



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

VDK CDEP

Konferenz Kantonalen Volkswirtschaftsdirektoren
Conférence des Chefs des Départements cantonaux de l'Économie Publique
Conferenza dei Direttori Cantionali dell'Economia Pubblica

Fachkräfteinitiative – Situationsanalyse und Massnahmenbericht

21.5.2013

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	3
2	Situationsanalyse	5
2.1	Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitswelt.....	5
2.2	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	8
2.3	Schaffung guter Voraussetzungen zur Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus.....	10
2.4	Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit	11
3	Lösungsansätze.....	13
3.1	Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitswelt.....	13
3.2	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	15
3.3	Schaffung guter Voraussetzungen zur Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus.....	16
3.4	Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit	17
4	Fazit	19

1 Ausgangslage

Der zunehmende und sich stetig wandelnde Fachkräftebedarf der Unternehmen ist langfristig eine grosse Herausforderung für die Schweiz. Im Fokus stehen insbesondere gut bis sehr gut ausgebildete und aktiv im Erwerbsleben stehende Fachkräfte (Personen ab 25 Jahren mit mindestens einem Abschluss auf Sekundarstufe II). Aufgrund des demographischen Wandels ist die Abhängigkeit der Unternehmen von im Ausland rekrutierten Fachkräften in den letzten Jahren stark gewachsen. Die meisten industrialisierten Staaten sind mit den gleichen Problemen konfrontiert wie die Schweiz. Der internationale Wettbewerb um hochqualifizierte und spezialisierte Arbeitskräfte nimmt daher weiter zu. In diesem Umfeld allein auf die Zuwanderung zu setzen, wäre als Fachkräftestrategie riskant und sowohl ökonomisch als auch gesellschaftspolitisch nicht nachhaltig.

Mit dem Grundlagenbericht «Fachkräfte für die Schweiz: Eine Initiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements» [hat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF, früher Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD) 2011 die Fachkräfteinitiative lanciert. Deren Ziel ist es, dass die Schweiz ihre Fachkräftenachfrage bis 2020 vermehrt durch Personen aus der Schweiz abdecken kann – einerseits durch die kontinuierliche Nach- und Höherqualifizierung der Bevölkerung und andererseits über die Aktivierung freier Potenziale in der Schweizer Erwerbsbevölkerung.

Der Grundlagenbericht des WBF wurde im Herbst 2011 mit Vertreterinnen und Vertretern der Kantone, den Sozialpartnern, der Wissenschaft, den Organisationen der Arbeitswelt und mit Unternehmerinnen und Unternehmern diskutiert. Von letzteren ist die Initiative sehr positiv aufgenommen worden.

Ausgehend von den möglichen Handlungsfeldern des Grundlagenberichts haben WBF und die Konferenz Kantonalen Volkswirtschaftsdirektoren (VDK) in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) die folgenden vier Handlungsfelder identifiziert, aus denen eine Strategie für Fachkräfte in der Schweiz entwickelt wird:

- **Höherqualifizierung** entsprechend dem Bedarf der Arbeitswelt
- Verbesserung der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- Schaffung guter Voraussetzungen zur **Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus**
- Förderung von **Innovationen** zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit

Die Qualifizierung von nicht ausgebildeten oder wenig qualifizierten Personen bildet keinen Schwerpunkt der Fachkräfteinitiative. Dieses Zielpublikum steht beim Nationalen Programm zur Prävention und Bekämpfung der Armut im Zentrum. Dazu gehört unter anderem das erklärte Ziel, dass 95% aller 25-Jährigen über einen Abschluss auf Sekundarstufe II verfügen.

Im Grundlagenbericht «Fachkräfte für die Schweiz - Eine Initiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements» wurden die Potenziale in den oben aufgeführten Handlungsfeldern abgeschätzt. Für 2012 ergeben sich folgende Werte:

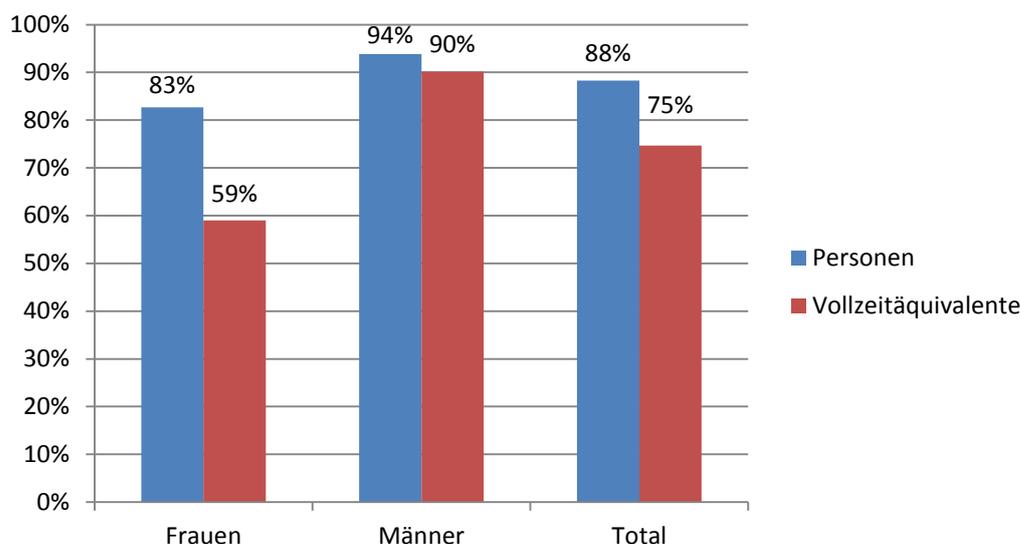
Rund 340 000 Vollzeitbeschäftigte im Alter von 25–64 Jahren verfügten in der Schweiz über keine nach-obligatorische Ausbildung (die obligatorische Schulzeit dauert in der Schweiz – inkl. Vorschule bzw. Kindergarten elf Jahre), 1,5 Millionen über eine Ausbildung auf Sekundarstufe II. Letztere bilden die Hauptzielgruppe von zusätzlichen Massnahmen der Höherqualifizierung entsprechend dem Bedarf der Arbeitswelt.

Im Handlungsfeld Schaffung guter Voraussetzungen zur Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus wurde das Potenzial für zusätzliche Fachkräfte auf 93000 Vollzeitbeschäftigte geschätzt. Dieses liesse sich realisieren, wenn 20 Prozent der nicht erwerbstä-

tigen Personen im Alter von 55–64 Jahren neu erwerbstätig würden, und die Erwerbstätigkeit von Personen im Pensionsalter um 20 Prozent gesteigert würde.

In einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt ebenfalls ein Potenzial zur Minderung des Fachkräftemangels. Die vollzeitäquivalente Erwerbstätigenquote von Frauen im Alter von 25–54 Jahren liegt mit 59 Prozent deutlich unter jener der Männer (90 Prozent). Würde das theoretische Potenzial von nicht- und teilzeiterwerbstätigen Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren mit nach-obligatorischer Bildung zu 20% genutzt, entspräche dies einem zusätzlichen Fachkräftepotenzial von 143 000 Vollzeitarbeitskräften. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde es ermöglichen, einen Teil dieses Potenzials zu nutzen.

Abbildung 1: Erwerbstätigenquoten der 25-54 jährigen Frauen und Männer, Personen und in Vollzeitäquivalenten (2012)



Quelle: BFS/SAKE, eigene Auswertungen

Der vorliegende Bericht liefert eine Bestandesaufnahme bestehender Politiken, Strategien und Massnahmen in den vier oben erwähnten Themenfeldern, bewertet die Ist-Situation und schlägt – wo dies sinnvoll erscheint – mögliche neue Massnahmen vor.

Derzeit beschränkt sich die Diskussion auf den Bund und die Kantone als Akteure. In weiteren Schritten sollen Massnahmen, die auch oft eine Kooperation mit externen Partnern voraussetzen, in einem erweiterten Kreis mit Sozialpartnern, Organisationen der Arbeitswelt und anderen interessierten Kreisen diskutiert und konkretisiert werden.

Der Bundesrat hat in seinem Bericht über die Personenfreizügigkeit und die Zuwanderung in der Schweiz 2012 das Ziel bekräftigt, die Versorgung der Schweizer Wirtschaft mit Fachkräften durch Höherqualifizierung und Aktivierung freier Potenziale in der Schweizer Erwerbsbevölkerung vermehrt aus dem Inland zu gewährleisten. Damit werden die vorliegenden Arbeiten auch im politischen Kontext legitimiert.

2 Situationsanalyse

Im Grundlagenbericht 2011 des WBF wurde die Situation der Schweiz bezüglich der Versorgung mit Fachkräften eingehend analysiert. Im Folgenden wird die aktualisierte Ausgangslage in den vier ausgewählten Handlungsfeldern nochmals zusammengefasst. Die Situationsanalyse soll aufzeigen, wo die Stärken der heutigen Politik liegen und welche bestehenden Massnahmen für eine gute Versorgung mit Fachkräften von Bedeutung sind. Andererseits soll die Analyse auch mögliche Schwächen aufzeigen und Potenziale zur Befriedigung des wachsenden Fachkräftebedarfs benennen.

Die Fachkräfteinitiative baut auf verschiedenen Massnahmen, Projekten und Strategien auf, die in unterschiedlichen Bereichen konzipiert und umgesetzt wurden. Dazu gehören die von WBF und EDK per Ende Mai 2011 für dieses Jahrzehnt verabschiedeten gemeinsamen bildungspolitischen Zielen für den Bildungsraum Schweiz. Ebenfalls von Bedeutung sind die Bestrebungen zur Stärkung der Integration von Ausländerinnen und Ausländern. Mit dem Ausländergesetz (AuG) und der revidierten Integrationsverordnung (VIntA) wurden erstmals die Ziele der schweizerischen Integrationspolitik rechtlich verankert. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Integrationspolitik werden ab 2014 in allen Kantonen Integrationsprogramme umgesetzt. Diese sehen Massnahmen in den Bereichen Information und Beratung, Bildung und Arbeit sowie Verständigung und gesellschaftliche Integration vor.¹ Auf weitere laufende, für die Fachkräfte relevante Initiativen und Massnahmen wird in der Situationsanalyse eingegangen.

2.1 Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitswelt

Die Nachfrage nach gut qualifizierten Arbeitskräften hat in den letzten Jahrzehnten in der Schweiz, wie in allen industrialisierten Ländern, stark zugenommen. Getrieben wird diese Entwicklung einerseits durch den technologischen Wandel und damit verbunden ist die Substitution vieler einfacher durch qualifizierte Tätigkeiten. Andererseits wurden einfachere Tätigkeiten oft in Länder mit tieferen Arbeits- und Produktionskosten ausgelagert.

Die stetig steigende Nachfrage nach gut qualifizierten Arbeitskräften und die sich verändernden Anforderungen an diese sind in erster Linie eine Herausforderung für das Aus- und Weiterbildungssystem. Um der Nachfrage der Wirtschaft entsprechen zu können, sind Investitionen in Aus- und Weiterbildung in den stark nachgefragten Qualifikationsfeldern nötig. Hält die Nachfrage der Wirtschaft auch längerfristig an, so sind solche Investitionen ökonomisch sinnvoll, d.h. sie erbringen den Individuen und der Gesellschaft einen positiven Ertrag.

Zusätzliche Bildungsinvestitionen entsprechend dem Bedarf der Arbeitswelt

Das durchschnittliche Ausbildungsniveau der Erwerbsbevölkerung hat in der Schweiz in den letzten Jahrzehnten stetig zugenommen. Gemäss den Szenarien des Bundesamtes für Statistik (BFS) wird sich dieser Trend auch in den kommenden Jahren fortsetzen. In der Vergangenheit vermochten die öffentlichen Haushalte diese Entwicklung mit zusätzlichen Mitteln für die Bildung zu unterstützen. Diese Aufgabe wird Bund und Kantone auch in den kommenden Jahren herausfordern. Der Bund hat sich für die Legislatur 2011–2015 zum Ziel gesetzt, den Fachkräftenachwuchs in Wissenschaft und Wirtschaft zu fördern und die Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen zu verbessern (Ziel 25). Konkret will der Bund z.B. die Beteiligung der Schweiz an den Bildungs-, Berufsbildungs- und Jugendprogrammen der EU 2014–2020 («Erasmus for all») fortsetzen. Ebenso setzt sich der Bund dafür ein, dass das hochstehende und durchlässige Bildungssystem erfolgreich zukunftsfähige Inhalte vermittelt, die die Beschäftigungsfähigkeit seiner Absolventinnen und Absolventen in Wissenschaft und Wirtschaft erhöht. Auch soll die Berufsbildung in ihrer Bedeutung als wichtiger

¹ <http://www.bfm.admin.ch/content/bfm/de/home/themen/integration.html>

Pfeiler für die Förderung des qualifizierten Nachwuchses national und international gestärkt werden.

Für die Befriedigung der wachsenden Fachkräftenachfrage sind die von WBF und EDK gemeinsam vereinbarten bildungspolitischen Ziele für den Bildungsraum Schweiz zentral. Zu diesen Zielen gehören u.a. die Harmonisierung der Bildungsziele in der obligatorischen Schule, die Erhöhung der Abschlussquote auf Sekundarstufe II auf 95 Prozent oder die Sicherung des prüfungsfreien Zugangs zu den universitären Hochschulen mit der gymnasialen Matura.

Damit eine Höherqualifizierung einen effektiven Beitrag gegen die Fachkräfteknappheit leisten kann, muss sie auf den Bedarf der Wirtschaft möglichst gut abgestimmt sein. Die Schweiz hat mit der dualen Berufsbildung eine gute Ausgangslage, weil mit dieser die Bedürfnisse der Unternehmen direkt in die Ausbildung einfließen. Mit der Schaffung von Berufsmaturität und Fachhochschulen sind in den vergangenen Jahren zudem wichtige Schritte unternommen worden, um der wachsenden Nachfrage nach akademisch ausgebildeten Berufsleuten besser gerecht zu werden. Die Sicherung der Zukunftsfähigkeit der dualen Bildung, welche international nicht den gleichen Stellenwert geniesst wie in der Schweiz, gehört zu den grossen Herausforderungen für die Schweiz. Interessant ist dabei zu sehen, dass das duale Bildungssystem der Schweiz im Ausland zwar inzwischen oft als Vorbild angesehen wird, entsprechende Abschlüsse (z.B. höhere Berufsbildung) dort aber teilweise wenig bis gar nicht bekannt sind. Ein gemeinsames Ziel von Bund und Kantonen ist es daher, Abschlüsse in der höheren Berufsbildung international vergleichbar zu machen. Dazu ist die Einführung eines Nationalen Qualifikationsrahmens für Berufsbildungsabschlüsse (NQR-CH-BB) mit Diplombzusätzen geplant, der auf den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) abgestimmt ist.

Die Nachfrage nach Fachkräften mit tertiärer Bildung – sei es beruflicher oder akademischer Orientierung – hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Auch ein grosser Anteil der zugewanderten Arbeitskräfte verfügt über solche Abschlüsse. Der Entwicklung des tertiären Bildungssystems kommt daher in der Schweiz eine hohe Bedeutung zu. Zur Stärkung der höheren Berufsbildung hat der Bundesrat auf Anfang 2013 die Bundesbeiträge zur Durchführung von eidgenössischen Prüfungen (Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen) erhöht. Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt prüfen zudem verschiedene Optionen für eine landesweite Harmonisierung der Finanzierung von Vorbereitungskursen für eidgenössische Prüfungen. In der höheren Berufsbildung gibt es viele private Bildungsanbieter, und die Organisationen der Arbeitswelt gestalten bestehende Bildungsangebote wesentlich mit. Damit ist eine grosse Nähe zum Fachkräftebedarf der Wirtschaft sichergestellt. Staatliche Bildungsanbieter richten sich implizit an der Bildungsnachfrage aus. Dies wird u.a. dadurch unterstützt, dass die öffentliche Finanzierung heute häufig nach dem Prinzip «funds follow students» ausgerichtet wird. Eine Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Wirtschaft muss daher implizit über die Studienwahl der Bildungsnachfrager erfolgen.

Förderung spezifischer Berufsbereiche

Der Staat hält sich mit direkten Eingriffen ins Bildungssystem zurück, wenn es um die Interessen spezifischer Berufsfelder geht. Eine etwas aktivere Rolle nimmt der Staat allerdings in Berufsfeldern ein, in denen er selber eine grosse Nachfrage nach Fachkräften entfaltet. Besonders zu erwähnen sind hierbei der Gesundheits- der Sozial- und der Bildungsbereich sowie der Energiebereich.

Im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT), welcher in den letzten Jahren eine besonders ausgeprägte Fachkräfteknappheit aufwies, unterstützen Bund und Kantone Aktivitäten, welche das Interesse von Jugendlichen an solchen Ausbildungen wecken sollen. Das Parlament hat im Rahmen der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation 2013-2016 (BFI-Botschaft 2013–2016) 1,9 Millionen Franken für die Förderung von MINT-Berufen gesprochen. Die Schweizerischen Akademien der Wissenschaften erhalten 2013 das Mandat, die diesbezüglichen Anstrengungen zu koordi-

nieren. Die Förderung der Massnahmen zugunsten einer Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern ist ein Ziel der Legislaturperiode 2011–2015 (Ziel 27; Massnahme 115). Zusätzlich soll im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann 2013–2016 «*ein besonderer Fokus auf die MINT-Fächer gelegt werden, in denen der Frauenanteil heute besonders tief ist*» (Botschaft BBI 2012 3162).

Im Bereich Energie hat der Bundesrat am 17. Oktober 2012 die Botschaft zum Aktionsplan «Koordinierte Energieforschung Schweiz» verabschiedet. Die darin enthaltenen Massnahmen leisten neben der Stärkung der Energieforschung auch einen Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels.

Im Gesundheitsbereich ist der Staat auch aktiv. So sieht der «Dialog Nationale Gesundheitspolitik» von Bund und Kantonen bspw. vor, dass ab 2018/19 jährlich rund 300 Ärztinnen und Ärzte zusätzlich ausgebildet werden sollen.

Auch im Sozialbereich (z.B. Betreuung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen, älteren Menschen sowie Kinder- und Jugendlichen) besteht ein erhöhtes Interesse der öffentlichen Hand an gut ausgebildetem Fachpersonal: Sie ist teilweise selber Arbeitgeberin oder trägt indirekt (über Leistungsverträge mit Institutionen) Mitverantwortung über die Versorgungssicherheit. Erste Datenauswertungen basierend auf den B.S.S. Indikatoren belegen einen Fachkräftemangel im Sozialbereich: zurzeit verfügt nur etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten im Sozialbereich über eine Ausbildung in einem Sozialberuf. SAVOIRSOCIAL, die Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales – der auch die Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und -direktoren (SODK) angehört – hat deshalb eine Vertiefungsstudie und ein Monitoring zum Thema Fachkräftesituation in Auftrag gegeben.

Lebenslanges Lernen

Neben der Erstausbildung leisten auch die Höherqualifizierung im Erwachsenenalter und die Weiterbildung einen wichtigen Beitrag zur Befriedigung der Fachkräftenachfrage. Das lebenslange Lernen soll ein integraler Bestandteil jeder Biografie werden, damit die Anpassungsfähigkeit der Fachkräfte an eine sich laufend verändernde Nachfrage durch die Wirtschaft sichergestellt werden kann.

Bezogen auf Weiterbildungsaktivitäten ist die Schweiz im internationalen Vergleich bereits gut positioniert. Um weniger von hoch ausgebildeten ausländischen Arbeitskräften abhängig zu sein ist eine Stärkung jedoch angezeigt. Die Optimierung der Rahmenbedingungen für die Weiterbildung ist ein Ziel für den Bund in der laufenden Legislatur (Ziel 26). Mit dem Bundesgesetz über die Weiterbildung soll die Anrechenbarkeit von non-formalen und informellen Bildungsleistungen an die formale Bildung verbessert und damit ein Beitrag zur grösseren Durchlässigkeit des Bildungsraums geleistet werden. Als häufiges Hindernis für Bildungsaktivitäten bei Erwachsenen ist die schwierige Vereinbarkeit mit einer Erwerbstätigkeit oder der Familienbetreuung zu thematisieren.

Die Anrechenbarkeit von Bildungsleistungen und die Verbesserungen bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse können einen Beitrag leisten, bestehende Qualifikationen von Ausländern in der Schweiz für die Unternehmen besser nutzbar zu machen. Schritte in diese Richtung wurden in den letzten Jahren unternommen, wobei in beiden Bereichen noch mehr Potenzial steckt. So lanciert bspw. das Bundesamt für Migration (BFM) derzeit ein mehrjähriges Projekt für den Asylbereich. Dieses sieht ein gezieltes Coaching im Prozess der Anerkennung von Qualifikationen vor. Die Etablierung der Anrechenbarkeit von Bildungsleistungen an formale Abschlüsse im gesamten Bildungssystem wurde von Bund und Kantonen als bildungspolitisches Ziel festgehalten. Schaffung guter Voraussetzungen zur Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus

2.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen in der Schweiz ist im internationalen Vergleich sehr hoch. Einzig Island, Schweden und Norwegen übertreffen den Wert der Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Frauen von 75,4 Prozent für die Schweiz (Stand 2011). Allerdings sind Teilzeitbeschäftigungen bei Frauen in der Schweiz sehr häufig und die Lohnunterschiede sowie die Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern sind im europäischen Vergleich überdurchschnittlich. In der Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades von Frauen liegt damit noch ein bedeutendes Potenzial zur Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung.

Vor allem Frauen mit Kinderbetreuungsaufgaben haben ein reduziertes Arbeitspensum. Im Jahr 2011 lag die Erwerbstätigenquote von 25-bis 54-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt, auf Vollzeitäquivalente umgerechnet, bei lediglich 43 Prozent. Bei Frauen der gleichen Altersgruppe ohne Kinder lag die Vollzeiterwerbstätigenquote dagegen bei 71 Prozent.

Diese Daten verdeutlichen, dass die qualifikatorischen und beruflichen Voraussetzungen für eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Schweiz grundsätzlich gut sind. Gleichzeitig liegt in einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch ein gewisses Potenzial zur Steigerung der Arbeitsmarktbeteiligung. Verschiedene Massnahmen wurden in den letzten Jahren auf Gemeinde-, Kantons- und Bundesebene bereits ergriffen, um dieses Potenzial besser auszuschöpfen. Im Vordergrund stehen dabei die finanzielle Unterstützung zur Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen sowie die Sensibilisierung von Unternehmen bezüglich familienfreundlicher Arbeitsbedingungen. Die Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung verbessern auch die Wahlfreiheit bezüglich Berufs- und Familienleben. Vorrangig sollte das Ziel verfolgt werden, dass Personen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben von Angehörigen (Kinder und Eltern) vermehrt und mit höherem Beschäftigungsgrad erwerbstätig bleiben.

Familienergänzende Kinderbetreuung

Ein wichtiger Ansatzpunkt dazu bildet die familienergänzende Kinderbetreuung im Vorschul- und Schulalter. In vielen Regionen und Gemeinden der Schweiz gibt es einen Nachholbedarf. Oft liegt das Hauptproblem bei der Finanzierung von Kinderbetreuungsstrukturen.

Die Kompetenz zum Auf- und Ausbau von Kinderbetreuungsstrukturen liegt bei Kantonen, Gemeinden und Dritten, welche den lokalen Gegebenheiten angepasste Trägerschaften und Finanzierungsmodelle finden müssen. Zurzeit erfolgt die Subventionierung der Betreuungsstrukturen grösstenteils durch die Gemeinden, wobei sich etwas mehr als die Hälfte der Kantone ebenfalls an der Finanzierung beteiligt. Das Angebot an Betreuungsplätzen wurde in den letzten Jahren erheblich ausgebaut, allerdings zwischen und innerhalb der Kantone in sehr unterschiedlichem Ausmass. Aufgrund der stark wachsenden Nachfrage besteht weiterhin ein bedeutender Nachholbedarf.

Der Bund führt seit 2003 ein Impulsprogramm durch, mit dem die Schaffung von neuen Betreuungsplätzen gefördert wird. Bisher konnte die Schaffung von 39 501 zusätzlichen Betreuungsplätzen unterstützt werden, dazu wurden Verpflichtungen in der Höhe von 234 Millionen Franken eingegangen (Stand 1. Februar 2013). Das Impulsprogramm wurde vom Parlament um vier Jahre bis Ende Januar 2015 verlängert, wofür ein zusätzlicher Verpflichtungskredit von 120 Millionen Franken bewilligt wurde. Zudem unterstützt der Bund mit der Internetplattform «Vereinbarkeit Beruf und Familie» den Informationsaustausch über kantonale und kommunale Massnahmen im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung (www.berufundfamilie.admin.ch).

Die Bundesversammlung hat am 15. Juni 2012 einen neuen Verfassungsartikel verabschiedet, der die Förderung der Vereinbarkeit Beruf und Familie als Staatsaufgabe in der Bundesverfassung verankern will. Dieser Artikel verpflichtet Bund und Kantone die Vereinbarkeit von

Familie und Erwerbstätigkeit und von Familie und Ausbildung zu fördern. Die Kantone sollen für ein bedarfsgerechtes Angebot an familien- und schulergänzenden Tagesstrukturen sorgen. Reichen die Bestrebungen der Kantone oder Dritter nicht aus, legt der Bund Grundsätze über die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit oder Ausbildung fest. Am 3. März 2013 wurde der vorgeschlagene Verfassungsartikel jedoch abgelehnt.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen (flexible Arbeitszeiten, flexibler Arbeitsort, Gleichbehandlung bei Anstellung, Weiterbildung und Beförderung) sind noch nicht genügend verbreitet. Diese sind aber für Arbeitnehmende mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben von Angehörigen besonders wichtig und fallen in den Kompetenzbereich der Unternehmen.

Dennoch ist der Bund bereits aktiv geworden: Einerseits organisiert er mit Unterstützung der Arbeitgeberverbände Informations- und Sensibilisierungsprojekte mit Beispielen von Good Practice (z.B. KMU-Handbuch «Beruf und Familie»). Andererseits geht der Bund als Arbeitgeber mit einer einheitlichen Regelung der finanziellen Unterstützung bei der familienergänzenden Kinderbetreuung und der Mitgliedschaft bei Childcare Service selbst mit gutem Beispiel voran. Zudem bietet der Bund durch die Internetplattform www.berufundfamilie.admin.ch auch in diesem Bereich Unterstützung zum verbesserten Informationsaustausch über die jeweilige Politik der Kantone und Gemeinden.

Zahlreiche Kantone und Städte nehmen ihre Vorbildfunktion als Arbeitgeber wahr. Einige Kantone haben bereits zusammen mit den regionalen Arbeitgeberverbänden Informations- und Sensibilisierungsprojekte für Unternehmen lanciert (z.B. Vergabe eines Unternehmenspreises, Angebot von KMU-Checks, Durchführung von Round Tables sowie Einsatz von Promotoren).

Abbau negativer finanzieller Arbeitsanreize für Arbeitnehmende mit Betreuungspflichten

Das Schweizer Steuer- und Sozialsystem enthält negative finanzielle Anreize für die Berufstätigkeit des Zweitverdieners. Diese entstehen insbesondere durch die Besteuerung des Zweiteinkommens in Kombination mit den Kosten für die familienexterne Kinderbetreuung. Dies führt oft zu einer teils beachtlichen Verminderung des Nettogewinns, den der Haushalt durch die zusätzliche Erwerbstätigkeit des einen oder anderen Ehepartners mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben von Angehörigen erzielt.

Was die Steuern betrifft, so hat der Bund die Situation kürzlich durch Massnahmen in zwei Bereichen zumindest teilweise verbessert: Bei der direkten Bundessteuer ist es neu möglich, die Kosten der ausserfamiliären Kinderbetreuung abzuziehen; zudem wurde die steuerliche Benachteiligung von Ehepaaren im Vergleich mit Konkubinatspaaren vermindert. Am 5. Dezember 2012 endete zudem die Vernehmlassung für eine grundlegendere Reform der Ehe- und Familienbesteuerung, mit der der Bundesrat verbliebene Benachteiligungen von Ehepaaren im Vergleich mit Konkubinatspaaren beseitigen will.

Auf kantonaler Ebene ist die Lage sehr unterschiedlich. Einige Kantone haben ihre Systeme überprüft und korrigiert, in anderen Kantonen sollte sich die Situation noch verbessern. Die Kantone sind aber, aufgrund von Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe m des Bundesgesetzes über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden (StHG) verpflichtet, ihre Gesetzgebung entsprechend bis am 1. Januar 2013 anzupassen. Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe m StHG findet dabei direkt Anwendung, wenn ihm das kantonale Steuerrecht nach Ablauf dieser Frist widerspricht. Die maximale Abzugshöhe können sie selbst festlegen.

2.3 Schaffung guter Voraussetzungen zur Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus

Ältere Menschen sind in der Schweiz im internationalen Vergleich sehr gut in den Arbeitsmarkt integriert. Angesichts der demografischen Alterung ist es für die Schweiz zunehmend wichtig, diese gute Position zu halten oder wenn möglich sogar noch auszubauen.

Anreize zur Erwerbstätigkeit in den Systemen der Altersvorsorge

Die Gesetzgebung zur Altersvorsorge muss für ältere Arbeitnehmende beschäftigungsfreundlich ausgestaltet sein. In der beruflichen Vorsorge können die Reglemente der Vorsorgeeinrichtungen sehr flexible Lösungen für die Pensionierung vorsehen, wie bspw. den Vorbezug und den Aufschub der ganzen oder nur eines Teils der Altersleistung bei Weiterarbeit über das ordentliche Rentenalter hinaus. Damit können auch schrittweise Übergänge vom Berufsleben in den Ruhestand gestaltet werden, die es z.B. erlauben, durch eine Teilpensionierung das Arbeitspensum anzupassen, um so die (teilweise) Weiterarbeit über das ordentliche Pensionsalter hinaus besser zu ermöglichen. Beim Aufschub der Altersrente wird diese durch den Zins auf dem Guthaben und der Erhöhung des Umwandlungssatzes verbessert, was ein wichtiger Anreiz für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben sein kann. Arbeitgebende, die ihre Arbeitnehmenden über das ordentliche Rentenalter hinaus beschäftigen wollen, können bei der Wahl der Vorsorgeeinrichtung und über die paritätische Verwaltung der Vorsorgeeinrichtungen ihren Einfluss weitgehend geltend machen, sodass möglichst flexible Vorsorgelösungen zur Verfügung stehen. In den letzten Jahren hat die Zahl der Vorsorgereglemente, die den Aufschub der Altersleistung ermöglichen, denn auch klar zugenommen. Ebenfalls in den letzten Jahren hat der Bund verschiedene Anpassungen der Sozialversicherungsgesetzgebung vorgenommen, welche die Attraktivität zur Weiterarbeit bis zur Pensionierung oder darüber hinaus zusätzlich erhöht haben. In der beruflichen Vorsorge erfolgten mehrere Anpassungen: Erstens können Vorsorgeeinrichtungen den Versicherten, deren Lohn ab dem 58. Altersjahr sinkt sei es weil sie ihr Pensum oder die Anforderungen (z.B. Führungsverantwortung) bei ihrer Arbeit reduzieren die Möglichkeit anbieten, ihren bisherigen versicherten Verdienst weiterzuführen. Zweitens, wenn eine Person nach der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses unabhängig ihres Alters weiter arbeiten möchte, dürfen die Vorsorgeeinrichtungen sie nicht dazu zwingen einen Vorbezug der Altersleistungen zu tätigen, sondern müssen ihr eine Freizügigkeitsleistung ausrichten. Drittens können die Vorsorgeeinrichtungen den Versicherten, die auch nach dem ordentlichen Rentenalter erwerbstätig bleiben möchten, die Möglichkeit anbieten, bis zur Vollendung des 70. Altersjahres weitere Beiträge an ihre Vorsorgeeinrichtung einzubezahlen. Bei Weiterarbeit über das Rentenalter hinaus kann zudem die Vorsorge in der Säule 3a bis zum 70. Altersjahr weitergeführt werden. All diese Beiträge an die Vorsorge sind steuerlich abzugsfähig.

Die Altersgutschriften in der zweiten Säule steigen mit dem Alter an, was die Lohnnebenkosten älterer Arbeitnehmender erhöht und die Anreize zur Beschäftigung älterer Personen vermindert. Eine Reduktion des Anstiegs der Altersgutschriften wurde im Rahmen der Wachstumspolitik evaluiert und wegen zu geringer Wirkung relativ zu den hohen Kosten verworfen. Im Rahmen der Arbeiten an der zukünftigen Reform der Altersvorsorge ist der Bund bereit, die Staffelung der Altersgutschriften nochmals zu überprüfen.

Aktuell haben Beiträge an die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), welche durch Erwerbsspersonen im Pensionsalter geleistet werden, keinen Einfluss auf die Höhe der späteren Rente. Dies könnte die Fortsetzung einer Erwerbstätigkeit nach Erreichen des Rentenalters bremsen. Im Gegenzug bleiben die ersten 16 800 Franken eines nach der Pensionierung erzielten Einkommens von der AHV-Beitragspflicht befreit.

Trotz verbleibender Schwächen gehört das schweizerische Vorsorgesystem bezüglich Arbeitsanreizen für ältere Arbeitnehmer heute weltweit zu den besten. Der aktuelle Forschungsbericht 2011/12 des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) «Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung» zeigt zudem, dass sich der Trend zur Ausweitung der Frühpensionierung, der noch vor einigen Jahren beobachtet wurde, abgeschwächt

hat. Bei älteren Frauen hat sich die Erwerbsbeteiligung mit der Erhöhung des offiziellen Rentenalters erhöht und eine wachsende Zahl von Erwerbstätigen in der Schweiz arbeitet auch über das gesetzliche AHV-Rentenalter hinaus. Die Studie deutet aber gleichzeitig darauf hin, dass bei den Unternehmen bzgl. einer altersgerechten Personalpolitik noch Potenzial besteht. Gemäss Umfrage nutzen Unternehmen die Einstellung oder Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmender noch relativ selten, um einem Fachkräftemangel zu begegnen. Die Zurückhaltung der Unternehmen gründet nicht in erster Linie in den Kosten der älteren Arbeitnehmenden, sondern in der grösstenteils fehlenden systematischen Personalpolitik zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte.

Förderung der Arbeitsfähigkeit und -motivation von älteren Arbeitnehmenden

Der Gesundheit im Allgemeinen wie auch der Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz kommt für den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit eine entscheidende Rolle zu. Die kantonalen Arbeitsinspektorate sind damit beauftragt, die entsprechenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) und des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) zu vollziehen; der Bund nimmt die Oberaufsicht wahr. Mit dem Ziel, betriebliche Gesundheitsförderung stärker zu verbreiten, wurde ein nationales Forum aufgebaut (www.gesundheitsfoerderung.ch). Auch die nationalen Präventionsprogramme des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) fokussieren auf den Erhalt und die Wiedererlangung der Gesundheit der Bevölkerung generell, ein gesundes Altern und verhindern dadurch Absentismus und hohe Kosten. Aus betrieblicher Sicht sind bspw. Präventionsprogramme zu Suchtproblemen oder Depressionen von Bedeutung.

Auch die Weiterbildung oder die Höherqualifizierung im Erwachsenenalter können dazu beitragen, dass Arbeitnehmende länger aktiv im Erwerbsleben bleiben möchten und können. In beiden Bereichen ist die Schweiz bereits gut positioniert und verschiedene Massnahmen sind darauf ausgerichtet, diese gute Position noch zu verstärken.

Die Arbeitslosenversicherung (ALV) verfügt über ein breites Angebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen, welche die Integration von Stellensuchenden fördern. Die sogenannte aktivierende Arbeitsmarktpolitik ist grundsätzlich nicht auf bestimmte Zielgruppen ausgerichtet. Die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ist für alle Gruppen das übergeordnete Ziel. Gewisse Akzentverschiebungen bei der Reintegration älterer Stellensuchender sind allerdings angezeigt. Mit der Erhöhung der Einarbeitungszuschüsse (EAZ) für ältere Stellensuchende im Rahmen der letzten Teilrevision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) hat der Bund einen Schritt in diese Richtung gemacht. Der Vollzug des AVIG liegt in der Kompetenz der Kantone, wobei der Bund Wirkungsziele vorgibt und deren Erreichung misst.

Im Weiteren wurden mit der 5. IV-Revision und der IV-Revision 6a zahlreiche Instrumente (Integrationsmassnahmen, Eingliederung aus der Rente) geschaffen, die auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zielen. Diese Instrumente sollten noch aktiver genutzt werden.

2.4 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 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 im Prinzip einen wirtschaftlichen Anreiz, weil in der Einsparung von Fachkräften ein grosses finanzielles Sparpotenzial liegt.

Für Bund und Kantone sind Innovationsförderungen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit vor allem in diesen 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 öffentliche Verwaltung, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Bildungsbereich. Tatsächlich hat in diesen drei Bereichen in den letzten Jahren die Nachfrage nach Fachkräften stark zugenommen. Innovationen, welche die Personalintensität bei gleichzeitig hoher Qualität verringern könnten, sind daher sehr wertvoll. Verschiedene Investitionen wurden in den letzten Jahren vor allem im Bereich der Informationstechnologien unternommen (Stichworte: *E-Government, E-Economy, SuisseID, eHealth, eLearning*). Der Verein eCH stellt eine Plattform zur Förderung von E-Government-Standards zur Verfügung und verfolgt damit das Ziel, die elektronische Zusammenarbeit zwischen Behörden und von Behörden mit Privaten, Unternehmen und Organisationen zu erleichtern. Die Ziele richten sich nach der E-Government Strategie der Schweiz.

Als besonders interessant und entwicklungsfähig erscheinen aus heutiger Sicht Projekte im Gesundheitsbereich, in welchem der Fachkräftebedarf besonders stark wächst und auch weiter wachsen dürfte. Hierzu zwei Beispiele:

a) Die Digitalisierung des Gesundheitswesens mittels der Strategie eHealth Schweiz hat zum Ziel, allen Bewohnern in der Schweiz bis zum Jahr 2015, unabhängig von Ort und Zeit, Zugriff auf behandlungsrelevante Informationen zu gewähren (Stichwort: elektronische Patientendossiers). Durch optimierte und effiziente Abläufe und Prozesse in einer integrierten Gesundheitsversorgung entlastet eHealth die Gesundheitsfachpersonen und leistet einen Beitrag zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit im Gesundheitswesen. Seit der Gründung des Koordinationsorgans eHealth Suisse hat das Bewusstsein für das Thema stark zugenommen. Koordinierte Projektaktivitäten gibt es in den Kantonen AG, BS, GE, LU, SG, TI, VD und VS. In anderen Kantonen sind einzelne Akteure, wie z.B. Spitäler, in Projekten engagiert. Für den Erfolg der Strategie eHealth Schweiz sind aber Rahmenbedingungen notwendig, die mit den heutigen Strategiezielen nicht erfasst werden. Dabei sind auch Anreize für alle Akteure zur verstärkten Zusammenarbeit und zur Umstellung ihrer Arbeit zu prüfen. Diese Themen werden zurzeit im Rahmen der Gesetzgebung diskutiert.

b) Ein weiteres Beispiel ist das Ambient Assisted Living (AAL) -Förderungsprogramm der Europäischen Union. Es unterstützt Projektteams, die innovative Produkte und Dienstleistungen entwickeln, welche die Lebensqualität und Autonomie der älteren Menschen erhöhen. Das Programm AAL begann 2008 und läuft bis 2013. Seit 2009 wurden rund 30 Projekte mit Schweizer Beteiligung gestartet. Der Markt für AAL- Produkte und Dienstleistungen ist derzeit am Entstehen, und das Angebot wächst zusehends. Durch eine Sensibilisierung der Dienstleister im Pflege- und Betreuungsbereich kann die Einführung von AAL-Lösungen erleichtert werden. Zusätzlich wäre zu prüfen, welche Rolle die Sensibilisierung des öffentlichen Beschaffungswesens spielen kann, damit vermehrt AAL-Lösungen für den öffentlichen Bedarf berücksichtigt werden können. Durch die Förderung der Autonomie der Älteren mittels technischer Innovationen trägt dieses Programm dazu bei, die Gesundheitsfachpersonen zu entlasten und leistet somit auch einen Beitrag zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit.

3 Lösungsansätze

In der obigen Analyse wurden die wesentlichen Stärken und Schwächen der Schweizer Politik in den vier ausgewählten Handlungsfeldern skizziert. Die verschiedenen Bundesämter und die Kantone haben für diese Handlungsfelder in ihren Zuständigkeitsbereichen mögliche Massnahmen identifiziert, mit denen bestehende Stärken noch ausgebaut oder Schwächen behoben werden könnten. In allen vier Bereichen gibt es bereits heute eine Vielzahl von Massnahmen, welche in die gewünschte Richtung wirken (siehe Arbeitspapier SECO/VDK am Schluss des Dokuments).

Im Folgenden sind einerseits bestehende Massnahmen aufgeführt, bei denen allenfalls eine Intensivierung geprüft werden kann und andererseits werden Massnahmenvorschläge eingebracht, deren Notwendigkeit und Umsetzung durch Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt näher geprüft werden sollen. In der zweiten Spalte sind die Departemente und Ämter bzw. die entsprechenden Kantonskonferenzen aufgeführt, welche für die Umsetzung der jeweiligen Massnahme zuständig sind. Die Massnahmen werden durch die bezeichneten Bundesstellen und die kantonalen Direktorenkonferenzen gemeinsam bearbeitet. Die als erste aufgeführte Organisation übernimmt die Hauptverantwortung.

3.1 Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitswelt

Sicherung der Ausbildungsqualität bei steigenden Abschlussquoten	
<p>Bund und Kantone haben bereits verschiedene bildungspolitische Ziele gesetzt, welche auf eine Höherqualifizierung der Bevölkerung hinwirken. Die Abschlussquoten auf Tertiärstufe werden gemäss den Bildungsszenarien des BFS in den nächsten zehn Jahren ebenfalls weiter zunehmen. Bund und Kantone sollen weiterhin darauf hinwirken, die Zunahme der Abschlüsse so zu gestalten, dass die Qualität der Ausbildung gesichert bleibt.</p>	<p>WBF/SBFI EDK</p>
<p>Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt setzen sich gemeinsam für eine Stärkung der höheren Berufsbildung ein. Zur besseren internationalen Vergleichbarkeit der Berufsbildungsabschlüsse soll ein Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR-CH-BB) mit Zeugniserläuterungen bzw. Diplomzusätzen eingeführt werden, welcher auf den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) abgestimmt wird. Ein diesbezüglicher Bundesratsentscheid ist für 2013 geplant.</p> <p>Zudem werden die Entscheidungsgrundlagen zu alternativen Finanzierungskonzepten erarbeitet. Eine Umsetzung ist mit der BFI-Botschaft 2017-2020 geplant.</p>	<p>WBF/SBFI EDK/SBBK Arbeitswelt</p>
<p>Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt (inkl. Berufsverbände) prüfen weiterhin verschiedene Optionen für eine landesweite Harmonisierung der Finanzierung von Vorbereitungskursen für eidgenössische Prüfungen.</p> <p>Der Bundesrat hat auf Anfang 2013 die Bundesbeiträge für die Durchführung von eidgenössischen Prüfungen (Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen) von 25 auf höchstens 60 Prozent, in Ausnahmefällen auf bis zu 80 Prozent erhöht.</p> <p>Die Kantone ratifizieren zurzeit eine neue interkantonale Vereinbarung über Beiträge an Bildungsgängen der höheren Fachschulen (HFSV). Diese regelt den Lastenausgleich zwischen den Kantonen im Bereich der Höheren Fachschulen. Studierenden gewährleistet sie den gleich-</p>	<p>WBF/SBFI EDK/SBBK Arbeitswelt</p>

berechtigten Zugang zu ausserkantonalen Bildungsangeboten.	
Der Bund analysiert zurzeit die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Schweizer Hochschulen und wird darauf aufbauend Vorschläge unterbreiten, mit dem Ziel die Förderung des akademischen Nachwuchses und hochqualifizierter Frauen zu verbessern.	WBF/SBFI Hochschulen
Für erwachsene Arbeitnehmende ohne Abschluss auf Sekundarstufe II gibt es mehrere Wege, um einen solchen Abschluss nachträglich zu erwerben. Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt prüfen weiterhin, ob die Angebote in den verschiedenen Berufen und Kantonen den Bedürfnissen entsprechen, und ob sie allenfalls anzupassen bzw. auszubauen sind.	WBF/SBFI EJPD/BFM EDK/SBBK Arbeitswelt
Förderung von Bereichen mit stark wachsendem Fachkräftebedarf	
Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt haben verbundpartnerschaftlich bildungspolitische Massnahmen festgelegt, um die Zahl der inländischen Ausbildungsabschlüsse im Gesundheits- und Sozialbereich auf allen Stufen der Bildungssystematik zu erhöhen. Mit der Einführung von Höheren Fachschulen, Fachhochschulstudiengängen sowie der Entwicklung von Berufs- und höheren Fachprüfungen im Gesundheitsbereich wird die Ausbildung von hochqualifizierten Fachkräften vorangetrieben. Zudem sieht der Dialog Nationale Gesundheitspolitik von Bund und Kantonen vor, dass ab 2018/19 jährlich rund 300 Ärzte zusätzlich ausgebildet werden.	WBF/SBFI EDI/BAG EDK GDK SODK Arbeitswelt
Bund und Kantone unterstützen weiter die Anstrengungen der Schulen und Hochschulen, der Berufsverbände und der Wirtschaft, mehr junge Menschen und insbesondere mehr Frauen in sogenannten MINT-Berufen auszubilden. Sie tun dies in erster Linie, indem sie entsprechende Aus- und Weiterbildungen anbieten und das Interesse an diesen Berufen stärker wecken. Es existieren bereits über 200 privat und öffentlich finanzierte Initiativen zur MINT-Förderung. Den Schweizerischen Akademien der Wissenschaften wurde für die Periode 2013–2016 das Mandat übertragen, das bestehende Angebot zu koordinieren. Auch die Universitäten mit einem MINT-Fächerangebot werden in den kommenden vier Jahren im Rahmen des SUK-Programms «Chancengleichheit für Frau und Mann an den Universitäten», die Förderung des Frauenanteils in diesen Fächern verstärken.	WBF/SBFI EDK
Aufgrund des Masterplans Cleantech und eines parlamentarischen Vorstosses (Postulat 11.3188) überprüft der Bund zurzeit sämtliche Bildungsgänge der beruflichen Grundbildung auf Cleantech-relevante Inhalte und ein allfälliges Optimierungspotenzial, um für diesen Wachstumsmarkt Fachkräfte mit den erforderlichen Kompetenzen auszubilden. Zudem wird im Cleantech-Bereich der Bedarf für ein Impulsprogramm Weiterbildung abgeklärt.	WBF/SBFI UVEK/BFE/BAFU
Im Rahmen der Energiestrategie 2050 bildet die Aus- und Weiterbildung von zusätzlichen Fachleuten eine zentrale Voraussetzung für die Umsetzung und die Wirksamkeit anderer energiepolitischer Massnahmen. Eine Bildungsinitiative von EnergieSchweiz zielt darauf ab, das fachliche Know-how zusammen mit Verbänden und Schulungsorganisationen aufzubauen, damit neue Technologien und Materialien in den Bereichen Energieeffizienz und erneuerbare Energien rasch und fach-	UVEK/BFE Arbeitswelt Kantone

gerecht in die Praxis umgesetzt werden.	
Stärkung der Weiterbildung und Anrechenbarkeit von Bildungsleistungen	
Bund und Kantone stärken gemeinsam die Weiterbildung in der Schweiz. Mit dem vorgesehenen Weiterbildungsgesetz sollen günstige Rahmenbedingungen für Qualität und Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt geschaffen werden. Gleichzeitig muss die Arbeitswelt günstige Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz für die Weiterbildung gewährleisten.	WBF/SBFI EDK Arbeitswelt
Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt sollen gemeinsam prüfen, wie Bildungsaktivitäten besser mit familiären und beruflichen Aufgaben vereinbart werden können, damit Bildung in jeder Phase des Erwerbslebens gestärkt wird. Der Bund (SBFI) hat hierzu eine Studie zu Angebot und Nutzung von berufsbegleitender Höherqualifizierung in Auftrag gegeben. Diese Studie macht Empfehlungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Bildungsaktivitäten. Insbesondere wird die Möglichkeit zur Senkung des Arbeitspensums, die Einführung von flexiblen Ausbildungsmodellen (Unterbruchs- und Verlängerungsmöglichkeit der Ausbildung), die Bereitstellung von Angeboten zur Kinderbetreuung oder die grosszügige finanzielle Unterstützung von Arbeitgeber bzw. der öffentliche Hand vorgeschlagen.	WBF/SECO/SBFI VDK/EDK Arbeitswelt
Bund und Kantone etablieren die Anrechenbarkeit von Bildungsleistungen an formale Bildungsabschlüsse im gesamten Bildungssystem. Die laufenden Aktivitäten zur Validierung von Bildungsleistungen können auf der Basis des geplanten Weiterbildungsgesetzes noch verstärkt werden.	WBF/SBFI EDK
Der Bund prüft verstärkt, wie der Zugang zu Informationen für die ausländische Diplomanerkennung verbessert werden kann. Die Diplomanerkennung ist dezentral geregelt und es ist relativ kompliziert, die relevanten Informationen und Stellen zu finden. Die bestehenden Möglichkeiten und Informationsplattformen sind zu wenig bekannt.	EJPD/BFM WBF/SBFI EDK GDK

3.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familienergänzende Kinderbetreuung	
Kantone und Gemeinden sorgen für ein bedarfsgerechtes Angebot an familien- und schulergänzenden Tagesstrukturen. Sie setzen Massnahmen um, die geeignet sind, die Kosten für die Eltern tragbar zu machen.	SODK EDK
Die Internetplattform «Vereinbarkeit Beruf und Familie» wird vom Bund bis mindestens 2015 weitergeführt. Er unterstützt damit den Informationsaustausch über kantonale und kommunale Massnahmen im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung.	EDI/BSV WBF/SECO
Der Bund erstellt in Zusammenarbeit mit den Kantonen eine nationale Statistik zur familienergänzenden Kinderbetreuung. Ein diesbezüglicher Auftrag ist im Postulat Fehr (01.3733) formuliert. Konkret plant der Bund ab 2014 für eine verbesserte Berichterstattung zur familienergänzenden Kinderbetreuung schrittweise neue Daten auf gesamtschweizer-	EDI/BFS Kantone

rischer Ebene zur Verfügung zu stellen. Diese werden mit einem Grundstock an vorhandenen Informationen zum Angebot aus den Kantonen und Gemeinden erweitert.	
Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	
Der Bund lanciert zurzeit ein nationales Projekt «250 Unternehmen engagieren sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie». 250 Unternehmen werden bei der Implementierung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen beraten (2013–2015). Die Kantone übernehmen ebenso entsprechende Sensibilisierungsarbeiten.	EDI/EBG WBF/SECO VDK Arbeitswelt
Durch die Weiterfinanzierung der obenerwähnten Internetplattform «Vereinbarkeit Beruf und Familie» unterstützt der Bund ebenfalls den Informationsaustausch über kantonale und kommunale Massnahmen im Bereich familienfreundlicher Arbeitsbedingungen (Information und Sensibilisierung gerichtet an Unternehmen, Kantone und Hauptorte als Arbeitgeber).	EDI/BSV WBF/SECO
Die öffentliche Hand prüft, inwieweit sie ihre familienfreundliche Personalpolitik optimieren kann und legt dabei einen speziellen Fokus auf hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte.	EFD/EPA Kantone Gemeinden
Abbau negativer finanzieller Arbeitsanreize für Arbeitnehmende mit Betreuungspflichten	
Bund und Kantone überprüfen ihr Steuer- und Sozialsystem und treffen, wenn nötig, Massnahmen zum Abbau negativer finanzieller Arbeitsanreize für Eltern.	EFD/ESTV EDI/BSV FDK SODK
Lohnleichheit	
Bund und Kantone verstärken die Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung. Insbesondere im öffentlichen Beschaffungswesen sowie bei subventionierten Organisationen sollen gemäss Bundesratsziele für das Jahr 2013 vermehrt Kontrollen durchgeführt werden (Ziel 8 des EDI).	EDI/EBG (BKB) FDK, bzw. BPUK

3.3 Schaffung guter Voraussetzungen zur Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus

Situation älterer Arbeitnehmender	
Der Bund untersucht zurzeit die Arbeitssituation älterer Arbeitnehmender (Arbeitsbedingungen, Diskriminierungen, erhöhtes Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit, Determinanten des Altersrücktritts, Anreize der Sozialversicherungen etc.).	WBF/SECO EDI/BSV
Anreize zur Erwerbstätigkeit in den Systemen der Altersvorsorge	

Der Bundesrat hat am 21. November 2012 die Leitlinien für die Reform der Altersvorsorge 2020 verabschiedet. Diese Leitlinien werden nun vom Eidgenössischen Departement des Innern konkretisiert, so dass der Bundesrat bis im Sommer 2013 die Eckwerte der Reform festlegen kann. Im Rahmen dieser Arbeiten prüft der Bund, wie sich Anreizstrukturen in der Altersvorsorge auf die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmender auswirken.	EDI/BSV WBF/SECO
In den Reformen zur finanziellen Sicherung der Altersvorsorgesysteme prüft der Bund günstige Anreize für eine hohe Arbeitsmarktbeteiligung älterer Personen.	EDI/BSV EFD/ESTV WBF/SECO
Förderung der Arbeitsfähigkeit und -motivation von älteren Arbeitnehmenden	
Bund und Kantone sollen mit gutem Beispiel vorangehen. Sie sollen altersgerechte Arbeitsbedingungen fördern und die grundsätzliche Weiterarbeit über das Pensionsalter hinaus ermöglichen. Im Rahmen der vom Bundesrat im 2010 verabschiedeten Personalstrategie 2011–2015 wird zurzeit ein Konzept «Generationenmanagement» in der Bundesverwaltung erarbeitet. Die Ziele des Konzeptes bestehen darin, Massnahmen und Strategien zu definieren, um dem als Folge des demografischen Wandels entstehenden Mangel an Arbeitskräften entgegenzutreten. Dabei sollen – unter anderem – bis Ende 2013 Möglichkeiten und Rahmenbedingungen (rechtliche, organisatorische, finanzielle etc.) einer Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden über das ordentliche Pensionsalter geprüft werden.	EFD/EPA FDK VDK
Bund und Kantone führen die Anstrengungen bei der Wiedereingliederung von älteren und behinderten Stellensuchenden im Rahmen der Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung und weiterer Institutionen der sozialen Sicherheit (u.a. Sozialhilfe) weiter.	WBF/SECO EDI/BSV VDK SODK
Bund und Kantone prüfen, wie sie die Unternehmen zum Thema Förderung der Erwerbsbeteiligung älterer Personen sensibilisieren können, und wie der Austausch von guten Praktiken gefördert werden kann. Die Erstellung eines Informationsportals kann helfen, diesen Austausch zu begünstigen.	WBF/SECO EDI/BSV VDK

3.4 Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit

Neue Technologien im Gesundheitsbereich	
Bund und Kantone setzen die Strategie eHealth Schweiz um und prüfen dabei die Verstärkung der Anreize zur besseren Zusammenarbeit der beteiligten Akteure im Rahmen der laufenden Gesetzgebungsarbeiten und Umsetzungsprojekten.	EDI/BAG GDK/Kantone
Beteiligung der Schweiz am Nachfolgeprogramm des Ambient Assisted Living Joint Programme (2014–2020). Für das Nachfolgeprogramm ist ein Budget von 5 Mio. CHF p.a. vorgesehen. Diese Finanzierung erfolgt über die BFI Botschaft 2013–2016. Die Beteiligung der Schweiz am Nachfolgeprogramm muss im 2. Halbjahr 2013 lanciert werden. Die Mittel für die Beteiligung an AAL bis 2016 sind im Voranschlag und Finanzplan des Bundes eingestellt. Die Mittel für die Periode 2017–2020	WBF/SBFI

werden dem Parlament mit der kommenden BFI-Botschaft beantragt.	
Stärkung des Erfahrungsaustauschs zur Entlastung von Fachpersonen im Gesundheitsbereich	
<p>Die Kantone fördern den Austausch über innovative Projekte und organisatorische Massnahmen, welche Fachpersonen im Gesundheitsbereich entlasten, die Attraktivität der Arbeitsbedingungen erhöhen und somit die Verweildauer im Beruf verlängern. Sie prüfen, inwieweit erfolgreiche kantonale Massnahmen auf weitere Kantone übertragen werden könnten. Eine nationale Konferenz könnte durchgeführt werden, um den Austausch über gute Ideen und Erfahrungen anzuregen.</p>	<p>GDK/Kantone EDI/BAG</p>

4 Fazit

Hohe Relevanz der vier Handlungsfelder

Die vier gewählten Handlungsfelder werden von den befragten Experten im Bund und in den Kantonen als relevant für die Entschärfung der Fachkräfteproblematik angesehen. Verschiedene Zielsetzungen der Fachkräfteinitiative sind beim Bund in der Legislaturplanung 2011–2015 bereits verankert und auch auf Kantons- und Gemeindeebene wirken zahlreiche bestehende Massnahmen und Strategien bereits in die gewünschte Richtung. Die gewählten Massnahmen zeigen, was Bund und Kantone darüber hinaus zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit beitragen können.

Bund und Kantone als Arbeitgeber

Bund und Kantone weisen als Arbeitgeber ebenfalls einen hohen und teils stark wachsenden Fachkräftebedarf auf. Sie sind daher auch direkt aufgefordert, das verfügbare und knapper werdende inländische Arbeitskräftepotenzial besser zu nutzen. Im Vordergrund stehen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Verwaltung und öffentlichen Institutionen, sowie die Schaffung guter Voraussetzungen für die Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmenden und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Koordination und Monitoring

Die identifizierten Massnahmen fallen bei Bund und Kantonen in die Zuständigkeit verschiedener Departemente. Die Zuständigkeiten für die einzelnen Massnahmenfelder sind oben festgelegt. Die Fachkräfteinitiative erfordert jedoch auch ein koordiniertes Vorgehen und die Umsetzung der Massnahmen ist durch einen Monitoring Prozess zu begleiten. Das Monitoring soll dabei die bereits vorhandenen Informationen in den einzelnen Handlungsfeldern sammeln und zu einem auf die Fachkräfteinitiative fokussierten Bericht zusammenfügen. Zusätzliche Erhebungen oder Auswertungen sollen nur dort erfolgen, wo keine diesbezüglichen Grundlagen da sind. Das WBF/SECO und die VDK übernehmen diese Koordinations- und Monitoringfunktion.

Indikatorensystem zur Fachkräftesituation

Das WBF/SECO analysiert die aktuelle Fachkräftesituation differenziert nach Berufsfeldern. Hierzu wird das Indikatorensystem Fachkräftemangel der Autoren B,S,S und Prof. Dr. G. Sheldon aus dem Jahr 2009 aktualisiert und weiter entwickelt. Ziel ist es einerseits, die langfristige Nachfrageentwicklung und das Ausmass des Fachkräftemangels anschaulich zu machen. Darüber hinaus soll es aufzeigen, wie sich das Fachkräfteangebot in verschiedenen Berufsgruppen zusammensetzt, und welche Rolle die Ausbildung und die Zuwanderung bei der Deckung der Nachfrage spielen.

Fachkräftepolitik als langfristige, dauernde Querschnittsaufgabe

Die Fachkräfteinitiative soll nicht nur direkt über die identifizierten Massnahmen, sondern auch indirekt auf die Gesetzgebung einwirken, indem ihre Zielsetzungen in laufenden oder geplanten Gesetzgebungsverfahren beständig und stärker als bisher berücksichtigt werden (z.B. im Steuerbereich, bei Reformen der Altersvorsorge, der Invalidenversicherung, im Bildungsbereich oder bei der familienergänzenden Kinderbetreuung). Im Rahmen der Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) kann bei relevanten Gesetzesänderungen, ein besonderes Augenmerk auf die Auswirkungen für Fachkräfte gelegt werden.

Die Fachkräfteinitiative kann gewissen Massnahmen, welche für sie von hoher Relevanz sind, auch durch eine aktive Kommunikation zusätzliches politisches Gewicht verleihen. Es soll geprüft werden, ob der Bedarf besteht, über nationale oder kantonale Konferenzen die Aufmerksamkeit für die zentralen Aspekte der Fachkräfteinitiative zu erhöhen. Das Bewusstsein für den zusätzlichen Handlungsbedarf könnte geschärft, und die Verbreitung von Best

Practices gefördert werden.