jeweiligen MINT-Initiativen wurden entsprechend informiert. Die Evaluationen erfolgen 2015.

4. Expertise betreffend die Determinanten der Berufs- und Studienwahl

Das MINT-Nachwuchsbarometer Schweiz wurde im September 2014 publiziert. Die Erkenntnisse fliessen in die Diskussion des Gesamtmandats ein.

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

keine

Organisation

Das MINT-Mandats wird durch eine Arbeitsgruppe der Akademien der Wissenschaften Schweiz (Federführung Akademie der Naturwissenschaften Schweiz SCNAT) betreut.

Kommunikation

MINT-Angebote Schulen:

<http://mint.educa.ch/de/mint-angebote-0>

MINT-Angebote Kantone

<http://mint.educa.ch/de/mint-foerderung-kantone>

Förderprogramm "MINT Schweiz"

<http://akademien-schweiz.ch/MINT>

MINT-Nachwuchsbarometer

<http://www.satw.ch/mint-nachwuchsbarometer/>

Massnahme 6: Massnahmenpaket «Stärkung der Praxisorientierung beim Fachhochschulzugang im MINT-Bereich»

Titel

Massnahmenpaket «Stärkung der Praxisorientierung beim Fachhochschulzugang im MINT-Bereich»

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme

Das Massnahmenpaket setzt sich zusammen aus folgenden drei Massnahmen:

1. Verstärkt praxisintegrierter Bachelorstudiengang:

Den Fachhochschulen wird befristet (2015 bis 2017) die Möglichkeit eingeräumt, Gymnasialmaturandinnen und -maturanden auch ohne einjährige Arbeitswelterfahrung in definierte MINT-Bachelorstudiengänge aufzunehmen, soweit die Angebote sich durch eine qualifizierte sowie hohe Praxisverzahnung und eine längere Studiendauer (vier statt drei Jahre) auszeichnen.

2. Rahmenbedingungen 1-jährige Arbeitswelterfahrung:

Das SBFI unterstützt die Rektorenkonferenz der schweizerischen Hochschulen (swissuniversities) bei der Erarbeitung gesamtschweizerisch einheitlicher Rahmenbedingungen für die einjährige Arbeitswelterfahrung von Gymnasialmaturandinnen und -maturanden in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Design.

3. FH-Zulassung mit Aufnahmeprüfung:

Den Fachhochschulen wird befristet (2014 bis 2016) die Möglichkeit eingeräumt, Inhaberinnen und Inhaber eines eidg. Fähigkeitszeugnisses ab 25 Jahren zu definierten Bachelorstudiengängen (wo MINT-Fachkräftemangel herrscht) mittels Aufnahmeprüfung zum Studium zuzulassen.

Ziel / Beitrag zur FKI
Massnahme 1 und 3: Die Massnahmen tragen dazu bei, mehr Personen in Studiengängen mit MINT-Fachkräftemangel auszubilden, respektive das Fachkräftepotential besser auszuschöpfen unter Wahrung des praxisorientierten Fachhochschulprofils. Massnahme 2: Die Massnahme stellt sicher, dass Gymnasialmaturandinnen und -maturanden über die benötigte Praxiserfahrung für das Studium in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Design verfügen und steigert die Attraktivität der Studienwahl in den entsprechenden Bereichen für Gymnasialmaturandinnen und -maturanden.
Zielgruppe / Nutzniesser
Massnahme 1 richtet sich an Gymnasialmaturandinnen und –maturanden ohne 1-jährige Arbeitswelterfahrung. Massnahme 2 richtet sich an alle Gymnasialmaturandinnen und –maturanden, die in den Bereichen Technik, Wirtschaft oder Design einer Fachhochschule studieren wollen. Massnahme 3 richtet sich an Inhaberinnen und Inhaber eines Eidg. Fähigkeitszeugnis (jedoch ohne Berufsmaturität), die mindestens 25 Jahre alt sind und mindestens über eine 3-jährige Berufserfahrung verfügen.
Projektplan / Meilensteine
Massnahme 1: Die WBF-Verordnung über die Zulassung an Fachhochschulen (SR 414.715) wurde per 1.1.2015 revidiert. Die Fachhochschulen können ab Herbst 2015 bis 2017 entsprechend praxisintegrierte Studiengänge anbieten. Das SBFI evaluiert die Zulassung im Jahr 2019. Massnahme 2: Ein entsprechender Leitfaden für die einjährige Arbeitswelterfahrung ist aktuell bei swissuniversities in Erarbeitung. Massnahme 3: Seit 2014 ist diese Form der Zulassung möglich. Nach Ablauf der Befristung wird swissuniversities diese Zulassung evaluieren und dem SBFI ein Reporting zustellen.
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☒ In Umsetzung. Zeitraum: Massnahme 1 von 2015 bis 2017 befristet. Abschluss der Massnahme 2 wird bis Ende 2015 erwartet. Massnahme 3 von 2014 bis 2016 befristet. ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Die Zulassung an die Fachhochschulen gemäss Massnahme 1 und 3 sind bereits möglich. In wie fern diese Möglichkeiten der Zulassung erfolgreich sind, werden die entsprechenden Reportings zeigen.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
keine
Organisation
Massnahmen 1 und 3: Der Entscheid über das Anbieten verstärkt praxisorientierter Studiengänge und die Zulassung mittels Aufnahmeprüfung liegt bei den Fachhochschulen. Massnahme 2: Die Empfehlungen zur 1-jährigen Arbeitswelterfahrung werden von swissuniversities zusammen mit einer Begleitgruppe mit Vertretern der Berufsverbände, Arbeitgeberverbände und des SBFI erstellt.
Kommunikation
Massnahme 1: Erläuterungen zur Revision der WBF-Zulassungsverordnungen auf der Webseite des SBFI (PDF auf linker Seite): http://www.sbf.admin.ch/fh/02142/02158/index.html?lang=de und Massnahme 1 und 2: SBFI-News September 2014: http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/02494/index.html?lang=de

Massnahme 7: Konsolidierung und Ausbau von Lehre und Forschung der Humanmedizin

Titel
Konsolidierung und Ausbau von Lehre und Forschung der Humanmedizin
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme

Der Schwerpunkt «Konsolidierung und Ausbau von Lehre und Forschung der Humanmedizin» wird in die BFI-Botschaft 2017-2020 aufgenommen. Die Anzahl Abschlüsse in der Humanmedizin soll weiter erhöht werden.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Der Wirtschaft und Gesellschaft sollen mehr in der Schweiz ausgebildete Ärztinnen und Ärzte zur Verfügung stehen.
Zielgruppe / Nutzniesser
Gesellschaft / Patientinnen und Patienten
Projektplan / Meilensteine
• Ende 2014: Strategische Planung 2017-2020 der Universitäten, welche auftragsgemäss den Ärztemangel thematisiert. • 26. Februar 2015: Erste Diskussion in der Sitzung der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK). • Mai 2015: Beschluss des Bundesrates, im Rahmen der Fachkräfteinitiative für ein anreizorientiertes Programm zur nachhaltigen Erhöhung der Abschlusszahlen in Humanmedizin mit der BFI-Botschaft 2017-2020 den Kredit der projektgebundenen Beiträge plafonderhöhend um maximal 100 Millionen Franken aufzustocken. • 28. Mai 2015: Beschluss des Hochschulrates der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK), im Hinblick auf die BFI-Botschaft 2017-2020 ein Sonderprogramm auszuarbeiten. • 3. September 2015: Sitzung Hochschulrat: Konkretisierung der Massnahmen, Festlegung des Finanzbedarfs. • Parlamentsentscheid im Gesamtkontext der BFI-Botschaft 2016..
Projektstatus
☒ In Planung. Umsetzung geplant für: BFI 2017-20. ☐ In Umsetzung. Zeitraum: ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
• Seit 2007 haben die medizinischen Fakultäten die klinischen Studienplätze (ab 3. Studienjahr) um 30 % auf 950 Plätze im Jahr 2015 erhöht. Die Anzahl Masterabschlüsse hat dementsprechend in den letzten Jahren zugenommen, von 612 Abschlüssen im Jahr 2007 auf 786 im Jahr 2013. Diese Tendenz wird sich fortsetzen und laut einer internen Hochrechnung des SBFI zu geschätzten 1'050 Abschlüssen im Jahr 2018 führen. Um die vom Bund angestrebten 1'200–1'300 Abschlüsse in Humanmedizin pro Jahr¹¹⁶ erreichen zu können, muss das Studienplatzangebot aber weiter ausgebaut werden. • Weitere Anstrengungen sind im Gang: In Arbeitsgruppen namentlich der Plattform «Zukunft ärztliche Bildung» wurde geklärt, unter welchen Bedingungen eine weitere Erhöhung der Studienplatzkapazitäten möglich ist. • Mit dem «Masterplan Hausarztmedizin» wurden Anreize in der Aus- und Weiterbildung und in der Abgeltung gesetzt. Die Anreize sollen zu mehr Hausärzt/innen führen. Der Bund hat im Rahmen der BFI-Botschaft 2013-2016 mit 3 Millionen Franken ein Projekt zur Konsolidierung von Lehre und Forschung im Bereich medizinische Grundversorgung / Hausarztmedizin finanziert. Die Annahme von Artikel 117a BV im Mai 2014 bietet einen weiteren Hebel zur Förderung der medizinischen Grundversorgung und der Hausarztmedizin.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
• Die Frage des Mehrbedarfs muss im Kontext zahlreicher anderer Fragen diskutiert werden: Verfügen wir über eine bedarfsgerechte ärztliche Weiterbildung? In welchen Fachgebieten spezialisieren sich die jungen Ärztinnen und Ärzte? Haben wir heute und in Zukunft genügend Hausärzt/innen? Was ist ein bedarfsgerechter Fachärztemix und wie kann er erreicht werden? Wie kann das bestehende Potenzial an Ärztinnen und Ärzten besser genutzt werden? Ist die Produktivität in der Gesundheitsversorgung ausreichend? Sind die juristischen Rahmenbedingungen (Vertragsfreiheit, Zulassungszwang etc.) richtig definiert?

¹¹⁶ Der Bericht des Bundesrates „Strategie gegen den Ärztemangel und zur Förderung der Hausarztmedizin“ in Beantwortung des Postulats 08.3608 Fehr: Mit 1'200–1'300 Abschlüssen pro Jahr könnte der geschätzte Bestand der in der Gesundheitsversorgung tätigen Ärzteschaft von 32'000 Personen durch im Inland ausgebildete Ärztinnen und Ärzte ersetzt werden.

Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

Für die Ausbildung der Ärztinnen und Ärzte sind die Universitäten und die Universitätsspitäler zuständig, die unter kantonaler Hoheit stehen.
Organisation
Der Hochschulrat der SHK hat das SBFI beauftragt, zusammen mit swissuniversities und den Kantonen einen Programmentwurf auszuarbeiten. Er wird den Finanzrahmen des Programms festlegen und über die Ausrichtung der projektgebundenen Beiträge entscheiden. Dem Parlament werden die Massnahmen im Gesamtkontext der BFI-Botschaft Anfang 2016 unterbreitet.
Kommunikation
- Der Bundesrat erklärte sich in der Motion Rytz (12.3931) bereit, in der BFI-Botschaft 2017-2020 das Thema Konsolidierung und Ausbau von Lehre und Forschung der Humanmedizin schwerpunktmässig aufzunehmen und mit den Kantonen die gemeinsame Finanzplanung festzulegen. - Diese Absicht hat er in der Folge in Beantwortung von parlamentarischen Vorstössen mehrmals bekräftigt (beispielsweise IP Heim (14.3245) oder IP Stadler (15.3015)). - Am 11. Februar 2015 hat der Bundesrat in Umsetzung des neuen Verfassungsartikels 121a beschlossen, das Bildungsangebot im medizinischen Bereich auszubauen. - Am 2. Juni 2015 informiert die SHK in einer Medienmitteilung über das geplante Sonderprogramm zur nachhaltigen Erhöhung der Abschlusszahlen in Humanmedizin. - In der Fragestunde vom 8. Juni 2015 verweist der Bundesrat auf seinen Beschluss, für ein anreizorientiertes Programm zur nachhaltigen Erhöhung der Abschlusszahlen in Humanmedizin mit der BFI-Botschaft 2017-2020 den Kredit der projektgebundenen Beiträge plafonderhöhend um maximal 100 Millionen Franken aufzustocken. Er informiert, dass Bund und Kantone beschlossen haben, im Hinblick auf die BFI-Botschaft 2017-2020 ein Sonderprogramm auszuarbeiten (Fragen 15.5259 NR Gysi und 15.5258 NR Friedl).

Massnahme 8: Gesundheitsberufegesetz

Titel
Gesundheitsberufegesetz GesBG
Kurzbeschreibung Projekt / Massnahme
In Anlehnung und in Abstimmung mit dem Medizinalberufegesetz, welches die Aus-, Weiterbildung und Berufsausübung der universitären Medizinalberufe regelt, wird ein Gesetz erarbeitet, das für die Gesundheitsberufe auf Fachhochschulstufe die Ausbildung und Berufsausübung regelt. Das Ziel ist, die Qualität der Ausbildung und der Berufsausübung im Interesse der öffentlichen Gesundheit zu fördern.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Durch die Abstimmung der inhaltlichen Vorgaben der Ausbildung zwischen den Gesundheitsberufen auf Fachhochschulstufe und universitären Medizinalberufen wird eine bildungsseitige Basis für die Optimierung der Berufsausübung geschaffen, die durch die Vereinheitlichung der Vorgaben für die Berufsausübung in eigener fachlicher Verantwortung noch verstärkt wird. Es wird eine normative Grundlage geschaffen, die Interprofessionalität und einen optimalen Skill- und Grademix erleichtert. Allenfalls kann sie auch als Basis für die Übertragung bestimmter Aufgaben zwischen den Berufen dienen. Insofern fördert das Gesundheitsberufegesetz die Qualität, die Effizienz und Steigerung der Produktivität. Eine optimale Zusammenarbeit ist für die Koordination und Integration der Versorgung unerlässlich.
Zielgruppe / Nutzniesser
- Angehörige der im Gesetz genannten Gesundheitsberufe - Fachhochschulen - Öffentlichkeit (öffentliche Gesundheit) - Kantonale Aufsichtsbehörden
Projektplan / Meilensteine
Ende November 2015: Überweisung des Gesetzes und der Botschaft ans Parlament
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☒ In Umsetzung. Start: 2010 ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:

Bisherige Erfolge / positive Entwicklungen
Der Bundesrat nahm im November 2014 Kenntnis von den Vernehmlassungsergebnissen und erteilt dem BAG und SBFI den Auftrag, das Gesetz zu überarbeiten und die Botschaft auszuarbeiten.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Der Bundesrat hat dem BAG und dem SBFI für die Ausarbeitung der Botschaft spezifische Prüfaufträge erteilt. Dazu gehören: - die Prüfung der Aufnahme der Masterstufe (Ausbildung und Berufsausübung) unter Einbezug der Partner im Bildungs- und Gesundheitsbereich; - die Prüfung der Ausweitung des Geltungsbereichs auf unter Aufsicht tätige und/oder auf öffentlich-rechtlich beschäftigte Fachpersonen der medizinischen Grundversorgung gemäss Art. 117a BV unter Einbezug der Kantone; - die Prüfung der Aufnahme weiterer Berufe der Fachhochschulstufe und im Bereich der Höheren Berufsbildung unter Einbezug der Partner im Bildungs- und Gesundheitsbereich.
Organisation
Mit der Überweisung an das Parlament übernimmt das BAG die Federführung in diesem Gesetzesprojekt. Das SBFI wird in der Erarbeitung der Verordnungen eng einbezogen.
Kommunikation
Projekthomepage www.gesbg.admin.ch SBFI-News Februar-Ausgabe 2014: http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/02494/index.html?lang=de Dezember/Januar-Ausgabe 2014/15: http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/index.html?lang=de

Massnahme 9: Stärkung der Nachwuchsförderung an Hochschulen

Titel
Stärkung der Nachwuchsförderung an Hochschulen
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
UH: Anreizorientierte Massnahmen sollen die universitären Hochschulen darin unterstützen, ihre Karrierestrukturen umzubauen. Die Massnahmen werden in Umsetzung des Bundesratsberichts «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz» gemeinsam mit den Hochschulen und dem Schweizerischen Nationalfonds im Hinblick auf die BFI-Botschaft 2017-2020 vom Bund erarbeitet. FH: Im Rahmen von projektgebundenen Beiträgen können Kooperationen der Fachhochschulen mit der Wirtschaft und Gesellschaft (z.B. Doppelanstellungen für Mittelbauangestellte) sowie Kooperationen mit universitären Hochschulen für den 3. Zyklus gefördert werden.
Ziel/ Beitrag zur FKI
UH: Einerseits sollen die Perspektiven einer akademischen Karriere verbessert und deren Attraktivität für Nachwuchsforschende (gerade auch mit Schweizer Bildungshintergrund) erhöht werden. Andererseits soll die Selektion in der akademischen Laufbahn früher stattfinden. Dadurch kann die Wirtschaft bestqualifiziertes Personal zu einem Zeitpunkt rekrutieren, in dem es noch genügend flexibel ist, sich gewinnbringend in andere Arbeitsbereiche einzubringen. FH: Die Fachhochschulen können dadurch einerseits das praxisorientierte Profil ihrer Mittelbauangestellten besser fördern, andererseits ermöglichen sie ihnen die akademische Weiterqualifizierung bis hin zu einem Doktorat.
Zielgruppe / Nutzniesser
UH: Die Zielgruppe der Sondermassnahmen sind Nachwuchsforschende. Indirekt profitieren aber auch die Wirtschaft und die Gesellschaft (siehe oben). FH: Die Mittelbauangestellten der Fachhochschulen können sich besser in der Praxis sowie akademisch weiterqualifizieren. Durch das duale Profil ihrer Mittelbauangestellten (Praxis- und Hochschuleerfahrung) stärken Fachhochschulen auch ihr eigenes Profil als praxisorientierte Hochschule. Zudem fördern solche Kooperationen den Wissenstransfer mit der Wirtschaft und Gesellschaft.
Projektplan / Meilensteine

Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

UH: Frühling 2015: Verabschiedung des Massnahmekonzepts im Hinblick auf die BFI-Botschaft 2017-20 durch das SBFI, swissuniversities und den SNF. Frühling 2016: Beantragung der entsprechenden Mittel über die BFI-Botschaft. FH: Über die Förderung der von swissuniversities geplanten Projekte wird der schweizerische Hochschulrat im ersten Halbjahr 2015 entscheiden. Die Gelder werden anschliessend mit der BFI-2017-2020 beantragt.
Projektstatus
☒ In Planung. Umsetzung geplant für: BFI-Periode 2017-20 ☐ In Umsetzung. Zeitraum: ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
• Mai 2014: Verabschiedung des Bundesratsberichts „Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz“ • Wie im Bundesratsbericht beschrieben, haben die Hochschulen bereits vielfältige Massnahmen zur Verbesserung der Situation unternommen. • Die Gespräche mit swissuniversities und SNF zur Umsetzung der Massnahmen im Hinblick auf die BFI-Botschaft sind im Gang, das Massnahmenkonzept ist verabschiedet.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Die Hochschulen sind autonom. Massnahmen können daher nur gemeinsam definiert werden.
Organisation
Die Gespräche mit swissuniversities und SNF zur Umsetzung der Massnahmen sind im Gang. Die Umsetzung erfolgt über die BFI-Botschaft.
Kommunikation
Mai 2014: Publikation des Bundesratsberichts „Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz“ zusammen mit einer Medienmitteilung.

Massnahme 10: Bundesprogramm Chancengleichheit an den FH 2013 – 2016

Titel
Bundesprogramm Chancengleichheit an den FH 2013 - 2016
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Ziel des Programms ist die Förderung der Chancengleichheit an den Fachhochschulen (FH).
Ziel/ Beitrag zur FKI
Schwerpunkt des Programms ist die Förderung von Frauen in MINT-Studiengängen und Männern in den Studienrichtungen Gesundheit und Soziale Arbeit.
Zielgruppe / Nutzniesser
Das Hauptaugenmerk liegt auf der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Zudem werden weitere Aspekte berücksichtigt wie z.B. sozialer Hintergrund, Alter, Behinderung.
Projektplan / Meilensteine
Die FH führen das Programm anhand von Aktionsplänen durch. Diese werden jährlich im November vom SBFI und dessen Beratungsorgan evaluiert. Die abschliessende Vierjahresevaluation wird Mitte 2016 gestartet und von externe Experten durchgeführt.
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☒ In Umsetzung. Zeitraum: 2013-2016 ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Der Frauenanteil an den Fachhochschulen hat sich auf allen Stufen (Studierende, Dozierende, Führungspersonal) positiv entwickelt.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Diese Entwicklung ist durch einen Kultur- und Strukturwandel an den FH nachhaltig zu verankern.
Organisation

Unter Berücksichtigung der gesteigerten Autonomie der FH, liegt die Programmverantwortung bis 2016 beim SBFI. Dieses wird durch ein externes Expertengremium, das sogenannte Beratungsorgan, bei der Durchführung unterstützt.

Kommunikation

Programmhauptseite

<http://www.sbf.admin.ch/fh/02141/02152/index.html?lang=de>

SBFI-News:

September-Ausgabe 2013: <http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/02102/index.html?lang=de>

Mai-Ausgabe 2014: <http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/02494/index.html?lang=de>

Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343): Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz.

<http://www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/00594/index.html?lang=de&msg-id=53156>

Massnahme 11: Personenförderung der KTI

Titel

Personenförderung der KTI

Kurzbeschreibung Projekt / Massnahme

Hochqualifizierte Personen und Fachkräfte sind wesentliche Treiber für die Entwicklung neuer, wettbewerbsfähiger Dienstleistungen und Produkte. Der Mangel an F&E-Personal und Fachkräften war in der Industrie trotz Personenfreizügigkeit bereits von 2010 bis 2012 ein bedeutsames Innovationshemmnis. Die Auswirkungen der Masseneinwanderungsinitiative und die anstehende Pensionierung der Baby-Boomer-Generation verschärfen dieses Problem.

Im Bereich der Höherqualifizierung spricht Massnahme 6 der FKI explizit die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an. Komplementär zu dem bereits aufgenommenen Thema der Assistenzprofessuren („Tenure Track“) konzentriert sich die neue Initiative der KTI-Personenförderung primär auf Forschende an universitären und Fachhochschulen, die ihre Erfahrungen in der angewandten Forschung und der wissenschaftsbasierten Innovation durch einen persönlichen Wechsel auf Zeit in die Welt der unternehmerischen F&E erweitern wollen.

Auf Hochschuleseite sind ebenfalls Engpässe zu beobachten. So gibt es zum Beispiel relativ viele PostDoc-Stellen im Vergleich zu den Assistenzprofessoren- und Professorenstellen. Zudem haben exzellente, praxisorientierte Fachhochschulprofessoren zu wenige Weiterbildungsmöglichkeiten. Die KTI will die Weiterbildung und den Austausch von hochqualifizierten und praxisorientierten Personen zwischen Wirtschaft und Forschung erleichtern. Dazu unterstützt sie zum Beispiel kurze, zielgerichtete Aufenthalte im jeweils anderen Bereich. Die Personenförderung der KTI soll ergänzend zur Personenförderung des SNF erfolgen und das Subsidiaritätsprinzip der KTI befolgen.

Im Rahmen dieser strategischen Stossrichtung will die KTI in allen Förderbereichen zudem vermehrt auf Diversity-Aspekte hinweisen.

Ziel/ Beitrag zur FKI

Die Qualifikation des akademischen Nachwuchses erhöht sich durch die praktischen Erfahrungen massiv, insbesondere kann die forschungsseitige Karriere an den Fachhochschulen hierdurch wesentlich gestärkt werden.

Umgekehrt soll es auch in der Privatwirtschaft tätigen jungen Akademikern möglich sein, durch eine befristete, projektbasierte Rückkehr in die Hochschulforschung ihre F&E-Kompetenzen weiterzuentwickeln und die Innovation im eigenen Unternehmen zu stärken.

Mit dieser Massnahme wird also gleichzeitig auch dem Handlungsfeld 4 der FKI, der Förderung von Innovationen, ein starker Impuls gegeben.“

Zielgruppe / Nutzniesser

Akademiker aus Hochschulen und Fachhochschulen; junge Fachhochschulprofessoren.

Projektplan / Meilensteine

Abhängig von den bundesrätlichen und parlamentarischen Beschlüssen ist der Start dieser neuen Förderinitiative mit der BFI-Botschaftsperiode 2017 – 2020 ab 2017 geplant.

Projektstatus

☒ In Planung. Umsetzung geplant für: Beginn 2017

☐ In Umsetzung. Zeitraum:

☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
-
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Finanzierung muss über neue BFI-Botschaft gewährleistet sein.
Organisation
Kommission für Technologie und Innovation KTI
Kommunikation
Wird mit der Mehrjahresplanung der KTI Bundesrat und Parlament ab Mai 2017 vorgelegt.

Massnahme 12: Anerkennung der militärischen Führungsausbildung durch Hochschulen

Titel
Anerkennung der militärischen Führungsausbildung durch Hochschulen
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Zielsetzungen des Projekts: - Die Armee ist in allen Landesteilen mit der Schweizer Bildungslandschaft vernetzt. - Die Armee ist bei den Hochschulen der Schweiz ein anerkannter Partner. - Mit den Hochschulen ist eine Anrechnung für militärische Führungsausbildung vereinbart. - Eine möglichst einheitliche Anrechnungspraxis ist etabliert. - Der Mehrwert der militärischen Führungsausbildung ist durch eine gemeinsame Kommunikation der Anerkennung gefestigt. - Die Weiterentwicklung der Partnerschaft ist durch laufende Evaluation sichergestellt.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Das Managementpersonal gehört zu den entscheidenden Fachkräften. Die Armee bildet ihre Miliz-Offiziere auf verschiedenen Stufen in der Führung aus. Führungsmethodik und -praxis bilden einen Mehrwert für die zivile Tätigkeit, insbesondere im Beruf. Die berufliche Aus- und Weiterbildung im Rahmen von Hochschulstudien mit Schwergewicht Wirtschaft / Management soll unter Anrechnungen der militärischen Vorleistungen erleichtert und qualitativ positiv beeinflusst werden.
Zielgruppe / Nutzniesser
Einerseits die ausgebildeten militärischen Miliz-Kader, andererseits ihre zivilen Arbeitgeber.
Projektplan / Meilensteine
Ende 2015: - Ausweitung der Anerkennung auf alle sieben Fachhochschulen. - Evaluation der Anerkennung mit allen Universitäten. - Gezielte Verstärkung von Netzwerk und Kommunikation. Ende 2016: - Flächendeckendes Anerkennungsangebot aller Hochschulen. - Überführung des Projekts in die Linie mit entsprechender Koordinationsstelle. - Evaluation der Weiterentwicklung bis 2020.
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☒ In Umsetzung. Zeitraum: 2014-2016 ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Über das Projekt wird regelmässig vom Kommandant HKA an den Chef der Armee rapportiert. Es gehört zu den strategischen Projekten der Verteidigung.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Von den sieben grossen Fachhochschulen kooperieren bereits fünf vertraglich; zwei (Bern und Westschweiz) folgen noch 2015. Zu den entsprechenden Hochschulen für Wirtschaft kommen neu auch einzelne Pädagogische Hochschulen.

Im universitären Bereich hat die Uni SG 2012 eine mustergültige generelle Anerkennung ins Studienreglement aufgenommen.

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

Fünf Problemfelder verdienen besondere Beachtung:

- Der „Bildungsföderalismus“ erlaubt keine zeitsparende/ koordinierte zentrale Lösung.
- Die Hochschulen sind grossenteils in einem dynamischen Entwicklungsprozess.
- Die HKA kann selber für die Milizlehrgänge keine ECTS-Punkte vergeben.
- Die Anrechnung ans Grundstudium in jungen Jahren ist nur vereinzelt möglich.
- Die Kommunikation seitens Hochschulen steht hinter der Armee zurück.

Organisation

Gemäss Geschäftsordnung Verteidigung bildet die HKA das Bindeglied der Armee zur Bildungslandschaft (Hochschulen). Sie bündelt dabei die knappen Kräfte im Rahmen eines Projekts. Eine enge interne Koordination erfolgt mit der Stufe Chef der Armee sowie mit dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.

Kommunikation

Die Webseite HKA führt zur aktuellen Information bezüglich Anrechnung. Daneben werden in regelmässigen Abständen in Militärzeitschriften wie der ASMZ Artikel zum Thema veröffentlicht. Auch an sämtlichen grösseren Armeeauftritten mit Bildungsinhalten wird über die „Anerkennung“ informiert.

Massnahme 13: Verstärkung der Bildungs- und Erwerbsintegration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen

Titel

Verstärkung der Bildungs- und Erwerbsintegration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme

In Zusammenarbeit mit zuständigen Akteuren und im Rahmen abgestimmter Projekte wird auf die verstärkte Bildungs- und Erwerbsintegration von vorläufig aufgenommenen und Flüchtlingen hingearbeitet:

1. Abbau von strukturellen Hürden: Dazu sind u.a. in der Zusatzbotschaft zur Revision des Ausländergesetzes (in Vernehmlassung seit Februar 2015) rechtliche Anpassungen aufgenommen. Die Zusammenarbeit mit den Kantonen wird auf der Basis des Berichts „Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen“ sichergestellt (Empfehlungen der Arbeitsgruppe VSAA-VKM: <http://www.vsaa.ch/aktuell/news-agenda/news/arbeitsmarktintegration-von-vorlaufig-aufgenommenen-und-erkannten-fluechtligen>).
2. Integrationsdialog „Arbeiten“ der Tripartiten Agglomerationskonferenz TAK (Zwischenbilanz vom 26. Januar 2015): Die Arbeitgeber- und Branchenverbände werden ihre Mitglieder weiterhin für die Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials sowie die Integration am Arbeitsplatz sensibilisieren. Die Dialogpartner haben an der Zwischenbilanz das Ziel bekräftigt, mehr anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Sie werden sich auch dafür einsetzen, die Themen kulturelle Vielfalt, Integration und Diskriminierung in der Ausbildung von Führungskräften zu verstärken. Nicht zuletzt wollen sie sich dafür engagieren, bei der Förderung der Berufsbildung für Erwachsene die Bedürfnisse der Migrationsbevölkerung zu berücksichtigen.
3. Pilotprojekt des SEM: In Ergänzung zu den kantonalen Integrationsprogrammen KIP (2014-2017) wird bspw. das Projekt „Potenziale Nutzen – Nachholbildung“ durchgeführt. Es soll aufgezeigt werden, wie Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen anhand ihrer vorhandenen Qualifikationen in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Ziel/ Beitrag zur FKI

Frühzeitig unterstützte, nachhaltige und dem Potential entsprechende Erwerbsintegration von Personen aus dem Asylbereich mit langfristiger Bleibeperspektive.

Zielgruppe / Nutzniesser

Personen aus dem Asylbereich mit längerfristiger Bleibeperspektive: Vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge.

Projektplan / Meilensteine

1. 11. Februar 2015: BR eröffnet die Vernehmlassung zur Revision AuG (Integration). Er schlägt Gesetzesanpassungen für ein stark vereinfachtes Bewilligungsverfahren sowie die Abschaffung

von Sonderabgaben vor. <u>Bis Ende 2015:</u> Der Bundesrat hat im Rahmen der Eröffnung der Vernehmlassung in Ergänzung der FKI Massnahmen beschlossen, mit weiteren Massnahmen auch die schwächsten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen. U.a. prüft das EJPD zusammen mit dem WBF eine Erhöhung der finanziellen Mittel in der Integrationsförderung für Personen aus dem Asylbereich. <u>12. März 2015:</u> Verabschiedung des Berichts der VSAA/VKM durch die Vorstände. Dieser gibt Empfehlungen an das SEM und die Kantone zur Verbesserung der Erwerbsintegration (http://www.vsaa.ch/aktuell/news-agenda/news/arbeitsmarktintegration-von-vorlaufig-aufgenommenen-und-anerkannten-fluchtligen). 2. <u>Sommer 2015:</u> Entscheid der Dialogpartner über das Vorgehen, um Arbeitgeber direkt für die Sprachförderung am Arbeitsplatz zu informieren. Sommer 2015: Start des Pilotprojekts „Pflegehilfekurse für Migrant/innen“ des Schweizerischen Roten Kreuzes. <u>Herbst 2015:</u> Entscheid der Wirtschaftspartner, ein Ausbildungsmodul zu entwickeln, das in die Ausbildung von Führungskräften verschiedener brancheneigener Ausbildungsinstitutionen eingesetzt werden kann. Winter 2015: Start des Pilotprojekts zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen/vorläufig Aufgenommenen in der Temporärbranche, das gemeinsam von Swisstafing und SEM entwickelt wird. 3. <u>Herbst 2015:</u> Veröffentlichung des Zwischenberichts zum Projekt „Potenziale Nutzen – Nachholbildung“.
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☒ In Umsetzung. Zeitraum: siehe Meilensteine ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
26. Januar 2015: Die Partner im TAK-Integrationsdialog „Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen“ haben anfangs 2015 eine positive Zwischenbilanz gezogen. Es ist gelungen, im Rahmen von konkreten Projekten die staatlich-private Zusammenarbeit zu intensivieren.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Der Abbau von strukturellen Hindernissen und Hemmnissen im Zugang zum Arbeitsmarkt von VA/Flü erfordert - gegeben durch unterschiedliche Zuständigkeiten - eine längerfristige und nachhaltige Zusammenarbeit mit zahlreichen Partnern aus Bund, Kantonen, Gemeinden sowie Zivilgesellschaft.
Organisation
1. Projektorganisation im Rahmen der Tripartite Agglomerationskonferenz: Nationaler Dialog mit TAK-Mitgliedern aus Bund, Kantonen und Gemeinden sowie Sozialpartnern. 2. Direktionsübergreifende Projektstruktur im SEM.
Kommunikation
1. Medienmitteilung: https://www.bfm.admin.ch/bfm/de/home/aktuell/news/2015/ref_2015-02-110.html 2. Homepage: http://www.dialog-integration.ch/de/arbeiten 3. Veröffentlichung „Leitfaden: Verfahren der Regelstrukturen zur Anerkennung von Abschlüssen – Bildungsleistungen – Berufspraxis“ (Büro KEK im Auftrag des BFM, 2012). http://www.kek.ch/files/news/leitfaden_final3-1_1.pdf

Projekt 1: Pilotprojekt der KMU Frauen Schweiz: eidg. Fachausweis über die Validierung der Berufserfahrung

Titel
Pilotprojekt der KMU Frauen Schweiz: eidg. Fachausweis über die Validierung der Berufserfahrung.
Kurzbeschreibung Projekt / Massnahme
Pilotprojekt der KMU Frauen: Die Berufserfahrung der KMU-Frauen soll als gleichwertig mit der formellen Berufsbildung anerkannt werden, um den eidgenössischen Fachausweis Fachfrau/Fachmann Unternehmensführung KMU zu erhalten. Der Fachausweis wird in zwei Etappen erlangt: 1. Etappe Gleichwertigkeitsdossier

Die Kandidatinnen stellen ein Dossier zusammen, das ihre Kompetenzen für sämtliche Tätigkeitsbereiche, die dem Kompetenzprofil entsprechen, darlegt. Mit diesem Dossier können die Gleichwertigkeitsbestätigungen erlangt werden, die den Modulabschlüssen entsprechen. Die Dossiers werden von ExpertInnen, die speziell für die Validierung von Berufserfahrung ausgebildet werden, geprüft. Kandidaten und Kandidatinnen, die sämtliche Bedingungen erfüllt haben, erhalten eine Gleichwertigkeitsbestätigung. Diese ermöglicht ihnen, sich für die Berufsprüfung anzumelden.

2. Etappe Performanzdossier (neuartige Berufsprüfung im Bereich der Höheren

Berufsbildung in der Schweiz)

Im 1. Pilotprojekt ist es darum gegangen, eine neue Form einer eidgenössischen Berufsprüfung zu entwickeln, die sowohl von denjenigen Kandidatinnen und Kandidaten absolviert werden muss, die eine Vorbereitung durch Besuche von Modulen erlangt haben, als auch von denjenigen, die ein Gleichwertigkeitsdossier erstellten. Die Prüfung ist vollständig auf die Praxis ausgerichtet und muss folgenden Anforderungen genügen: Sachverhalte analysieren, Konzepte erarbeiten und umsetzen, Verbesserungsmassnahmen einleiten sowie Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken darlegen.

Die Prüfung setzt sich aus einem schriftlichen Performanzdossier und der Präsentation dieses Dossiers zusammen. Im Performanzdossier legen die Kandidatinnen und Kandidaten dar, wie sie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in der Praxis vollumfänglich umsetzen. Mit Hilfe von konkreten Beispielen zeigen sie, wie sie ihren Betrieb führen, seinen Fortbestand garantieren und Wachstum ermöglichen. Dieses Dossier wird anschliessend bei der mündlichen Prüfung präsentiert.

Ein 2. Pilotprojekt wurde 2013 im Rahmen eines Leonardo-Projekts mit Frankreich, Holland und Slowenien gestartet. Dabei geht es zusätzlich zur Überprüfung des Begleitprozesses um Fragen der Expertenschulung.

Beide Projekte wurden vom eidgenössischen Gleichstellungsbüro und dem SBFJ unterstützt.

2013 zeichnete die Europäische Union das Projekt mit einem Prix ObserVal in der Kategorie „Work-based development and recognition“ aus. Bei der Preisvergabe wurde die enge Verknüpfung von innovativen Bildungsanliegen mit wirtschaftlichen Interessen betont.

Ziel/ Beitrag zur FKI

Qualifizierung von Frauen

Zielgruppe / Nutzniesser

Primär KMU Frauen mit Führungspotenzial

Projektplan / Meilensteine

Das 1. Pilotprojekt wurde 2012 gestartet und ist 2014 beendet worden. Die ersten 11 Absolventinnen haben Ende November 2014 ihren eidgenössischen Fachausweis entgegen nehmen können.

Das 2. Projekt startete 2013 und wird im Herbst 2015 beendet. Ab 2015 wird der Begleitprozess als ordentliches Angebot im Rahmen der Vorbereitungskurse auf die Berufsprüfung angeboten werden.

Projektstatus

☐ In Planung. Umsetzung geplant für:

☒ In Umsetzung. Zeitraum: Projekt ist in Umsetzung, die ersten Absolventinnen haben den Kurs abgeschlossen.

☐ Abgeschlossen. Zeitraum:

Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen

Elf Absolventinnen, vor allem aus der Westschweiz, sind daran, als neuer Unterverband der KMU Frauen Schweiz (Association des Femmes PME Suisse Romande), Werbung für die Erlangung des Fachausweises über die Validierung aufzubauen und dies in allen Westschweizer Kantonen.

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

Wie kann man Unternehmerinnen und Unternehmer motivieren, die Validierung als neuen Weg der Besserqualifizierung resp. zur Erlangung eines eidgenössischen Abschlusses der höheren Berufsbildung anzuerkennen?

Organisation

Die KMU Frauen Schweiz sind Mitglied der Prüfungsträgerorganisation „Bildung Führungskräfte Gewerbe BFG“ und wirken dort in der Qualitätssicherungskommission und einer Untergruppe die sich auf die Validierung spezialisiert hat, mit.

Kommunikation

Anlässlich des Gewerbekongresses vom Mai 2014 wurden die erfolgreichen Absolventinnen und ihr spezieller Werdegang präsentiert und in der schweizerischen Gewerbezeitung eingehend beschrieben. Zudem gab es noch eine Medienmitteilung vom 21. November 2014 bezüglich der ersten Absolventinnen der Ausbildung „Unternehmensführung KMU“.

Projekt 2: Vorprojekt zur Entwicklung eines neuen Qualifikationsverfahrens für Erwachsene

Titel
Vorprojekt zur Entwicklung eines neuen Qualifikationsverfahrens für Erwachsene
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Das Vorprojekt legt die Voraussetzungen für die Entwicklung eines neuen Qualifikationsverfahrens für Erwachsene im Bauhauptgewerbe fest. Ziel ist dessen konsequente, harmonisierte und transparente Umsetzung auf nationaler Ebene. Dazu werden die „Best Practices“ von bestehenden lokalen Projekten und die Finanzierung analysiert sowie die Grundlagen für ein neues Verfahrenskonzept geschaffen.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Die Baubranche ist von einem Mangel an qualifiziertem Personal betroffen: Sowohl auf der Ebene der Grundbildung als auch auf der Ebene der höheren Berufsbildung ist eine Erweiterung der Qualifikationen der Arbeitnehmenden erforderlich. Die vier bekannten Wege, die zu einer beruflichen Qualifikation führen, reichen heute und mit Blick auf das Zielpublikum nicht aus, um eine Erweiterung des Qualifikationsgrades zu erreichen. Zur Erarbeitung eines neuen Qualifikationsverfahrens und zur Klärung von dessen Umsetzung auf nationaler Ebene wird im Rahmen des Vorprojekts eine Reihe von Grundlagen genauer bestimmt.
Zielgruppe / Nutzniesser
Das Zielpublikum setzt sich aus folgenden Personen zusammen: - wenig qualifizierte Personen (ohne Abschluss nach der obligatorischen Schule), - Personen mit einem hohen Bildungsniveau, aber ohne Praxiserfahrung, - Quereinsteiger. Das Zielpublikum, in der Baubranche, besteht zu mehr als der Hälfte aus Personen ausländischer Herkunft.
Projektplan / Meilensteine
- ABGESCHLOSSEN : Bestehende "Best Practice"-Angebote/ Modelle in der Schweiz sind bekannt und vergleichbar. - 30. April 2015: Finanzierungsmöglichkeiten, die den Kandidaten von den Kantonen, Stiftungen, Institutionen (z.B. ALV) oder Branchenfonds (z.B. BBF Bau) angeboten werden, sind transparent aufgezeigt. - 30. August 2015: Grundlagen zur Konzeption eines erwachsenengerechten QV erarbeiten.
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☒ In Umsetzung. Zeitraum: Ende Juni 2015 ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Analyse TP „Best Practices“ ist vorhanden.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Werden bis Ende April in der Steuergruppe besprochen und veröffentlicht.
Organisation
Schweizerischer Baumeisterverband Weinbergstrasse 49, 8042 Zürich 044/258.83.29 gbottazzoli@baumeister.ch ubuechi@baumeister.ch Steuergruppe: Ueli Büchi (SBV), Véronique Polito (SGB), Serge Gnos (UNIA), Reto Trachsel (SBFI), Urs Burch (OW), Didier Juillerat (IKW)
Kommunikation

Projektinformation hier erhältlich:

<http://www.baumeister.ch/berufsbildung/grundbildung/projekt-berufliche-grundbildung-fuer-erwachsene/>

5.3 Vereinbarkeit Beruf und Familie

Massnahme 14: Beseitigung der steuerlichen Benachteiligung von Ehepaaren gegenüber Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer (Heiratsstrafe)

Titel
Beseitigung der steuerlichen Benachteiligung von Ehepaaren gegenüber Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer (Heiratsstrafe).
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Das EFD hat im Rahmen der Fachkräfteinitiative dem Bundesrat im Juni 2015 einen Bericht über den Stand und das weitere Vorgehen zur Beseitigung der steuerlichen Benachteiligung von Ehepaaren vorgelegt. Bereits seit Jahren ist es das erklärte Ziel des Bundesrates, bei der direkten Bundessteuer eine im Einklang mit der Verfassung stehende Ehepaar- und Familienbesteuerung zu verankern, die sich möglichst neutral gegenüber den verschiedenen Partnerschafts- und Familienmodellen verhält und zu ausgewogenen Belastungsrelationen führt. Das Steuerrecht sollte die steuerpflichtige Person in der Wahl des für sie geeigneten Familien- oder Lebensmodells nicht beeinflussen, sondern sich möglichst neutral auf die verschiedenen Lebenskonstellationen auswirken. Der Bundesrat räumt diesbezüglich einen dringenden Handlungsbedarf ein. Im Gegensatz zum Bund haben die Kantone seit längerem die gebotenen Korrekturen zur Beseitigung der Heiratsstrafe in ihren Steuergesetzen eingeführt. Die Massnahme muss daher vor allem auf der Bundesebene umgesetzt werden.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Im geltenden schweizerischen Steuerrecht ist sowohl auf Bundes- wie auch auf Kantonsebene für Ehepaare die Gemeinschaftsbesteuerung vorgesehen. Die Familie wird als wirtschaftliche Gemeinschaft betrachtet und bildet somit auch in steuerlicher Hinsicht eine Einheit. Die Einkommen der rechtlich und tatsächlich ungetrennten Ehegatten werden unabhängig vom Güterstand zusammen gerechnet (Faktorenaddition). Obwohl Ehepaare im Vergleich zu Konkubinatspaaren in den Genuss von bestimmten Steuererleichterungen kommen, können sie durch das Zusammenrechnen der Einkünfte je nach Konstellation steuerlich benachteiligt werden. Beträgt die Mehrbelastung eines Ehepaares mehr als 10%, liegt gemäss der Rechtsprechung des Bundesgerichts eine verfassungswidrige Diskriminierung vor. Bei der direkten Bundessteuer werden immer noch Zweiverdienerehepaare mit höheren Einkommen und zahlreiche Rentnerehepaare mit mittleren und höheren Einkommen steuerlich schlechter gestellt als Konkubinatspaare in gleichen wirtschaftlichen Verhältnissen. Dieser Umstand, der auf der Faktorenaddition der Ehegatten und der damit einhergehenden höheren Grenzsteuerbelastung des Einkommens des „zweitverdienenden“ Ehepartners beruht, kann den Ehepartner oder die Ehepartnerin einer Vollzeit erwerbstätigen steuerpflichtigen Person davon abhalten, erwerbstätig zu werden oder das oftmals nur geringe Teilzeiterwerbsspensum aufzustocken (Abhalteffekt). Die Abschaffung der Heiratsstrafe würde zu einer verfassungskonformen Besteuerung der Ehegatten führen sowie für viele der betroffenen – oft gut ausgebildeten – Personen den Abhalteffekt abbauen und damit einen Anreiz schaffen, berufstätig zu werden oder ihre bestehende Berufstätigkeit auszudehnen. Um eine verfassungskonforme Ehepaarbesteuerung zu erzielen, stehen grundsätzlich zwei Hauptsysteme zur Verfügung: die gemeinsame Besteuerung und die getrennte Besteuerung von Ehegatten. Bei jedem System stehen dem Gesetzgeber verschiedene Modelle zur Verfügung, um weitgehend gerechte Belastungsrelationen zu erreichen.
Zielgruppe / Nutzniesser
Von der Beseitigung der Heiratsstrafe bei der direkten Bundessteuer würden die folgenden Ehepaare profitieren, für die heute noch eine steuerliche Benachteiligung gegenüber den Konkubinatspaaren besteht:

- Zweiverdienerehepaare ohne Kinder mit einem Nettoeinkommen aus Erwerb ab 80 000 Franken (Aufteilung des Erwerbseinkommens 50:50) bzw. ab rund 110 000 Franken (Aufteilung des Erwerbseinkommens 70:30).
- Zweiverdienerehepaare mit Kindern mit einem Nettoeinkommen aus Erwerb ab 120 000 Franken (Aufteilung des Erwerbseinkommens 50:50) bzw. ab 190 000 Franken (Aufteilung des Erwerbseinkommens 70:30).

Das Nettoeinkommen entspricht hierbei dem Bruttoarbeitseinkommen abzüglich der Sozialabgaben (AHV, IV, ALV) und der Berufskostenabzüge.

- Einer steuerlichen Benachteiligung unterliegen auch Rentnerehepaare mit einem Pensionseinkommen ab 50 000 Franken (Aufteilung des Pensionseinkommens 50:50) bzw. ab 60 000 Franken (Aufteilung des Pensionseinkommens 70:30).

Projektplan / Meilensteine

Der Bundesrat hat in den letzten Jahren verschiedene Anläufe unternommen, die Benachteiligung der Ehepaare aufzuheben. Dabei zeigte sich jeweils, dass insbesondere bei den Parteien unterschiedliche Vorstellungen über die ideale Besteuerungsform von Ehepaaren bestehen. Insbesondere war strittig, ob die Besteuerung individuell oder gemeinsam zu erfolgen hat und welches der möglichen Besteuerungsmodelle die gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahrzehnte am besten abzubilden vermag.

Letztmals unterzog der Bundesrat die Modelle im Rahmen der Vorlage zur ausgewogenen Paar- und Familienbesteuerung, die 2012 in die Vernehmlassung gegeben wurde, einer Prüfung. Nach Abwägung der Vor- und Nachteile der verschiedenen möglichen Besteuerungsmodelle beschloss der Bundesrat, keinen Wechsel zur Individualbesteuerung ins Auge zu fassen, sondern am geltenden Gemeinschaftsbesteuerungssystem festzuhalten.

Es ist unabdingbar, dass sich die Parteien möglichst bald auf ein bestimmtes Besteuerungsmodell einigen können, andernfalls kann die Heiratsstrafe nicht beseitigt werden.

Projektstatus

- ☒ In Planung. Umsetzung geplant für: Hängt von der Wahl des Modells ab: Gemeinsame Besteuerung : ca. 2019, Individualbesteuerung: ca. 2026
- ☐ In Umsetzung. Zeitraum:
- ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:

Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen

Mit den am 1. Januar 2008 in Kraft getretenen Sofortmassnahmen konnte die Schlechterstellung der Ehepaare gegenüber den Konkubinatspaaren für rund 66 Prozent der betroffenen Zweiverdienerehepaare vollständig beseitigt werden. Für die verbleibenden Zweiverdienerehepaare wurde die verfassungswidrige Mehrbelastung lediglich gemildert.

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

Die CVP will mit der am 5. November 2012 eingereichten Volksinitiative "Für Ehe und Familie - gegen die Heiratsstrafe" (13.085) die heute noch existierende Benachteiligung von Ehepaaren gegenüber Konkubinatspaaren namentlich bei den Steuern und den Sozialversicherungen beseitigen. Der Bundesrat entschied, die Initiative Volk und Ständen zur Annahme zu empfehlen. Die Eidgenössischen Räte beschlossen zunächst, der Volksinitiative einen direkten Gegenentwurf gegenüberzustellen. Dieser wurde in der Schlussabstimmung vom Ständerat in der Frühjahrssession 2015 jedoch abgelehnt. In der Sommersession 2015 haben die Eidgenössischen Räte die Initiative zur Ablehnung empfohlen. Unbestritten ist dabei, dass die Benachteiligung der Ehegatten endlich beseitigt werden muss.

Je nach Ausgang der Volksabstimmung zur Volksinitiative "Für Ehe und Familie - gegen die Heiratsstrafe" stehen dem Gesetzgeber für die Beseitigung der Heiratsstrafe verschiedene Handlungsoptionen offen. Bei Annahme der Volksinitiative wird in der Verfassung verankert, dass für Ehepaare eine gemeinsame Besteuerung vorzusehen ist. Der Wechsel zur Individualbesteuerung ist damit ohne erneute Verfassungsänderung ausgeschlossen. Der Handlungsspielraum des Gesetzgebers wird somit eingeschränkt. Als mögliche Modelle kommen aber sämtliche Modelle der gemeinsamen Besteuerung in Frage.

Bei Annahme des direkten Gegenentwurfs wird auf die Verankerung der Ehe als steuerrechtliche Wirtschaftsgemeinschaft in der Verfassung verzichtet. Dem Gesetzgeber stehen bei der Umsetzung somit - wie heute - sämtliche Modelle der getrennten oder der gemeinsamen Besteuerung offen.

Bei Ablehnung der Volksinitiative und des direkten Gegenentwurfs bleibt es beim geltenden Verfassungsrecht. Sämtliche Modelle stehen zur Verfügung.

Solange die Abstimmung zur Volksinitiative nicht stattgefunden hat, kann daher nicht über das weitere Vorgehen bei der Ehepaarbesteuerung befunden werden. Der Termin für die Volksabstimmung steht zurzeit noch nicht fest. Wahrscheinlichster Termin dürfte der 28. Februar 2016 sein.

Organisation

-

Kommunikation

Vernehmlassungsvorlage zur ausgewogenen Paar- und Familienbesteuerung

http://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/documents/2236/DBG_Fam_Erlaeuterungsbericht_de.pdf

Botschaft zur Volksinitiative «Für Ehe und Familie – gegen die Heiratsstrafe»

<http://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2013/8513.pdf>

Medienmitteilung zur Vernehmlassungsvorlage zur ausgewogenen Paar- und Familienbesteuerung

<http://www.efd.admin.ch/dokumentation/medieninformationen/00467/index.html?lang=de&msg-id=45731>

Medienmitteilung zur Botschaft zur Volksinitiative «Für Ehe und Familie – gegen die Heiratsstrafe»

[EFD - Bundesrat empfiehlt Annahme der Volksinitiative zur Abschaffung der „Heiratsstrafe“](#)

Massnahme 15: Überprüfung der steuerlichen Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten

Titel

Überprüfung der steuerlichen Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme

Das EFD wird einen Bericht über die effektive Ausschöpfung und Verteilung des Kinderdrittbetreuungsabzugs erstellen. Dabei soll auch geprüft werden, inwieweit durch eine Änderung im Bereich der steuerlichen Behandlung der Betreuungskosten negative Arbeitsanreize beseitigt werden können.

Ziel/ Beitrag zur FKI

Der heutige Maximalabzug von 10 100 Franken pro Kind und Jahr bei der direkten Bundessteuer (bei den Kantons- und Gemeindesteuern liegt der Abzug zwischen 3000 Franken im Wallis und 17 500 Franken in Neuenburg; Uri kennt keine Begrenzung) deckt lediglich die Kosten eines nichtsubventionierten Krippenplatzes während etwa zwei Tagen pro Woche. Eltern, welche ältere Kinder haben und auf kostengünstigere schulergänzende Betreuungsformen zurückgreifen, dürften hingegen bei der direkten Bundessteuer nicht vom Maximalabzug betroffen sein. Da bei den kantonalen Steuern der marginale Steuersatz höher und die Abzugsmöglichkeiten teilweise tiefer als bei der Bundessteuer sind, dürften negative Erwerbsanreize vor allem auch von den Kantons- und Gemeindesteuern kommen.

Kinderdrittbetreuungskosten stellen eine Kostenkategorie dar, die alleinerziehenden Personen oder Zweiverdiener(ehe)paaren für die Betreuung ihrer Kinder unausweichlich anfallen, sofern sie nicht anderweitig auf informelle, unentgeltliche Betreuung ausweichen können. Diese Kosten senken den verfügbaren Lohnanteil und üben einen negativen Einfluss auf die Erwerbsanreize aus. Je nach Studie fallen die geschätzten Effekte allerdings sehr unterschiedlich aus, weshalb eine Quantifizierung mit hohen Unsicherheiten verbunden ist. Um eine bessere Einschätzung über die heutige Nutzung, die Kosten und die ökonomischen Wirkungen der Kinderdrittbetreuungskosten zu erlangen, hat das EFD daher vertiefende Analysen durchgeführt.

Zielgruppe / Nutzniesser

Von einem Ausbau des Drittbetreuungskostenabzugs würden hauptsächlich Eltern mit Kleinkindern im Vorkindergarten-Alter und Eltern mit mittleren und hohen Einkommen profitieren. Dies aus den folgenden drei Gründen:

- Die Kinderdrittbetreuungskosten übersteigen den beim Bund maximal gewährten Betrag von 10'100 Franken meist nur bei Kleinkindern und fallen dort steuerlich teilweise ins Leere. Mit Eintritt des Kindes in den Kindergarten scheint die Obergrenze hingegen keine effektive Beschränkung mehr darzustellen. Positive Erwerbsanreize durch die Erhöhung der Abzugslimits ergeben sich also vor allem für Eltern von Kleinkindern. Hier dürfte gleichzeitig das grösste Potenzial liegen, da Mütter mit kleinen Kindern einerseits überdurchschnittlich oft nicht oder nur mit kleinen Pensen erwerbstätig sind und andererseits gemäss Studienergebnissen relativ stark auf (steuerliche) Erwerbsanreize reagieren.
- Die Beschränkung des heutigen Steuerabzugs trifft ausserdem vor allem einkommensstarke

Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

Haushalte, da diese aufgrund der nicht oder nur gering subventionierten Plätze hohe Betreuungskosten haben. Aufgrund der Steuerprogression würden Bezüger hoher Einkommen stärker entlastet als Haushalte mit tiefen Einkommen. Eine Erhöhung des Abzugs für Drittbetreuungskosten würde also gezielt denjenigen Personen zugutekommen, welche aufgrund hoher Betreuungskosten und Steuern von einer Ausweitung des Beschäftigungsgrades absehen, dies jedoch nur, wenn die Betreuungskosten bereits heute oder bei einer gewünschten Ausweitung des Beschäftigungsgrades den Maximalbetrag des Kinderdrittbetreuungsabzugs übersteigen. Eine Erhöhung des Abzugs für Drittbetreuungskosten würde also gezielt denjenigen Personen zugutekommen, welche aufgrund hoher Betreuungskosten und Steuern von einer Ausweitung des Beschäftigungsgrades absehen, dies jedoch nur, wenn die Betreuungskosten bereits heute oder bei einer gewünschten Ausweitung des Beschäftigungsgrades den Maximalbetrag des Kinderdrittbetreuungsabzugs übersteigen.
Projektplan / Meilensteine
- Bericht des EFD im Rahmen der Fachkräfteinitiative mit Diskussion zu den Wirkungen der steuerlichen Behandlung der Kinderdrittbetreuungskosten: Juni 2015 - Bericht der ESTV über die effektive Ausschöpfung und Verteilung des Kinderdrittbetreuungsabzugs erstellen: Juni 2015
Projektstatus
☒ In Planung. Umsetzung geplant für: Juni 2015 ☐ In Umsetzung. Zeitraum: ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
-
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
-
Organisation
-
Kommunikation
Antworten des Bundesrates auf die Motion 14.3955 (Derder) und die Interpellation 14.3956 (Derder)

Massnahme 16: Verlängerung der Anstossfinanzierung des Bundes für familienergänzende Kinderbetreuung

Titel
Verlängerung der Anstossfinanzierung des Bundes für familienergänzende Kinderbetreuung
Kurzbeschreibung Projekt / Massnahme
Das Bundesgesetz über die Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung war bis zum 1. Februar 2015 befristet. Die Parlamentarische Initiative 13.451 Quadranti Rosmarie „Weiterführung und Weiterentwicklung der Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung,“ verlangte vom Gesetzgeber, dass das befristete Gesetz weitergeführt und weiterentwickelt wird. Das Parlament hat in der Herbstsession eine Verlängerung von 4 Jahren genehmigt, damit die Schaffung von neuen Betreuungsplätzen während weiteren vier Jahren gefördert werden kann. Das Programm wurde für die Verlängerung mit einem neuen Verpflichtungskredit von 120 Mio. Franken ausgestattet.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Das Impulsprogramm soll die Schaffung zusätzlicher Plätze für die Tagesbetreuung von Kindern fördern, damit die Eltern Erwerbsarbeit bzw. Ausbildung und Familie besser vereinbaren können. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eines der vier Handlungsfelder der Fachkräfteinitiative, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.
Zielgruppe / Nutzniesser
Beitragsberechtig und somit Zielgruppen sind - Kindertagesstätten (z.B. Krippen); - Einrichtungen für die schulergänzende Betreuung (z.B. Horte, Tagesschulen, Mittagstische); und

Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

- Strukturen für die Koordination der Betreuung in Tagesfamilien (z.B. Tageselternvereine) für die Schaffung von neuen Betreuungsplätzen. Einrichtungen, die bereits bestehen, erhalten nur dann Finanzhilfen, wenn sie ihr Angebot wesentlich erhöhen. Unterstützt werden können auch Projekte mit Innovationscharakter im Bereich der familienergänzenden Betreuung von Kindern im Vorschulalter.

Indirekte Nutzniesser der Massnahme sind Eltern, die vom erhöhten Angebot an familienergänzenden Betreuungsplätzen profitieren und somit Erwerbsarbeit bzw. Ausbildung und Familie besser vereinbaren können.

Projektplan / Meilensteine

Das Parlament hat am 26. September 2014 beschlossen, die Geltungsdauer des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung um weitere vier Jahre zu verlängern. Ende November hat der Bundesrat die entsprechende Verordnungsänderung verabschiedet. Die Verlängerung des Impulsprogramms ist per 1. Februar 2015 in Kraft getreten. Seitdem können neue Gesuche um Finanzhilfen beim Bundesamt für Sozialversicherungen eingereicht werden.

Projektstatus

- ☐ In Planung. Umsetzung geplant für:
- ☐ In Umsetzung. Zeitraum:
- ☒ Abgeschlossen. Zeitraum: 26.09.2014

Die Verlängerung um 4 Jahre wurde vom Parlament in der Herbstsession 2014 genehmigt und ist per 1. Februar 2015 in Kraft getreten. Neue Gesuche sind bereits eingegangen.

Bisherige Erfolge / positive Entwicklungen

Vgl. Projektstatus

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

-

Organisation

Zuständig für die Durchführung der Anstossfinanzierung ist das BSV.

Kommunikation

Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung: Allgemeine Informationen: <http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html>

Zweite Verlängerung des Impulsprogramms: <http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/03350/index.html?lang=de>

Massnahme 17: Einsatz von Zivildienstleistenden in Kinderbetreuungsstrukturen

Titel

Einsatz von Zivildienstleistenden in Kinderbetreuungsstrukturen

Kurzbeschreibung Projekt / Massnahme

Bereits heute können gemäss Zivildienstgesetz Zivildienstleistende (Zivis) in Kinderbetreuungsstrukturen (z. B. in Krippen und in integrativen Schulen) eingesetzt werden.

Die vom Bundesrat am 27. August 2014 an das Parlament überwiesene Botschaft zur Revision des Zivildienstgesetzes sieht einen neuen Tätigkeitsbereich «Schulwesen» vor. Zivildienstpflichtige sollen neu in allen Schulen (Vorschulstufe bis und mit Sekundarstufe II) die Lehrpersonen unterstützen können, beispielsweise bei der Pausenaufsicht, am Mittagstisch, bei der Aufgabenhilfe, im Unterricht oder bei der Begleitung von Schulprojekten und Schullagern. Zivis werden jedoch nicht die Verantwortung für die Klasse übernehmen. Dieses Angebot soll es Gemeinden und Kantonen erleichtern, ihre Betreuungsangebote auszubauen und die Qualität der Betreuung zu sichern. Zivildiensteinsätze müssen mit den Grundsätzen der Arbeitsmarktnutralität vereinbar sein.

Ziel/ Beitrag zur FKI

Das Angebot von Krippen und Schulen und dessen Ausbau dank dem Einsatz von Zivis, insbesondere in Schulen (Mittagstisch, Ganztagesangebote), erleichtert es den Eltern, (wieder) eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und diese mit der Familie zu vereinbaren.

Zielgruppe / Nutzniesser

Eltern von Schulkindern und Jugendlichen

Projektplan / Meilensteine

Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

Der Bundesrat hat die Botschaft zur Revision des Zivildienstgesetzes am 27. August 2014 an das Parlament überwiesen. Der Nationalrat wird es in der Sondersession im Mai 2015 behandeln. Die Inkraftsetzung ist im Jahr 2016 geplant, je nach Verlauf der parlamentarischen Beratungen früher oder später.
Projektstatus
☒ In Planung. Umsetzung geplant für: 2016 ☐ In Umsetzung. Zeitraum: ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positive Entwicklungen
-
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Die sicherheitspolitische Kommission des Nationalrats hat den neuen Tätigkeitsbereich Schulwesen aus der Vorlage gestrichen.
Organisation
WBF (ZIVI)
Kommunikation
Bundesrat verabschiedet Botschaft zur Revision des Zivildienstgesetzes Medienmitteilung des Bundesrates vom 27. August 2014 https://www.news.admin.ch/dokumentation/00002/00015/index.html?lang=de&msg-id=54210\$ Sie finden als Beilage auch die dazugehörigen Dokumente (rechte Spalte). Entscheid der Sicherheitspolitischen Kommission des Nationalrats: - Nein zum Einsatz von Zivildienstleistenden an Schulen Medienmitteilung der Sik-N vom 18. November 2014 (materielle Diskussion zur ZDG-Revision) http://www.parlament.ch/d/mm/2014/Seiten/mm-sik-n-2014-11-18.aspx - Keine Verschärfung des Gesetzes Medienmitteilung der Sik-N vom 27. Januar 2015 (Abschluss der Beratungen) http://www.parlament.ch/d/mm/2015/Seiten/mm-sik-n-2015-01-27.aspx

Massnahme 18: Arbeitsgruppe zur Finanzierung von Tagesstrukturen im Schulbereich

Titel
Arbeitsgruppe Finanzierung von Tagesstrukturen im Schulbereich
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Im Auftrag des Bundesrates hat das SECO eine Arbeitsgruppe unter Einbezug der Kantone und der Sozialpartner konstituiert. Diese prüft die Auswirkungen verschiedener Finanzierungsmodelle von Tagesstrukturen im Schulbereich auf Angebot und Nachfrage von Betreuungsplätzen, auf die Erwerbstätigkeit sowie die finanziellen Auswirkungen für alle Betroffenen.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Eine Möglichkeit zur Entschärfung des Fachkräftemangels liegt in der Erhöhung des Arbeitspensums teilzeitarbeitender Personen (v.a. Frauen). Mit ein Grund für eine Reduktion oder ein definitiver Verzicht auf Erwerbstätigkeit kann in den hohen Kosten für die Kinderbetreuung liegen. Damit Personen mit Erziehungsaufgaben vermehrt und mit höherem Beschäftigungsgrad erwerbstätig bleiben, gilt es die Anreizwirkung der Betreuungskosten zu überprüfen. Um die hohen Kosten für die Kinderbetreuung zu reduzieren gibt es zwei Lösungsansätze: die Senkung der Kosten (Vollkosten) oder die Senkung der Elterntarife. Für die Senkung der Vollkosten besteht wenig Spielraum, da der Hauptteil aus Personalkosten besteht. Das Thema Kosteneinsparung wird zudem im Rahmen der Postulate Bulliard (13.3259) und Quadranti (13.3980) durch das BSV geprüft. Die entsprechenden Berichte sind für Juni 2015 (13.3259) und für März 2016 geplant (13.3980). Mehr Spielraum besteht somit bei der Ausgestaltung der Elterntarife, wobei eine entstehende Differenz durch die Senkung dieser durch Dritte gedeckt werden müsste (öffentliche Hand, Arbeitgeber, Stiftungen etc.).
Zielgruppe / Nutzniesser
Kantone, Gemeinden, Betreuungseinrichtungen und betreuungspflichtige Eltern.
Projektplan / Meilensteine
Die Arbeitsgruppe hat ein externes Mandat zur Durchführung einer Studie verabschiedet. Nach Beurteilung der eingegangenen Offerten wurde das Mandat an Ecoplan erteilt.

Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

Die Studie ist in drei Teile gegliedert. Im ersten Teil wird die aktuelle Situation in der Schweiz bei der Finanzierung von Tagesstrukturen im Schulbereich zusammengestellt und kategorisiert. Pro Kategorie werden repräsentative Fallbeispiele detaillierter erläutert. Die Erläuterungen gehen auf die Erwerbskompatibilität verschiedener Betreuungsangebote, die Erwerbsanreize der unterschiedlichen Finanzierungs- und Subventionsmodelle und mögliche Einflussfaktoren auf das Angebot von Tagesstrukturen im Schulbereich ein. Die Auswahl der Fallstudien erfolgte in Rücksprache mit der Arbeitsgruppe. Der zweite Teil besteht aus einer Metastudie zu den in der Schweiz vorhandenen Erkenntnissen über die erläuterten Hauptfragen der Fallbeispiele. Durch die Analyse der Fallbeispiele und die Metastudie werden im dritten Teil konkrete Ansatzpunkte im Bereich der Finanzierung von Tagesstrukturen identifiziert, mit denen negative Erwerbsanreize vermindert oder verhindert werden können.

Der Schlussbericht wurde am 27. Mai 2015 in der Arbeitsgruppe diskutiert. Die Ergebnisse des Berichts zeigen, dass durch die dezentrale Aufgabenverteilung (Organisation, Aufsicht, Regulierung und Finanzierung) zwischen Kanton und Gemeinden eine Vielzahl von unterschiedlichen Finanzierungsmodellen für Tagesstrukturen entstanden ist. Die Ausgestaltung der Subventionierung sowie der Tarifsyste in den einzelnen Kantonen wirken sich unterschiedlich auf Angebot, Nachfrage und Erwerbstätigkeit aus. Konkrete Ansatzpunkte, mit denen negative Erwerbsanreize vermindert oder verhindert werden können bieten:

- Die Angebotspflicht, wobei bei der Umsetzung wirtschaftliche Aspekte den Vereinbarkeitsüberlegungen gegenübergestellt werden müssen.
- Vorgaben bezüglich der Ausgestaltung der Angebote (Tarifsystem, Betreuungszeit, Ferienbetreuung)
- Mitfinanzierung der öffentlichen Hand
- Einkommensabhängige Tarife mit proportionalem, stufenlosem Tarif-Modell

Die Arbeitsgruppe konnte ihren Auftrag, soweit es die Datenlage zulies, abschliessend erfüllen.

Projektstatus

☐ In Planung. Umsetzung geplant für:

☐ In Umsetzung. Zeitraum:

☒ Abgeschlossen. Zeitraum: Februar 2015 – Juni 2015

Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen

-

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

Der Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung liegt in der Zuständigkeit der Kantone und Gemeinden. Der Bund hat keine Kompetenzen, den Kantonen oder Gemeinden Vorgaben für die Finanzierung der familienergänzenden Kinderbetreuung zu machen. Die Ablehnung des Verfassungsartikels über die Familienpolitik am 3. März 2013 hat diese Kompetenzverteilung bestätigt.

Im Bereich der schulergänzenden Betreuung haben sich jene Kantone, die HarmoS beigetreten sind, verpflichtet, ein bedarfsgerechtes Angebot zur Verfügung zu stellen. Es besteht aber explizit keine Verpflichtung für eine Beteiligung an den Kosten. Gemäss HarmoS-Konkordat ist die Nutzung der Tagesstrukturen fakultativ und in der Regel beitragspflichtig. Das HarmoS-Konkordat gibt nicht ein "nationales Modell" vor. Vielmehr sollen unterschiedliche Angebote möglich sein, je nach Bedarf und Situation vor Ort (vgl. dazu <http://www.edk.ch/dyn/12929.php>). Es gilt anzumerken, dass ein einheitliches Tarifmodell für die ganze Schweiz nicht umsetzbar ist, dazu sind die Vorschriften, Steuersysteme, Preisniveaus in den Kantonen und Gemeinden viel zu unterschiedlich.

Organisation

Vertretene Institutionen:

Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Schweizerischer Arbeitgeberverband, SODK, EDK, BSV, SBFI, EFV, BFS, GS-WBW und SECO (Leitung)

Kommunikation

-

Massnahme 19: Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin

Titel

Bestehende und vorbildliche Massnahmen Arbeitgeber Bundesverwaltung

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme

Best Practice Beispiel der Arbeitgeberin Bundesverwaltung: Laufende Umsetzung der Personalpolitik der Arbeitgeberin Bundesverwaltung gemäss Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Mit einer guten Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben tritt die Arbeitgeberin Bundesverwaltung u. a. dem Mangel an Fachkräften entgegen, der als Folge des demografischen Wandels entsteht.
Zielgruppe / Nutzniesser
Zielgruppe: Mitarbeitende der Bundesverwaltung Nutzniesser: Arbeitgeberin Bundesverwaltung; weitere Arbeitgeber, die Massnahmen übernehmen; Bevölkerung, die von den Leistungen der Bundesverwaltung profitiert.
Projektplan / Meilensteine
- Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung haben seit 1. Juli 2013 ab der Geburt oder Adoption von Kindern Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um höchstens 20 Prozent. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen. Bisher ist unseres Wissens noch kein anderer Arbeitgeber diesem Beispiel gefolgt. (Art. 60a BPV). - Neu zu besetzende Stellen werden in der Bundesverwaltung seit 30. Juni 2010 nach Möglichkeit mit einem Beschäftigungsgrad von 80 bis 100 Prozent ausgeschrieben. - Die Bundesverwaltung bietet flexible Arbeitsformen wie Teilzeit und Jobsharing auch im Kaderbereich, die Möglichkeit von Telearbeit/mobilem Arbeiten sowie flexible Arbeitszeitmodelle (Vertrauensarbeitszeit, Jahresarbeitszeit). Diese Möglichkeiten stehen allen Mitarbeitenden offen (z. B. keine Altersdiskriminierung). - Die Bundesverwaltung unterstützt die Mitarbeitenden bei der familienexternen Kinderbetreuung finanziell und bietet ein Beratungsangebot im Bereich der Kinder- und Angehörigenbetreuung an. - Die Bundesverwaltung stellt den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren neue offene Stellen eine Woche vor deren Publikation zur Verfügung. - Die berufliche Vorsorge ermöglicht mittels Beitragsprimat die flexible Pensionierung ab dem 60. Altersjahr. Ab dem 65. Altersjahr kann zudem, mit dem Einverständnis des Arbeitgebers, bis spätestens zum 70. Altersjahr weitergearbeitet werden. Die formellen Grundlagen für die Weiterbeschäftigung über das ordentliche Rentenalter sind bereits gegeben. Viele Kombinationen sind denkbar: Teilpensionierung, Aufschub der Rente, Reduktion des Beschäftigungsgrades mit der Möglichkeit, die berufliche Vorsorge auf dem ursprünglichen Beschäftigungsgrad weiter versichert zu lassen. - Die Bundesverwaltung bietet Praktika nicht nur für Hochschulabsolventinnen und -absolventen an, sondern auch für Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger (z. B. nach Familienpause). - Es besteht keine Diskriminierung bei den beruflichen Perspektiven und der Aus- und Weiterbildung. - Die Arbeitgeberin Bundesverwaltung hat diverse Leitfäden entwickelt, um die Umsetzung der Personalpolitik zu unterstützen: z. B. diskriminierungsfreie Personalrekrutierung, - Es besteht ein ausgebautes und zertifiziertes Gesundheitsmanagement Bund. - Die Arbeitgeberin engagiert sich im Bereich Kommunikation/Ausbildung/Sensibilisierung der Führung und der Mitarbeitenden für die unterschiedlichen Lebensphasen und ihre Anforderungen. Damit kann Vorurteilen, z. B. gegenüber älteren Mitarbeitenden und ihrer Leistungsfähigkeit entgegengetreten werden.
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☐ In Umsetzung. Zeitraum: ☒ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
-
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
-
Organisation
-
Kommunikation
Zur Personalpolitik der Arbeitgeberin Bundesverwaltung:

[Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015](#)

[Strategische Sollwerte und Indikatoren für das Personalmanagement](#)

[Reporting Personalmanagement Bundesverwaltung 2014](#)

Massnahme 20: Neuausrichtung der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz GIG

Titel
Neuausrichtung der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz GIG
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Die Neuausrichtung der Vergabe von Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz per 1.1.2017 soll die aktuellen Bemühungen des Bundes - zur Förderung einer gleichwertigen Partizipation von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, - zur Förderung der Lohngleichheit und - zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Die Vergabe von Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz soll ab 1.1.2017 einen gezielten Beitrag zu folgenden Zielen der FKI leisten: - Förderung der gleichwertigen Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Männern, - Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen.
Zielgruppe / Nutzniesser
- Arbeitnehmer/-innen - private und öffentliche Organisationen - Unternehmen
Projektplan / Meilensteine
- Verabschiedung der strategischen Leitlinien durch das EDI (Mai 2015) - Umsetzung der departementalen Entscheide (Juni 2015 - Dezember 2019)
Projektstatus
☒ In Planung. Umsetzung geplant für: 2017 ☐ In Umsetzung. Zeitraum: ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Die Finanzhilfen nach Art. 14 und 15 des Gleichstellungsgesetzes GIG werden seit 1996 zur Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben an Projekte und Beratungsstellen vergeben. 2015 steht hierzu ein Kredit von knapp 4.5 Mio Franken zur Verfügung. Eine Evaluation nach zehn Jahren Vergabe zeigt, dass durch die Finanzhilfen die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben entscheidend unterstützt werden konnte. Zwischen 1996 und 2005 ist eine grosse Bandbreite und Vielfalt an Angeboten entstanden, die ihr Zielpublikum gut erreichen. Gleichzeitig lösen die unterstützten Vorhaben beträchtliche Finanzmittel bei den Trägerschaften aus. Wirkungen erreichen die Finanzhilfen auch auf der Ebene der geförderten Trägerschaften und Projektorganisationen, indem eigentliche Kompetenzzentren entstanden sind und die Vernetzung unter den Institutionen zugenommen hat. Das EBG plant 2016 eine weitere Evaluation der Wirksamkeit der Finanzhilfen im Hinblick auf eine verstärkte und gezieltere Steuerung der Vergabe ab 2017.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Der Prüfbericht der Eidg. Finanzkontrolle vom 5.12.2014 empfiehlt dem EBG die Vergabe nach Art. 15 GIG zu überprüfen, da hier Doppelspurigkeiten zu kantonalen Angeboten bestehen. Das EBG wird diesen Punkt bei der Neuausrichtung der Finanzhilfen berücksichtigen.
Organisation
Das EBG ist für die Vergabe der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz zuständig.
Kommunikation

Informationen zu den Finanzhilfen, zur Gesuchseinreichung sowie zu den unterstützten Vorhaben finden sich auf der Website des EBG www.gleichstellung-schweiz.ch

Sämtliche seit 1996 mit Finanzhilfen unterstützen Vorhaben können in einer Datenbank unter www.topbox.ch eingesehen werden.

Über die Neuausrichtung der Finanzhilfen ab 2017 wird das EBG frühestens 2016 öffentlich informieren.

Projekt 3: Expérience ReProf – Die Rückkehr ins Berufsleben erfolgreich meistern

Titel
Expérience ReProf – Die Rückkehr ins Berufsleben erfolgreich meistern.
Kurzbeschreibung des Projekts / Massnahme
Studie zur Anzahl sowie zu den Erfahrungen und Erlebnissen von beruflichen Wiedereinsteigenden nach einem langjährigen Erwerbsunterbruch (durchschnittlich zehn Jahre).
Festlegen von sechs Handlungsfeldern.
Formulieren von 18 Empfehlungen für die verschiedenen Akteure (Bund, Kantone, Kursanbieter usw.).
Ziel / Beitrag zur FKI
Eines der Ziele der FKI ist die berufliche Wiedereingliederung von Frauen, die sich aus dem Berufsleben zurückgezogen haben, um sich um ihre Familie zu kümmern.
Die Studie soll aufzeigen, wo die Schwierigkeiten und Hindernisse liegen, obwohl verschiedene Gesetze die Förderung des Wiedereinstiegs ins Berufsleben vorsehen (BBG, AVIG).
Zielgruppe / Nutzniesser
- Politiker/innen auf Bundesebene - Politiker/innen auf Kantonsebene - Bundesbehörden (Wirtschaft, Berufsbildung) - Wirtschaftsverantwortliche der Kantone - Berufsbildungsverantwortliche der Kantone - Anbieter von Kursen zur beruflichen Wiedereingliederung - Frauenorganisationen und Frauenberatungsstellen
Projektplan / Meilensteine
Das Projekt wurde vom SBFI (ehemaliges BBT) finanziert, 2010 lanciert und 2013 mit der Veröffentlichung einer Broschüre abgeschlossen. Diese fasst die Handlungsfelder und Empfehlungen kurz zusammen.
Im Verlauf der Studie wurden dem SBFI zwei Zwischenberichte sowie ein Schlussbericht geliefert.
Die Studie verlief in fünf Phasen:
1. Exploratorische Gespräche und Neuausrichtung des eingereichten Projekts gemäss dem Beschluss des BBT vom 29. März 2010; 2. Definitionen der Merkmale und besonderen Bedürfnisse der Wiedereinsteigenden mithilfe von Interviews mit Kontaktpersonen; 3. Transfer und Validierung der Ergebnisse im Rahmen eines Workshops mit beteiligten Fachpersonen (RAV, kantonale Institutionen, Sozialdienste, Verbände usw.) (8. November 2011); 4. Untersuchung bei Anbietern bestehender Kurse und Überprüfung, ob diese Kurse den Bedürfnissen der Wiedereinsteigenden entsprechen; 5. Analyse und später Verbreitung der Ergebnisse in Form einer Broschüre sowie Organisation einer Tagung (28. Februar 2013).
Nach Abschluss des Projekts organisierte Travail.Suisse mit rund einem Dutzend Bundesparlamentarierinnen und -parlamentariern ein Essen, um das Thema sowie die Ergebnisse der Studie zu präsentieren (12. März 2013).
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☐ In Umsetzung. Zeitraum:

☒ Abgeschlossen. Zeitraum: 2013

Seit der Studie steht Travail.Suisse in Kontakt mit mehreren Organisationen und Privatpersonen, die in diesem Bereich lokal aktiv werden möchten. Die Dachorganisation begleitet und berät diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten.

Travail.Suisse begleitet auch interessierte Parlamentarierinnen und Parlamentarier und wird die bevorstehenden Parlamentsdebatten zu diesem Thema genau mitverfolgen.

Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen

Die Rückkehr ins Erwerbsleben sowie die damit zusammenhängenden Schwierigkeiten rücken immer stärker ins Zentrum der politischen Diskussion. Das Thema steht denn auch auf der Politagenda mehrerer Parteien. Fast ein Dutzend parlamentarische Vorstösse zeugen davon, dass die Bundesparlamentarierinnen und -parlamentarier konkrete Lösungen für die zahlreichen Probleme finden möchten, die sich Wiedereinsteigenden stellen.

Die Motion Carobbio 13.3272 fordert die Schaffung von Praktikumsstellen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs ins Erwerbsleben und die Übernahme einer Vorbildrolle durch den Bund. Sie wurde am 10. März 2015 gegen den Antrag des Bundesrates angenommen, der den Sinn des Vorstosses nicht genau verstanden hatte.

Das Postulat Graber 14.3451 verlangt vom Bundesrat die Festlegung eines Konzepts zur Förderung von Wiedereinsteigerinnen. Sie wurde am 23. September 2014 angenommen, womit das Parlament dem Antrag des Bundesrates gefolgt ist.

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

- **Finanzierung** der notwendigen Etappen zur Wiedereingliederung (Kompetenzbilanzierung, Begleitung und Coaching, Fach- und allgemeine Kurse zum Arbeitsmarkt usw.): Kein Zugang zu Beihilfen.
- Erreichen einer **veränderten Haltung** der Unternehmen gegenüber Wiedereinsteigenden bei der Rekrutierung. Mentalitätswandel bei den HR-Verantwortlichen hinsichtlich der ausserhalb der üblichen Berufslaufbahn erworbenen Erfahrungen.
- Förderung der **Schaffung von speziellen Praktikumsstellen** für Wiedereinsteigende. Diese Stellen sind nicht mit Hochschulpraktika, die Studierenden nach Abschluss ihrer Ausbildung angeboten werden, zu vergleichen.
- Konkretisieren der FKI-Ziele: Den Parlamentarierinnen und Parlamentariern aller Parteien die mittel- und langfristigen Herausforderungen für die Wirtschaft, die Unternehmen und die Arbeitnehmenden bewusst machen und sie dazu bringen, **die gesetzlichen Rahmenbedingungen punktuell zu ändern**, damit die Wiedereinsteigenden tatsächlich Hilfe und Unterstützung erhalten.

Organisation

Zur Durchführung der Studie hat Travail.Suisse Verantwortliche von Sozialdiensten, RAV und Verbänden zur Unterstützung und Beratung von Frauen kontaktiert.

Kommunikation

- Tagung vom 28. Februar 2013 zur Präsentation der Studienergebnisse und der Forderungen von Travail.Suisse. Rund 50 Personen und Fachleute haben teilgenommen.
- Veröffentlichung mehrerer Artikel im Medienservice von Travail.Suisse während der Studie und nach deren Abschluss.
- Erörterung des Themas in den verschiedenen Gremien und Kommissionen, in denen Travail.Suisse Einsitz hat.
- Veröffentlichung einer zusammenfassenden Broschüre (D/F).
- Präsentation der Studie in verschiedenen Kreisen (Erziehungsdirektorenkonferenz, interessierte Parlamentsmitglieder usw.).
- Information der Parlamentarierinnen und Parlamentarier über einzelne Empfehlungen der Studie.

Projekt 4: www.mamagenda.ch – Um die Schwangerschaft am Arbeitsplatz zu organisieren

Titel

www.mamagenda.ch – Um die Schwangerschaft am Arbeitsplatz zu organisieren

Kurzbeschreibung des Projekts / Massnahme

Die kostenlose digitale Online-Agenda vereinfacht die Planung der Schwangerschaft am Arbeitsplatz und fördert die Rückkehr ins Berufsleben nach dem Mutterschaftsurlaub.

Website auf D/F (die italienische Version befindet sich momentan in Entwicklung) für Vorgesetzte und alle erwerbstätigen Frauen, die von einer Mutterschaft betroffen sind. Informationen, Tipps, Checklisten.

Die Website wird im Idealfall von beiden Seiten benutzt: Die schwangere Arbeitnehmerin und ihre Vorgesetzte bzw. ihr Vorgesetzter richtet ein gemeinsames Benutzerkonto ein.

Ziel / Beitrag zur FKI

Die Zeit der Schwangerschaft (nach Ankündigung am Arbeitsplatz noch fünf bis sechs Monate) ermöglicht die Planung der Abwesenheit der Mitarbeiterin sowie ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz. Durch die Förderung einer sachlichen Diskussion und die frühzeitige Aushandlung aller wichtigen Punkte versucht mamagenda.ch Konfliktsituationen am Arbeitsplatz zu vermeiden, da diese die Arbeitnehmerinnen zu einem Rückzug aus der Arbeitswelt bewegen könnten.

Zudem erinnert mamagenda.ch die Unternehmen an ihre Pflichten in Bezug auf den Gesundheitsschutz von schwangeren und stillenden Frauen.

Zielgruppe / Nutzniesser

- Alle erwerbstätigen Frauen, die von einer Mutterschaft betroffen sind.
- Alle Vorgesetzten in Unternehmen, die gemischte Teams leiten.

Projektplan / Meilensteine

Das Projekt wurde 2011 mit einer zweisprachigen Version lanciert.

Darauf folgte eine Öffentlichkeitskampagne (2012–2014).

Die dreisprachige Version mit Italienisch befindet sich momentan in Entwicklung.

Projektstatus

- ☐ In Planung. Umsetzung geplant für:
- ☒ In Umsetzung. Zeitraum: 2014–2015 für die Erstellung der italienischen Version durch OCST (Mitglied von Travail.Suisse)
- ☒ Abgeschlossen. Zeitraum: 2014–2017

Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen

Die Zahl der Logins sowie der registrierten Personen nimmt kontinuierlich zu.

Die Website wird monatlich rund 1200-mal von knapp 850 Personen aufgerufen.

2014 haben sich monatlich rund 60 Frauen registriert und ein persönliches Benutzerkonto eingerichtet. Bei den Vorgesetzten waren es etwa 15 pro Monat.

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

- Finanzierung von Unterhalt, Hosting und Aktualisierung der gratis für alle zur Verfügung gestellten Informationen.
- Die Suche nach Finanzierungspartnern und Jahressponsoren gestaltet sich schwierig.
- Probleme beim Zugang zu Unternehmen über Dachorganisationen der Arbeitgeber und HR-Verbände (wollen keine Informationen weitergeben).

Organisation

Travail.Suisse hat für die Entwicklung von www.mamagenda.ch mit einer Expertengruppe bestehend aus Personen aus verschiedenen Kreisen zusammengearbeitet: Antonella Bizzini, Infostelle Frau und Arbeit, Weinfelden; Susanne Clauss, Schweizerischer Hebammenverband; Nathalie Montandon, Johnson&Johnson Switzerland, Neuenburg; Franziska Reinhard, Gewerbeverband Basel; Anne-Marie van Rampaey, CSEM Neuenburg. In der Folge haben auch das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Pro Familia Schweiz, die Fachstelle UND, die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin, die Schweizerische Stiftung zur Förderung des Stillens und das Arbeitsamt des Kantons Genf OCIRT die Website unterstützt.

Finanzielle Unterstützung erhielt das Projekt vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Kommunikation

- Lancierung mit Pressekonferenz (Juni 2011);
- Veröffentlichung verschiedener Artikel im Medienservice von Travail.Suisse;
- Werbeanzeigen in verschiedenen Publikationen und auf dem Internet;
- Verfassen von Artikeln für verschiedene Publikationen;

- Veröffentlichung einer Informationsbroschüre auf D/F;
- Verteilen der Informationsbroschüre als Beilage in zahlreichen Fach- und Unternehmenspublikationen;
- Website: www.mamagenda.ch.

5.4 Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus

Massnahme 21: Reform der Altersvorsorge 2020

Titel
Reform der Altersvorsorge 2020
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Die Reform der Altersvorsorge 2020 sichert mit einem umfassenden und ausgewogenen Ansatz das Leistungsniveau der Altersvorsorge. Sie sorgt dafür, dass AHV und berufliche Vorsorge ausreichend finanziert sind und einen flexibleren Übergang in den Ruhestand erlauben.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Mit der Reform wird der Begriff Rentenalter durch Referenzalter ersetzt. Das Referenzalter bestimmt den Zeitpunkt, in welchem eine Altersleistung ohne Kürzung und ohne Zuschlag ausbezahlt wird. Es wird auf 65 Jahre für Frauen und Männer festgelegt und gilt für die 1. und die 2. Säule. Es dient auch als Referenz für die Koordination mit den anderen Sozialversicherungen. Die Altersleistung kann neu sowohl in der 1. als auch in der 2. Säule ab 62 Jahren vorbezogen oder bis zum 70. Altersjahr aufgeschoben werden. In der beruflichen Vorsorge wird das Mindestalter für den Bezug von Altersleistungen somit von heute 58 auf 62 Jahre erhöht. In der AHV hingegen wird die maximale Dauer des Vorbezugs von heute zwei auf drei Jahre verlängert, der Vorbezug für Männer ist damit ein Jahr früher möglich. Die maximale Dauer des Aufschubs bleibt für alle gleich bei fünf Jahren. Der Vorbezug der AHV-Rente kann von einem beliebigen Monat an beginnen und der Aufschub an einem beliebigen Monat enden. Neu können die Versicherten zudem frei wählen, ob sie die ganze Rente oder nur einen Anteil davon beziehen wollen. Der Anteil kann zwischen 20 und 80 Prozent liegen und bis zum Bezug der ganzen Rente einmal geändert werden. Das erlaubt beliebige Kombinationen von Rente und Erwerbstätigkeit und einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zwischen 62 und 70 in drei Schritten. Für die berufliche Vorsorge wird in vergleichbarer Weise eine Flexibilisierung eingeführt, wobei der Vorbezug bedingt, dass die Erwerbstätigkeit im entsprechenden Umfang reduziert wird bzw. beim Aufschub im entsprechenden Umfang weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wird. Mit Beitragszahlungen nach dem Vorbezug kann der noch nicht bezogene Rententeil der AHV erhöht werden – bis höchstens zum Betrag der Maximalrente. Diese Möglichkeit besteht heute nicht. Die Beitragspflicht in der beruflichen Vorsorge endet mit Erreichen des Referenzalters, wobei die Vorsorgeeinrichtungen auch nach diesem Alter die Möglichkeit der Beitragsentrichtung vorsehen können. Aufgrund der steigenden Lebenserwartung und der ungenügenden Anlagerenditen der vergangenen Jahre wird in der obligatorischen beruflichen Vorsorge der Mindestumwandlungssatz von heute 6.8 Prozent schrittweise auf 6 Prozent reduziert. Um das Leistungsniveau der BVG-Renten zu halten, wird der Sparprozess entsprechend verstärkt: So wird der Koordinationsabzug abgeschafft und die Altersgutschriftensätze werden angepasst. Die neue Staffelung der Altersgutschriftensätze sieht vor, dass ab Alter 45 keine Erhöhung mehr erfolgt, so dass die heutigen Mehrkosten ab Alter 55 wegfallen. Damit soll gleichzeitig die Stellung der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden.
Zielgruppe / Nutzniesser
Zielgruppe: Gesellschaft Nutzniesser: Gesellschaft
Projektplan / Meilensteine
Der Bundesrat hat am 19. November 2014 die Botschaft zur Reform der Altersvorsorge ans Parlament überwiesen. Das Inkrafttreten ist per 2019 geplant. Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates hat mit den Beratungen zur Reform der Altersvorsorge 2020 (14.088 s) begonnen und ist einstimmig auf die Vorlage eingetreten.
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für:

Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

☐ In Umsetzung. Zeitraum:
☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
In der parlamentarischen Beratung
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
-
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
-
Organisation
EDI, BSV
Kommunikation
Zur Reform der Altersvorsorge 2020: Informationen auf der Website des BSV: Reform der Altersvorsorge 2020

Massnahme 22: Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin (Konzept «Generationenmanagement»)

Titel
Bundesverwaltung als Arbeitgeberin: Vorbildfunktion (Konzept «Generationenmanagement»)
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Best Practise Beispiel der Arbeitgeberin Bundesverwaltung: Lebensphasenorientierte Personalarbeit. Das Generationenmanagement zielt auf das altersgerechte Zusammenwirken der verschiedenen Generationen ab und nutzt deren Potential und Vielfalt. Dabei sollen ältere Mitarbeitende möglichst lange im Erwerbsleben verbleiben. Junge Arbeitskräfte wiederum müssen gewonnen und langfristig an die Bundesverwaltung gebunden werden. Dies kann mit einer lebensphasenorientierten Personalarbeit erreicht werden. Diese umfasst alle Phasen vom beruflichen Einstieg bis zum beruflichen Ausstieg. Sie ist altersunabhängig und berücksichtigt, dass je nach Lebensphasen oder Lebenssituation in der sich die Mitarbeitenden gerade befinden, andere Bedürfnisse, Ziele, Fähigkeiten und Werte im Vordergrund stehen.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Mit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik tritt die Arbeitgeberin Bundesverwaltung u. a. dem Mangel an Fachkräften entgegen, der als Folge des demografischen Wandels entsteht.
Zielgruppe / Nutzniesser
Zielgruppe: Mitarbeitende der Bundesverwaltung Nutzniesser: Arbeitgeberin Bundesverwaltung; weitere Arbeitgeber, die Massnahmen übernehmen; Bevölkerung, die von den Leistungen der Bundesverwaltung profitiert.
Projektplan / Meilensteine
Aufgrund der Erkenntnisse aus den Umsetzungsarbeiten des Konzepts wurden folgende Massnahmen priorisiert: - Die Bundesverwaltung wird zukünftig über eine umfassende Personalstrukturanalyse verfügen. Dies ermöglicht eine frühzeitige Erkennung, inwieweit und in welchen Bereichen die Bundesverwaltung von den Auswirkungen des demografischen Wandels betroffen ist. Zudem soll die Analyse als Frühwarnsystem dienen und Chancen und Risiken in der Zusammensetzung der Altersstruktur aufzeigen. - Als weitere Massnahme wird ein Austrittsmonitoring eingeführt werden. Dabei handelt es sich um eine systematische und anonyme Erfassung der qualitativen Austrittsgründe der Mitarbeitenden, der als Folge des demografischen Wandels entsteht. Die berufliche Vorsorge ermöglicht mittels Beitragsprimat die flexible Pensionierung ab Alter 60. Ab Alter 64 bei Frauen bzw. 65 bei Männern kann zudem, mit dem Einverständnis des Arbeitgebers, bis längstens Alter 70 (69 bei Frauen) weitergearbeitet werden. Die formellen Grundlagen für die Weiterbeschäftigung über das ordentliche Rentenalter sind folglich bereits gegeben. Auch verfügt die Bundesverwaltung über die personalrechtlichen Grundlagen für Teilzeitarbeit in allen Altersstufen. Für die Umsetzung bzw. Anwendung dieser Arbeitsmodelle sind nebst der Rolle der Führungskraft, die generelle Einstellung zu älteren Mitarbeitenden und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit wichtige Handlungsfelder.
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für:

Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

☒ In Umsetzung. Zeitraum: Personalstrukturanalyse und Austrittsmonitoring, Mitte 2016
☒ Abgeschlossen. Zeitraum: Personalpolitik der Arbeitgeberin Bundesverwaltung
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
-
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
-
Organisation
-
Kommunikation
Zur Personalpolitik der Arbeitgeberin Bundesverwaltung: Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015 Strategische Sollwerte und Indikatoren für das Personalmanagement Reporting Personalmanagement Bundesverwaltung 2014

Massnahme 23: Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende

Titel
Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Mit der Annahme des Postulats Rechsteiner (14.3569) hat das Parlament den Bundesrat beauftragt, eine Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende durchzuführen. Das Postulat schlägt vor, die Konferenz nach dem Modell der Lehrstellenkonferenz zu gestalten. Die Sozialpartner, welche das Postulat breit unterstützen, stehen hinter diesem Format, da es sich für die rasche Einigung auf konkrete Massnahmen bewährt hat. Die Konferenz hat geschlossen und mit beschränkter Teilnehmerzahl am 27. April 2015 mit den Sozialpartnern und den Kantonen stattgefunden.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Die Konferenz hat drei Ziele: 1. Verständigung über die Herausforderungen bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmenden und über die Stossrichtung von Massnahmen; 2. Verstärkung des Engagements aller beteiligten Akteure, im eigenen Kompetenzbereich Massnahmen zu ergreifen und die Umsetzung dieser Massnahmen regelmässig zu prüfen; 3. Information der Arbeitsmarktakteure und der Öffentlichkeit über Herausforderungen und positiven Erfahrungen bei der Integration älterer Arbeitnehmenden.
Zielgruppe / Nutzniesser
Ältere Arbeitnehmende
Projektplan / Meilensteine
Die an der Konferenz beteiligten Organisationen haben drei Handlungsfelder identifiziert: Bestehende Vorteile stärken; Einstellen und halten; Wiedereingliederung und soziale Absicherung. Durch Massnahmen aller Beteiligten in diesen Handlungsfeldern kann die Situation älterer Arbeitnehmenden gezielt verbessert werden. Massnahmen: a. Das Instrumentarium der ALV mit den RAV soll weiter optimiert werden b. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung soll unabhängig von Alter, Geschlecht und Qualifikationsstufe erfolgen c. Sensibilisierung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Öffentlichkeit durch die Sozialpartner und die öffentliche Hand d. Massnahmen im Bereich der Altersvorsorge (zusätzliche Details in der Schlusserklärung – siehe Link unterste Zeile der Tabelle)
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☐ In Umsetzung. Zeitraum: ☒ Abgeschlossen. Zeitraum: 27. April 2015

Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Mit dieser Konferenz wurde ein Prozess initiiert. Um die Umsetzung dieser und möglicher weiterer Massnahmen zu sichern, und über die Ergebnisse der Anstrengungen allen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt und der Öffentlichkeit bekannt zu machen, haben sich die Beteiligten auf eine Roadmap geeinigt. Eine Folgekonferenz wird im April 2016 stattfinden, an der alle Beteiligten sich wieder für einen Austausch über die Ergebnisse und die Erfolge der geplanten Massnahmen treffen. In der Zwischenzeit werden zwei Vorbereitungssitzungen im Herbst 2015 und im Frühling 2016 organisiert.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
-
Organisation
Die Konferenz fand unter der Leitung des WBF (mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO und dem Staatssekretariat für Bildung, das Forschung und Innovation SBFI), der Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz VDK und der Sozialpartner (der Schweizerische Arbeitgeberverband SAV, der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB, der Schweizerische Gewerbeverband SGV und Travail.Suisse) und weiteren Bundesämtern (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV und Eidgenössische Personalamt EPA) statt.
Der Einbezug der Betroffenen wurde auf zwei Wege sichergestellt: Einerseits wurden ältere Arbeitnehmende durch die Sozialpartner vertreten. Andererseits haben das WBF und das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) im Vorfeld der Konferenz verschiedene Organisationen, welche sich Fragen älterer Arbeitnehmenden annehmen, an einer gemeinsamen Sitzung konsultiert.
Kommunikation
Postulat 14.3569: Nationale Konferenz zum Thema der älteren Arbeitnehmenden http://www.parlament.ch/d/suche/Seiten/geschaeft.aspx?gesch_id=20143569
Medienmitteilung (inkl. Grundlagenpapiere und Schlusserklärung): https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=57020

Projekt 5: «info-workcare»

Titel
www.info-workcare.ch – Eine Website mit Informationen, Ressourcen und Adressen für berufstätige Personen über 50, die neben ihrer Erwerbstätigkeit die Pflege älterer Angehöriger übernehmen müssen.
Kurzbeschreibung des Projekts / Massnahme
Travail.Suisse will mit dem neuen Projekt Arbeitnehmenden ab 50, die irgendwann mit der Pflege von älteren Angehörigen konfrontiert werden, kostenlos Informationen, Tipps und Adressen in der Region zur Verfügung stellen.
Ausserdem soll die künftige Website Männern und Frauen zeigen, dass sich eine Erwerbstätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter durchaus mit der Pflege von älteren Angehörigen vereinbaren lässt. Als Organisation, die die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vertritt, möchte Travail.Suisse diese dazu ermutigen, die Pflege ihrer Angehörigen zu übernehmen und gleichzeitig erwerbstätig und bei guter Gesundheit zu bleiben.
Tipps, gute Praxisbeispiele und verschiedene regionale Massnahmen sollen die Arbeitnehmenden für das Thema sensibilisieren und sie darüber informieren, wie sie in Absprache mit ihrem Arbeitgeber vorgehen können. Es wird eine für alle gratis zugängliche Adressdatenbank nach Region erstellt; diese umfasst landesweit vertretene, im öffentlichen Interesse tätige, nicht gewinnorientierte oder offizielle Institutionen, die für betroffene Arbeitnehmende nützlich sein könnten.
Ziel / Beitrag zur FKI
Arbeitnehmende ab 50 sind oft mit altersbedingten Bedürfnissen ihrer Angehörigen konfrontiert. Diese brauchen Hilfe, Unterstützung oder sogar Pflege. Mehrheitlich sind es die Frauen, die ihre Zeit und Energie für solche zusätzlichen Pflegeaufgaben aufwenden. Dies wird sowohl von den Angehörigen als auch von den pflegenden Personen so gewünscht. Manchmal befinden sich diese Frauen sogar in der Situation, dass sie ihre erwachsenen Kinder in Ausbildung und ältere Angehörige gleichzeitig unterstützen müssen. In diesem Fall spricht man von der «Sandwich-Generation».
Angesichts der steigenden Pflegebedürfnisse und der zunehmenden Belastung durch diese Aufgabe reduzieren Frauen ihr Arbeitspensum oder ziehen sich in manchen Fällen sogar ganz aus

dem Erwerbsleben zurück. Dieser Verlust an qualifizierten und im Arbeitsmarkt gut integrierten Arbeitskräften lässt sich teilweise dadurch erklären, dass es für die Betroffenen sehr schwierig ist, Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege zu vereinbaren. Wenn Betroffene es sich finanziell nicht leisten können, ihre Erwerbstätigkeit aufzugeben, führt die Doppelbelastung oft zu Gesundheitsproblemen: Emotionale und körperliche Erschöpfung sind häufig die Folge.

Zielgruppe / Nutzniesser

- Alle Erwerbstätigen ab 50, die irgendwann die Pflege älterer Angehöriger (z.B. Eltern, Schwiegereltern, Partner/in) übernehmen oder organisieren müssen.
- Erwerbstätige Männer ab 50, die ermuntert werden sollen, ihren Partnerinnen einen Teil der Pflegeaufgaben abzunehmen.

Projektplan / Meilensteine

Das Projekt läuft seit Juni 2014.

Die Website soll im Herbst 2016 lanciert werden.

Projektstatus

- ☐ In Planung. Umsetzung geplant für:
- ☒ In Umsetzung. Zeitraum: 2014–2017
- ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:

Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen

Das Projekt stützt sich auf das Knowhow und die Erfahrung zahlreicher Verbände und Fachpersonen im Bereich der Angehörigenpflege. So ist ein umfassendes Netzwerk entstanden, das weiter wächst.

Die Nutzung von Synergien mit verschiedenen laufenden Projekten wurde bereits diskutiert, so etwa mit dem Projekt des Roten Kreuzes (www.pflege-entlastung.ch / www.proche-aidant.ch), des Forschungsinstituts Careum (Projekt workandcareplus.ch für Unternehmen) oder des Dachverbands männer.ch.

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

- Die grösste Herausforderung besteht darin, alle Erwerbstätigen über das künftige Angebot zu **informieren**. Dazu soll eine Tagung organisiert werden. Zudem sind kostenlose Prospekte und detaillierte Informationsbroschüren geplant.
- Die **Weiterleitung der Informationen**, beispielsweise durch andere Dachorganisationen, die Arbeitgeber, Bundesstellen oder durch die Kantone, wäre wünschenswert.

Organisation

Das Projekt wird vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann finanziell unterstützt.

Die Expertengruppe besteht aus Personen verschiedener im Bereich Angehörigenpflege tätiger Verbände (z.B. Schweizerische Alzheimervereinigung, Caritas Schweiz, Schweizerisches Rotes Kreuz, männer.ch, mannschaft.ch) sowie Vertreterinnen und Vertretern aus der Wirtschaft (CSEM), der Forschung (Prof. Nicky Le Feuvre, UNIL, Forschungsinstitut Careum) und betroffenen Privatpersonen.

Die Begleitgruppe umfasst Personen, die im Bereich Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben arbeiten (syna, transfair, OCST, Fachstelle UND, SBK/ASI).

Kommunikation

- Website in drei Sprachen D/F/I: www.info-workcare.ch;
- Organisation einer Tagung zur Lancierung der Website (Herbst 2017) mit Beteiligung von interessierten Politikerinnen und Politikern;
- Flyer in drei Sprachen D/F/I;
- Versenden der Broschüre mit den Publikationen der Verbände von Travail.Suisse an ihre Mitglieder;
- Hinweiskleber für aktuelle Versände;
- Veröffentlichung einer Broschüre mit den wichtigsten Informationen.

5.5 Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit

Massnahme 24: Förderung der koordinierten Versorgung

Titel
Förderung der koordinierten Versorgung
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Eine der vorrangigen Prioritäten von «Gesundheit2020», der Gesamtschau des Bundesrats im Bereich der Gesundheitspolitik, ist innerhalb des Handlungsfeldes «Lebensqualität» das Ziel «Zeitgemässe Versorgungsangebote fördern». Die Förderung der Koordination und Integration in die medizinische Versorgung muss von allen Seiten unterstützt werden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Patientengruppe, die zahlreiche teure Leistungen benötigt, konkret die 10 %, auf die 70 bis 80 % der Versorgung entfallen. Genau hier hat eine gut abgestimmte Koordination ihre hohe Bedeutung, da an diesen Fällen meistens mehrere Ärzte, Therapeuten, Spitäler und weitere Institutionen beteiligt sind. Die Förderung einer integrierten Versorgung ist umso wichtiger, da die Anzahl der Patienten, die umfangreiche, teure Leistungen benötigen, aufgrund des wachsenden Anteils älterer Menschen steigt, der technische Fortschritt zahlreiche therapeutische Möglichkeiten eröffnet und auch die Lebenserwartung von Patienten mit schweren Erkrankungen höher wird.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Die Förderung der Hausarztmedizin und der medizinischen Grundversorgung, eine bessere Koordination der Versorgung beim Übergang zwischen ambulanter und stationärer Behandlung sowie innerhalb der Spitäler. Die Unterstützung der Forschung im Bereich der medizinischen Versorgung ist ebenfalls eine Massnahme zur Steigerung der Produktivität.
Zielgruppe / Nutzniesser
Alle Akteure des Gesundheitswesens sowie die Patienten
Projektplan / Meilensteine
Das Thema der koordinierten Versorgung ist ein wesentlicher Bestandteil der Strategie Gesundheit2020. Bereits 2014 wurden Massnahmen getroffen, um die Koordination und die Qualität der Versorgung zu verbessern, zum Beispiel die vom Parlament bewilligte Verbesserung des Risikoausgleichs, die mittlerweile in der Bundesverfassung festgeschriebene Stärkung der Grundversorgung, die künftige Umsetzung der Bundesstrategie im Bereich Qualität und die Lancierung des Programms «Sichere Medikation an Schnittstellen». Anlässlich der Gespräche mit den Kantonen im Rahmen des Dialogs «Nationale Gesundheitspolitik» wurde im Mai 2014 beschlossen, sich bei den Bemühungen um eine besser koordinierte Versorgung auf Patienten mit hohem Behandlungsbedarf und auf die an der Deckung dieses Bedarfs beteiligten Leistungserbringer zu konzentrieren. Auf der Grundlage der Ergebnisse der zweiten nationalen Konferenz Gesundheit2020 wird im Laufe des Jahres 2015 die Planung für die zusammen mit den Leistungserbringern zu leistenden Arbeiten zugunsten derjenigen Patienten festgelegt, bei denen die Koordination der Versorgung vorrangig verbessert werden soll.
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☒ In Umsetzung. Zeitraum: 2015 ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Siehe oben.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Keine besonderen Anmerkungen.
Organisation
Bund, Kantone und verschiedene Partner.
Kommunikation
http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14639/index.html?lang=de http://www.bag.admin.ch/themen/krankenversicherung/00305/06506/06664/index.html?lang=de

Massnahme 25: Versorgungsforschung

Titel

Versorgungsforschung
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Ziel der Versorgungsforschung ist es, Erkenntnisse zu gewinnen, wie sich die Strukturen der Kranken- und Gesundheitsversorgung optimieren, die Versorgungsqualität und die Effizienz steigern, die Über-, Unter- und Fehlversorgung reduzieren und die Patientenorientierung und -sicherheit erhöhen lassen. Die Stärkung der Versorgungsforschung wurde folglich auch als Massnahme in die Strategie Gesundheit2020 des Bundesrates aufgenommen, und sie ist explizit Teil des Masterplans «Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung».
Ziel/ Beitrag zur FKI
Stärkung der Versorgungsforschung in der Schweiz mittels der folgenden prioritären Massnahmen: - Erstellung eines umfassenden Konzepts unter Einbezug aller relevanten Akteure - Lancierung eines Nationalen Forschungsprogramms (NFP) «Versorgungsforschung im Schweizerischen Gesundheitssystem»
Zielgruppe / Nutzniesser
Alle Akteure des Gesundheitswesens sowie die Patienten
Projektplan / Meilensteine
Das SBFI hat den Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) beauftragt, den Programmvorschlag «Versorgungsforschung im Schweizerischen Gesundheitssystem» auf ihre Machbarkeit hin zu überprüfen und zu konkretisieren. Der Bundesrat entscheidet auf Antrag des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) im Sommer 2015 über die Lancierung und den Finanzrahmen eines Nationalen Forschungsprogramms (NFP) zur Versorgungsforschung.
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☒ In Umsetzung. Zeitraum: 2015 ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Siehe oben.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Keine besonderen Anmerkungen.
Organisation
Bund, Kantone und verschiedene Partner (insbesondere die Schweizerische Akademie der Medizinischen Wissenschaften SAMW).
Kommunikation
http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14639/index.html?lang=de Das Konzept «Stärkung der Versorgungsforschung in der Schweiz» ist veröffentlicht: http://www.samw.ch/de/Publikationen/Positionspapiere.html

Massnahme 26: Umsetzung der Qualitätsstrategie - Health Technology Assessment

Titel
Umsetzung der Qualitätsstrategie – HTA-Programm (Health Technology Assessment)
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Das Krankenversicherungsgesetz KVG (Art. 58 Abs. 3) sieht vor, dass der Bundesrat die Massnahmen zur Sicherstellung der Qualität oder zum zweckmässigen Einsatz der Leistungen festlegt. Zurzeit liegen die Schwerpunkte in der Umsetzung der Qualitätsstrategie hauptsächlich bei folgenden zwei Aktivitäten: Durchführung nationaler Pilotprogramme zur Erhöhung der Patientensicherheit sowie Erarbeitung der gesetzlichen Grundlagen, um eine finanzielle und strukturelle Umsetzung der Qualitätsstrategie zu gewährleisten. Die Pilotprogramme werden in zwei Themenbereichen durchgeführt. Im Themenbereich «Sichere Chirurgie» soll die durchgängige Verwendung von Checklisten im Operationssaal umgesetzt und damit eine teambasierte Sicherheitskultur aufgebaut werden, um die Zahl der Zwischenfälle nachhaltig zu senken. Im zweiten Themenfeld soll die «Sichere Medikation an Schnittstellen» erhöht

Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

werden. Im Zentrum steht dabei die Problematik nicht aktualisierter und nicht verlässlicher Medikationslisten bei Spitalein- und -austritten.
Mit einer Stärkung von HTA (Health Technology Assessment) sollen nicht wirksame und nicht effiziente Leistungen, Arzneimittel und Verfahren vermieden werden, um die Qualität zu erhöhen und die Kosten zu dämpfen. Dies soll durch eine systematische, periodische Überprüfung bestehender Leistungen sowie eine Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen zur Bewertung neuer Leistungen mittels HTA-Berichten erfolgen.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Die Qualitätsstrategie legt die Voraussetzungen für einen echten Wettbewerb zwischen den Leistungserbringern fest und vermeidet überflüssige, mangelhafte oder ineffiziente Leistungen. Die Stärkung des HTA-Programms (Health Technology Assessment) besteht insbesondere darin, Leistungen und Verfahren, die sich als ineffizient erweisen, zu reduzieren.
Zielgruppe / Nutzniesser
Alle Akteure des Gesundheitswesens sowie die Patienten
Projektplan / Meilensteine
Damit die vom Bundesrat beschlossene Qualitätsstrategie wirksam und nachhaltig umgesetzt werden kann, müssen die Voraussetzungen für die Bereitstellung und Finanzierung geeigneter Strukturen geschaffen werden. Die Vernehmlassung zur Vorlage des Bundesgesetzes über das Zentrum für Qualität in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung wurde im September 2014 abgeschlossen. Die Ergebnisse zeigten, dass der Bund sich zwar aktiver um die Gewährleistung von Qualität bemühen muss, die Aktivitäten jedoch nicht zentral in einer spezifischen Institution für Qualität zusammenfassen soll. Darüber hinaus ergab sich aus der Vernehmlassung, dass der Themenbereich Stärkung der Bewertung von Gesundheitstechnologien (Health Technology Assessment, HTA) getrennt von der Qualitätsstrategie behandelt werden sollte, damit die Unabhängigkeit der Arbeiten sichergestellt ist. Im Dezember 2014 wurden die wichtigsten Akteure zu einem runden Tisch eingeladen, um die möglichen Alternativen zu einem Zentrum für Qualität zu prüfen. Der Bundesrat hat die Ergebnisse der Vernehmlassung im Frühjahr 2015 zur Kenntnis nehmen und eine Entscheidung über das weitere Vorgehen getroffen. Die Botschaft zum Bundesgesetz zur Stärkung der Qualität und Wirtschaftlichkeit in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung wird in der zweiten Jahreshälfte 2015 vorliegen. Nach dem Start des ersten nationalen Pilotprogramms „Sichere Chirurgie“ wird derzeit das zweite Pilotprogramm «Sichere Medikation an Schnittstellen» vorbereitet.
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☒ In Umsetzung. Zeitraum: 2015 und Folgejahre ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Siehe oben.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Keine besonderen Anmerkungen.
Organisation
Bund, Kantone und verschiedene Partner.
Kommunikation
http://www.bag.admin.ch/gesundheits2020/14638/14671/index.html?lang=de http://www.bag.admin.ch/themen/krankenversicherung/14791/index.html?lang=de

Massnahme 27: Bundesgesetz über das elektronische Patientendossier

Titel
Bundesgesetz über das elektronische Patientendossier
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Das Bundesgesetz über das elektronische Patientendossier regelt die Voraussetzungen für die Bearbeitung der Daten des elektronischen Patientendossiers. Damit wird eine zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der «Strategie eHealth Schweiz» erfüllt und eine wichtige Massnahme für die Weiterentwicklung des Schweizer Gesundheitssystems umgesetzt. Mit dem elektro-

nischen Patientendossier sollen die Qualität der Behandlungsprozesse verbessert, die Patientensicherheit erhöht und die Effizienz des Gesundheitssystems gesteigert werden. Die als Rahmengesetz ausgestaltete Vorlage soll einerseits zu Investitionssicherheit führen und andererseits ausreichend Flexibilität bei der Umsetzung in den Versorgungsregionen ermöglichen.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Das elektronische Patientendossier wird durch die digitalisierte Datenhaltung insbesondere die ärztliche Betreuung des Patienten verbessern. Fehler bei der Medikation sowie Wiederholungen ärztlicher Untersuchungen können auf diese Weise vermieden werden. Die Umsetzung wird unmittelbar nach der für 2015 geplanten Schlussabstimmung im Parlament beginnen.
Zielgruppe / Nutzniesser
Alle Akteure des Gesundheitswesens sowie die Patienten
Projektplan / Meilensteine
Am 29. Mai 2013 unterbreitete der Bundesrat dem Parlament den Entwurf des Bundesgesetzes über das elektronische Patientendossier sowie die entsprechende Botschaft. Nach verschiedenen Anhörungen begann die SGK-S am 18. Oktober 2013 mit den Diskussionen und trat am 9. Januar 2014 einstimmig auf die Gesetzesvorlage ein. Der Ständerat genehmigte die Vorlage am 11. Juni 2014. Der Nationalrat erteilte am 18. März 2015 seine Zustimmung, schuf allerdings einige Differenzen zwischen den beiden Räten. Die Schlussabstimmung zur Vorlage sollte noch vor dem Sommer 2015 stattfinden, damit könnte das Gesetz frühestens am 1. Januar 2017 in Kraft treten.
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☒ In Umsetzung. Zeitraum: 2017 ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Siehe oben.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Keine besonderen Anmerkungen.
Organisation
Bund, Kantone und verschiedene Partner.
Kommunikation
http://www.bag.admin.ch/gesundheits2020/14638/14671/index.html?lang=de www.bag.admin.ch/ehealth Koordinationsorgan Bund-Kantone: www.e-health-suisse.ch

Massnahme 28: Masterplan Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung NEU: Forum medizinische Grundversorgung

Titel
Masterplan Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung NEU: Forum medizinische Grundversorgung
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Aufgrund der demografischen Entwicklung ist in naher Zukunft mit einer Zunahme von älteren Menschen und damit einhergehend mit einer Zunahme von chronischen und multiplen Erkrankungen zu rechnen. Darüber hinaus zeichnet sich in gewissen Regionen in den nächsten Jahren ein Mangel bei den Hausärzten ab. Um den zukünftigen Bedarf decken zu können, wird die medizinische Grundversorgung an diese Entwicklung angepasst werden müssen. Durch innovative Versorgungsmodelle, die sich durch eine bessere Koordination und eine intensive Zusammenarbeit zwischen den Gesundheitseinrichtungen und -fachpersonen auszeichnen, kann den Berufsvorstellungen der jungen Ärzte besser entsprochen, die Qualität und Effizienz gesteigert und der Nutzen für die Patienten erhöht werden. Der Masterplan hat mit raschen Massnahmen und in Zusammenarbeit mit allen betroffenen Akteuren die Situation deutlich verbessert. Langfristiges Ziel ist es, die Hausarztmedizin und die medizinische Grundversorgung zu stärken, um so überall eine allen zugängliche Grundversorgung von hoher Qualität zu gewährleisten. Dabei sollen neue Versorgungsmodelle, die sich durch eine effiziente und koordinierte Zusammenarbeit auszeichnen, gefördert werden.
Ziel/ Beitrag zur FKI

Die Förderung der Hausarztmedizin und der medizinischen Grundversorgung, eine besser koordinierte Versorgung sowie die Unterstützung der Forschung im Bereich der Gesundheitsversorgung tragen zur Verbesserung der Produktivität bei.
Zielgruppe / Nutzniesser
Alle Akteure des Gesundheitswesens sowie die Patienten
Projektplan / Meilensteine
Das Stimmvolk hat am 18. Mai 2014 mit einer Mehrheit von 88 % dem Bundesbeschluss über die medizinische Grundversorgung zugestimmt. Der Masterplan «Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung» konnte im Einverständnis mit allen beteiligten Partnern am 4. September 2014 abgeschlossen werden. Der neue Verfassungsartikel legt die Grundlage für die langfristige Sicherung der medizinischen Grundversorgung durch den Bund und die Kantone und trägt der Bedeutung der Ausbildung im Gesundheitswesen und der Arbeitsbedingungen für die betroffenen Berufsgruppen Rechnung. Im Laufe des Jahres 2015 soll eine neue Plattform «Forum medizinische Grundversorgung» eingerichtet werden, die sich mit den aktuellen und künftigen Herausforderungen im Bereich der Hausarztmedizin und der medizinischen Grundversorgung befassen wird. An dieser werden sich Vertreter des Bundes und der Kantone sowie die wichtigsten betroffenen Akteure beteiligen. Ziel wird es sein, die Probleme zu ermitteln, Lösungen zu finden und Empfehlungen für die politisch Verantwortlichen abzugeben.
Projektstatus
☒ In Planung. Umsetzung geplant für: 2015, Arbeiten im Zusammenhang mit der neuen Plattform. ☐ In Umsetzung. Zeitraum: ☒ Abgeschlossen. Zeitraum: 2014
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Siehe oben.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Keine besonderen Anmerkungen.
Organisation
Bund, Kantone und verschiedene Partner.
Kommunikation
http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14671/index.html?lang=de http://www.bag.admin.ch/themen/berufe/13932/13933/14198/index.html?lang=de

Massnahme 29: Aktionsplan zur Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen

Titel
Aktionsplan zur Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Ein zunehmender Bedarf an Betreuung und Pflege, der nicht allein durch das Gesundheitswesen gedeckt werden kann, neue Formen des familiären Zusammenlebens sowie die stetig steigende Erwerbsquote bei den Frauen haben die Pflege durch Familienangehörige ins Blickfeld der Politik gerückt. Das Parlament und der Bundesrat haben zwischen 2009 und 2013 verschiedene Aufträge zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für betreuende und pflegende Angehörige erteilt. Für die Situationsanalyse, die Erarbeitung des Handlungsbedarfs sowie von Lösungsansätzen hat das Eidgenössische Departement des Innern eine interdepartementale Arbeitsgruppe eingesetzt. Ziel des Programms ist die Festlegung von Hilfeleistungen entsprechend den Bedürfnissen pflegender Angehöriger, damit diese eine hilfebedürftige Person dauerhaft pflegen können, ohne dass dabei eine Belastung entsteht, die von der Familie nur schwer zu ertragen ist.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Mit der Annahme des Berichts und Aktionsplans zur Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen im Dezember 2014 beschloss der Bundesrat verschiedene Massnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger und untersuchte die Bedingungen, unter denen die Angehörigenpflege besser mit einer beruflichen Tätigkeit vereinbart werden kann. Diese Massnahmen werden auch zur Entlastung des Pflegepersonals beitragen.
Zielgruppe / Nutzniesser
Alle Akteure des Gesundheitswesens sowie die Patienten

Projektplan / Meilensteine
Der Bundesrat nahm am 5. Dezember 2014 den Bericht über die aktuelle Lage und die in der Schweiz notwendigen Massnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger zur Kenntnis. Ein Bericht über die Arbeiten im Zusammenhang mit den Massnahmen des Aktionsplans wird für den Sommer 2016 erwartet.
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☒ In Umsetzung. Zeitraum: 2016 ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Siehe oben.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Keine besonderen Anmerkungen.
Organisation
Bund, Kantone und private Organisationen.
Kommunikation
http://www.bag.admin.ch/gesundheits2020/14638/14639/index.html?lang=de http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/14437/index.html?lang=de

Massnahme 30: «Active and Assisted Living» Programm

Titel
«Active and Assisted Living» Programm
Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Im Europäischen Innovationsförderprogramm «Active and Assisted Living» (AAL) haben sich 20 europäische Länder und Kanada zusammengeschlossen, um mit Hilfe von Produkt- und Dienstleistungsentwicklungen im ICT-Bereich die Lebensqualität und die Autonomie älterer Menschen zu erhöhen, die sozialen Systeme in der Pflege zu entlasten und die Marktchancen für entsprechende Entwicklungen zu erhöhen. Die Projektträger sind Fachhochschulen, Universitäten, Firmen (KMU) und Organisationen, welche die Endanwenderinnen und Endanwender vertreten.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Die Autonomie älterer Menschen wird mittels technischer Innovationen gefördert. Das Programm leistet damit einen Beitrag zur Entlastung der Gesundheitsfachpersonen und zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit.
Zielgruppe / Nutzniesser
Die Endanwenderinnen und Endanwender der altersgerechten ICT-Lösungen und der ICT-Dienstleistungen.
Projektplan / Meilensteine
Zwischen 2009 und 2014 hat sich der Bund mit rund 18,8 Mio Franken an den Forschungs- und Entwicklungskosten von schweizerischen Forschungseinrichtungen, Firmen und Vertreterorganisationen von Endanwender/innen beteiligt. Die Förderung beträgt in der Regel 50% der Projektkosten. Die restlichen 50% werden mit Mitteln aus dem EU-Forschungsprogramm und durch Eigenleistungen beglichen. In 2014 konnte die Schweiz ihre Vollmitgliedschaft für die zweite Programmperiode (2014–2020) erneuern. In 2015 hat eine Akteursanalyse dem AAL Programm einen hohen Mehrwert für die Teilnehmer attestiert. Das Programm ist eine gute Ergänzung zu anderen nationalen und europäischen Innovationsfördermöglichkeiten.
Projektstatus
☐ In Planung. Umsetzung geplant für: ☒ In Umsetzung. Zeitraum: 2014 - 2020 ☐ Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Insgesamt wurden zwischen 2008 und 2014 rund 60 AAL-Projekte mit schweizerischer Beteiligung gefördert. Sieben davon sind abgeschlossen (13%). Knapp 40% der Beteiligungen erfolgen durch KMU, gefolgt von Forschungseinrichtungen (34%), Enduser-Organisationen (23%) und Grossunternehmen (4%).

Der Mehrwert des AAL-Programms liegt in der Integration von «Endusern» und der internationalen Kooperation. AAL hat die Mehrheit der Projektteilnehmenden dazu motiviert, neu Forschungs- und Entwicklungskooperationen mit Akteuren im In- und Ausland einzugehen. Bei Schweizer Projektteilnahmen liegt der Fokus auf der Definition von User-Anforderungen und auf User-Feedbacks zu AAL-Produkten und –Dienstleistungen. Dadurch können die Lösungen zielgruppengerecht ausgestaltet werden und erzielen einen hohen Effekt.

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

Schweizer Projektteilnehmende haben noch einen relativ schwachen Fokus auf die Verwertung der Projektergebnisse. Der Zugang zu Märkten ist ein zu wenig ausgenutztes Potenzial des AAL-Programms. Mit neuen begleitenden Massnahmen (insbesondere ergänzende Unterstützungen, um Produkten und Dienstleistungen den Markteintritt zu erleichtern) will die Trägerschaft in Brüssel diese Thematik angehen.

Organisation

AAL veröffentlicht jährlich eine themenspezifische Ausschreibung. Gefördert werden Projekte mit Partnern aus mindestens drei verschiedenen Ländern, wobei mindestens ein KMU und eine «Enduser-Organisation» beteiligt sein müssen. Es gelten dabei die Förderregeln der beteiligten Länder. In der Schweiz fungiert das SBFI als «national contact point». Das SBFI informiert, berät und vergibt die Fördergelder an Schweizer AAL-Teilnehmende. Die Begutachtung der AAL-Anträge geschieht zentral in Brüssel unter Leitung der Trägersgesellschaft.

Kommunikation

Weitere Informationen:

www.aal-europe.eu/
www.sbf.admin.ch/aal

Aktuell: Technopolis-Studie: Umsetzung der europäischen F&E-Programme Eurostars, AAL und EDCTP in der Schweiz: Akteursanalyse, März 2015. (im Auftrag des SBFI).

5.6 Literatur

Aeberhardt, Werner (2008), „Massnahmen zugunsten älterer Arbeitnehmender – Stand der Umsetzung“, in: *Die Volkswirtschaft*, 1/2-2008, S. 58-60.

AMOS (2015), „Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel – Chancen und Herausforderungen für Stellensuchende und Unternehmen“, Schlussbericht, März 2015.

Arni, Patrick (2012), „Intensivberatung und Coaching für ältere Stellensuchende: ein Weg zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit?“, Systematische Auswertung der Ergebnisse, Schlussbericht des AWA des Kantons Aargau und der Universität Lausanne.

B,S,S. (2014), „Fachkräftesituation in der MEM Branche“, Bericht im Auftrag von Swissmem.

Bundesamt für Statistik: Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern, Neuenburg 2015.

Bütler, Monika & Monika Engler (2008), „Welche Rolle spielt der Faktor Gesundheit beim Erwerbsrücktritt?“, in: *Die Volkswirtschaft*, 1/2-2008, S.62-65.

Bundesamt für Statistik (2012), „Aktives Altern“, in: *DEMOS – Newsletter Nr. 2*, Mai 2012.

Düll, Nicola & Anne Sonnet (2014), „Erwerbstätigkeit ab 55 Jahren: Die Schweiz könnte es besser machen“, in: *Die Volkswirtschaft*, 11-2014, S. 49-52.

Econlab (2014), „ICT-Fachkräftesituation – Bedarfsprognose 2022“, Bericht im Auftrag von ICT-Berufsbildung Schweiz, Oktober 2014.

Ferro Luzzi, Giovanni & Anne Sonnet (2003), „Arbeit nach dem 50. Altersjahr: Die Schweiz im internationalen Vergleich“, in: *Die Volkswirtschaft*, 8-2003, S. 4-9.

gfs.bern: *Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg*. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung- und Technologie (BBT). Bern. 2009

Höpflinger, François & Alex Beck (2006), „Alterung und Arbeitsmarkt – Unternehmen in der Schlüsselrolle“, in: *Die Volkswirtschaft*, 4-2006, S. 20-23.

IDHEAP Universität de Lausanne: *L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs*. Etude de la 'troisième vague' des évaluations de la politique du marché du travail im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Politique du marché du travail n°37. Bern 2013.

Interface (2013), „Formen interinstitutioneller Zusammenarbeit in der Schweiz: Bestandsaufnahme und Typologie“, BSV (Hrsg.), *Beiträge zur Sozialen Sicherheit, Forschungsbericht Nr. 11/13*, Bern.

Michel-Alder, Elisabeth (2014), „Sechs berufliche Klippen für über 50-Jährige“, in: *Die Volkswirtschaft*, 11-2014, S.56-57.

Moser, Regine, Marcel Egger & Norbert Thom (2008), „Arbeitsfähigkeit und Integration älterer Arbeitskräfte in der Schweiz – Datenlage und Implikationen“, in: *Die Volkswirtschaft*, 1/2-2008, S. 67-70.

OECD (2014), *Alterung und Beschäftigungspolitik – Schweiz*, deutsche Übersetzung herausgegeben durch das Bundesamt für Sozialversicherungen.

Riphahn, Regina T. & George Sheldon (2006), *Arbeit in der alternden Gesellschaft – Der Arbeitsmarkt für ältere Menschen in der Schweiz*, Zürcher Kantonalbank (Hrsg.).

Salzgeber, Renate (2012), *Kennzahlenvergleich zur Sozialhilfe in Schweizer Städten, Berichtsjahr 2012, 13 Städte im Vergleich*, Berner Fachhochschule, Städteinitiative Sozialpolitik, Bern.

SECO (2011): Grundlagenbericht zur EVD Fachkräfteinitiative «*Fachkräfte für die Schweiz*».

SECO (2013): *Fachkräfteinitiative - Situationsanalyse und Massnahmenbericht*.

SECO (2014), *Arbeitsaufsicht – Berichterstattung 2013*, Bern.

SECO (2015), *Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt - Grundlagen für die nationale Konferenz vom 27. April 2015*, Bern.

Schweizerischer Arbeitgeberverband (2006), *Altersstrategie*, Zürich.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund (2008), „Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“, in: *SGB-USS-Dossier*, Nr. 63.

Trageser, J., S. Hammer und J. Fliedner (2012), „Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung“, INFRAS, BSV (Hrsg.), *Beiträge zur Sozialen Sicherheit, Forschungsbericht Nr. 11/12*, Bern.

Travail.Suisse: *Die Rückkehr ins Berufsleben erfolgreich meistern*. Handlungsfelder und mögliche Massnahmen im Bereich der Bildung und Arbeitsmarktintegration von Wiedereinsteigenden. Schlussbericht des Projektes «Expérience ReProf» Bern 2013.

Wachstumsbericht (2015): *Grundlagen für die Neue Wachstumspolitik - Analyse der bisherigen und Ausblick auf die zukünftige Strategie*. Bericht in Erfüllung des Postulates 13.3907 Leutenegger Oberholzer vom 27. November 2013. 21. Januar 2015, Bern.

Wunsch, Conny, Manuel Buchmann & Stefanie Wedel (2014), „Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis 2060“, Studie der Abteilung Arbeitsmarktökonomie - Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät Universität Basel, Oktober 2014.

Zölch, M., A. Mücke, A. Graf und A. Schilling (2009), *Fit für den demografischen Wandel? Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis*, Bern/Stuttgart/Wien, Haupt Verlag.

Zölch, Martina (2014), „Die Arbeitswelt im demografischen Wandel – die Ressource der Mitarbeitenden 50plus“, in: *Die Volkswirtschaft*, 11-2014, S. 53-55.

5.7 Glossar

Abkürzung	Bedeutung
AAL	Active and Assisted Living
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
Art.	Artikel
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
BAG	Bundesamt für Gesundheit
BBG	Berufsbildungsgesetz
BBT	Bundesamtes für Berufsbildung- und Technologie
BFI	Förderung von Bildung, Forschung und Innovation
BFS	Bundesamt für Statistik
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BV	Bundesverfassung
CHF	Schweizer Franken
CiPS	Centre d'Information des professions santé-social
DA	Direktion für Arbeit
EBG	Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
EDI	Eidgenössisches Departement des Inneren
EDK	Erziehungsdirektorenkonferenz
EFD	Eidgenössisches Finanzdepartement
EFV	Eidgenössische Finanzverwaltung
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
FH	Fachhochschule
EPA	Eidgenössisches Personalamt
EU	Europäische Union
EVD	Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement
FKI	Fachkräfteinitiative
FKIplus	Fachkräfteinitiative Plus
FZA	Freizügigkeitsabkommen
F&E	Forschung und Entwicklung
GesBG	Gesundheitsberufegesetz
GDK	Gesundheitsdirektorenkonferenz
GIG	Gleichstellungsgesetzes
GS	Generalsekretariat
HBB	Höhere Berufsbildung
HFKG	Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz
HKA	Höhere Kaderausildung der Armee

Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen

Abkürzung	Bedeutung
HTA	Health Technology Assessment
IV	Invalidenversicherung
KOF	Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
KTI	Kommission für Technologie und Innovation
NGO	Nichtregierungsorganisationen
MEI	Masseneinwanderungsinitiative
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
NFP	Nationales Forschungsprogramm
NQR	Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PostDoc	Postdotorand
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
RFA	Regulierungsfolgenabschätzung
SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SBB	Schweizerische Bundesbahnen
SBFi	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
sgv	Schweizerischer Gewerbeverband
SNF	Schweizerischer Nationalfond
SODK	Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren
VBS	Eidgenössisches Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport
VDK	Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz
VKM	Vereinigung der Kantonalen Migrationsämter
VSAA	Verband der Schweizerischen Arbeitsmarktbehörden
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
WBK-NR	Nationalratskommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur
WBK-SR	Ständeratskommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur
Zivis	Zivildienstleistende