



Schlussbericht zur Fachkräfteinitiative

Bericht des Bundesrates

Bern, 7. Dezember 2018

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	4
1.1	Lancierung der Fachkräfteinitiative	4
1.2	Zielsetzung	4
1.3	Situationsanalyse und Massnahmenplan	5
1.4	Verbundpartnerschaft	6
2	Instrumentarium	8
2.1	Massnahmenplan	8
2.2	Indikatorensystem.....	8
2.3	Webseite «Fachkräfte Schweiz»	9
2.4	Projektunterstützung.....	11
2.5	Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende	13
3	Politischer Kontext	14
3.1	Volksabstimmung vom 9. Februar 2014.....	14
3.2	Senkung der Drittstaatenkontingente	15
3.3	Gesetzesvorlage zur Steuerung der Zuwanderung	15
3.4	Stellenmeldepflicht.....	16
3.5	Zwischenfazit.....	17
4	Sozioökonomischer Kontext	18
4.1	Demografie	18
4.2	Strukturwandel.....	20
4.2.1	Sektorielle Verschiebungen.....	20
4.2.2	Bildungsintensives Beschäftigungswachstum.....	22
4.3	Digitalisierung	24
4.4	Zuwanderung.....	25
4.5	Zwischenfazit.....	25
5	Arbeitsmarkt	26
5.1	Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit.....	26
5.2	Löhne.....	27
5.3	Potenzialausschöpfung.....	29
5.4	Zwischenfazit.....	30
6	Schlussfolgerungen und Ausblick	31
7	Anhang I	34
8	Anhang II	37
8.1	Nach- und Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes .	37
8.2	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	50
8.3	Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus.....	56
8.4	Förderung von Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit aufgrund höherer Produktivität.....	57

8.5	Erhöhung der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen.....	64
8.6	Weitere Massnahmen zur Erhöhung der Arbeitsmarkteteiligung	67
9	Glossar	69
10	Literaturverzeichnis.....	71

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Verbundpartner der FKI.....	6
Abbildung 2:	Charakterisierung der Berufsfelder mit und ohne Fachkräftemangel	9
Abbildung 3:	Trend (Gleitender Durchschnitt) der eindeutigen Besuche und Aktionen pro Besuch, 1. September 2017 bis 30. April 2018, deutsche Webseite	11
Abbildung 4:	FKI Projektunterstützung 2016 – 2018	12
Abbildung 5:	Einflussfaktoren auf dem Arbeitsmarkt	18
Abbildung 6:	Ein- und Austrittskohorten im Arbeitsmarkt (2015-2025).....	19
Abbildung 7:	Wachstumsrate der ständigen Wohnbevölkerung (1900-2017) in %	20
Abbildung 8:	Anteile der Wirtschaftssektoren am Total der Erwerbstätigen (in %, linke Achse) und Anzahl Erwerbstätige (in 1000, rechte Achse).....	21
Abbildung 9:	Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Branchen des 2. und 3. Sektors (1998-2018, durchschnittliche Wachstumsrate pro Jahr in Vollzeitäquivalenten)	22
Abbildung 10:	Veränderung der Beschäftigung nach Berufshauptgruppen 1998-2018 (jeweils 2. Quartal), in 1'000	23
Abbildung 11:	Bildungsstand der 25-64-jährigen Bevölkerung nach höchster abgeschlossener Ausbildung in %, 1996-2017.....	24
Abbildung 12:	Erwerbslosenquote gemäss ILO in % (1998-2018).....	26
Abbildung 13:	Wachstumsraten des Nominal- und Reallohns (1997-2017).....	28
Abbildung 14:	Lohnentwicklung in ausgewählten Branchen des 2. und 3. Sektors in %, (durchschnittliche Veränderung pro Jahr 2011-2017).....	28
Abbildung 15:	Entwicklung des Arbeitskräfteangebots unter Berücksichtigung von Partizipations- und Bevölkerungseffekten nach Altersgruppen, 2010-2018.....	29
Abbildung 16:	Partizipationseffekt nach Alter und Geschlecht, 2010-2018.....	30

1 Ausgangslage

1.1 Lancierung der Fachkräfteinitiative

Anlass zur Lancierung der Fachkräfteinitiative (FKI) im Jahr 2011 gaben die demografische Entwicklung der Schweizer Erwerbsbevölkerung sowie der zunehmend kontroverse öffentliche und politische Diskurs über die Zuwanderung.

Bereits vor der Lancierung der FKI manifestierte sich ein stetiger Anstieg der Arbeitsnachfrage nach gut bis sehr gut ausgebildeten Fachkräften und damit einhergehend eine zunehmende Abhängigkeit der Unternehmen von ausländischen Fachkräften. In Anbetracht der langfristigen demografischen und arbeitsmarktlichen Entwicklungen, welche eine Verknappung des inländischen Fachkräfteangebots indizierten, beschloss das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF¹ aus volkswirtschaftlichen Aspekten, eine Initiative zu lancieren. Die Initiative dient der Bündelung eines Massnahmenpakets und aller notwendigen Akteure, um eine Akzentuierung der Abhängigkeit von ausländischen Fachkräften zu verhindern, indem das inländische Fachkräftepotenzial besser erschlossen wird.

1.2 Zielsetzung

Zur Ermittlung der Handlungsoptionen, begannen die Arbeiten mit einem Grundlagenbericht, welcher die verfügbaren Fachkräftepotenziale quantifizierte und erstmals aufgezeigte, dass viele dieser Potenziale bereits aktiv ausgeschöpft und auf breiter Linie erschlossen werden.² Der Grundlagenbericht formulierte folgende Vision für die Fachkräftepolitik: „Die Schweiz deckt ihren Fachkräftebedarf zu einem möglichst grossen Anteil mit Fachkräften aus dem Inland.“ Ausgehend von dieser Vision und den Ergebnissen des Grundlagenberichts identifizierte das WBF in enger Zusammenarbeit mit der Kantonalen Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz (VDK) und der Kantonalen Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) vier Handlungsfelder, in denen ungenutzte Fachkräftepotenziale mit gezielten Massnahmen erfolgsversprechend aktiviert werden können und zugleich auch ein Handlungsbedarf besteht:

1. *Nach- und Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes*

Bildung muss in allen Lebensphasen verankert werden. Das lebenslange Lernen soll ein integraler Bestandteil jeder Biografie werden, damit Fachkräfte sich einer sich laufend verändernden Nachfrage durch die Wirtschaft anpassen können. Weiterbildung muss die logische Konsequenz jeder formalen Bildung sein. Flexible Laufbahnen, Bildungs- und Erwerbsbiografien werden möglich und mit einem aktiven Leben in allen Lebensphasen vereinbar gemacht.

2. *Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie*

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen in der Schweiz ist vergleichsweise hoch. Betrachtet man jedoch die hohe Zahl an eher tiefen Teilzeitbeschäftigungen, so ergibt sich ein anderes Bild. Auf Vollzeitäquivalente gerechnet haben Frauen nur noch eine Erwerbsbeteiligung von rund 60%.³ Um die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen gilt es bestehende Hürden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinder- und Angehörigenbetreuung) sowie beim Wiedereinstieg nach einem Mutterschaftsurlaub abzubauen.

¹ Damals noch Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement EVD genannt.

² EVD 2011: [Fachkräfte für die Schweiz](#).

³ Wert für das Jahr 2011.

3. Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus

Der Anteil der über 50-Jährigen in der Schweizer Erwerbsbevölkerung nimmt stetig zu. Damit rückt die Stellung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt stärker in den Fokus. Ihr Potenzial muss ausgeschöpft werden und die aktive Teilhabe am Erwerbsleben bis zum Rentenalter und darüber hinaus muss ihnen ermöglicht werden. Dem stehen aber faktische wie gesetzliche Hindernisse entgegen. Für diejenigen älteren Erwerbsfähigen, die im Arbeitsmarkt verbleiben wollen, muss vor allem die Flexibilität gefördert werden. Institutionen und Politik müssen darauf vorbereitet werden, dass in Zukunft mehr ältere Arbeitnehmende länger aktiv am Arbeitsleben teilnehmen wollen und können.

4. Förderung von Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit aufgrund höherer Produktivität

Mehrere Sektoren und Branchen verzeichnen mit der demografischen Veränderung einen steigenden Bedarf an Fachkräften. Im Jahr 2011 wurde davon ausgegangen, dass mehrheitlich staatlich finanzierte Bereiche wie das Gesundheits-, das Sozial- und das Bildungswesen dem Arbeitsmarkt viele Fachkräfte entziehen könnten. Damit diesem Verdrängungseffekt entgegenwirkt werden kann, gilt es die Personalintensität über Innovationen in Produkten und Dienstleistungen zu vermindern. Damit sollte der Fachkräftebedarf bei gleichzeitig hoher Qualität deutlich gesenkt werden.

Gemäss diesen Handlungsfeldern haben die Verbundpartner⁴ für die FKI die folgenden übergeordneten Ziele gesetzt:

- Die Schweiz deckt ihren Fachkräftebedarf in Zukunft vermehrt durch Personen aus der Schweiz.
- Freie Potenziale der Schweizer Erwerbsbevölkerung werden gezielt besser ausgeschöpft.
- Die Qualifikationen der Menschen in der Schweiz werden gestärkt, damit sie ihre Fähigkeiten besser im Berufsleben einbringen und sich kontinuierlich höher bilden können.
- Das WBF schafft mit der FKI ein gemeinsames Verständnis der Zusammenhänge und Herausforderungen und leitet koordinierte Massnahmen ein. Die Steigerung des Fachkräftepotenzials ist eine gemeinsame Aufgabe von Privatwirtschaft, Zivilgesellschaft und der öffentlichen Hand.

1.3 Situationsanalyse und Massnahmenplan

Ausgehend von den Zielen und Handlungsfeldern der FKI nahmen das WBF und die VDK anschliessend eine Situationsanalyse vor.⁵ Der entsprechende Bericht liefert eine Bestandsaufnahme bestehender Strategien und Massnahmen sowie eine Bewertung des Ist-Zustands im Jahr 2012. Die Ergebnisse zeigten, dass die verschiedenen Zielsetzungen der FKI bereits in der Legislaturplanung des Bundes verankert sind und auch auf Ebene der Kantone zahlreiche bestehende Massnahmen und Strategien in die gewünschte Richtung wirken.

Anfang März 2013 nahm der Bundesrat den Bericht über die Situationsanalyse zur Kenntnis und beschloss für das weitere Vorgehen die Umsetzung der Massnahmen durch ein zusammenfassendes Monitoring zu begleiten, ohne zusätzliche Strukturen aufzubauen. Der Bundesrat beauftragte das WBF, bis Ende 2013 einen Antrag über einen entsprechenden Massnahmen- und Vorgehensplan einzureichen. Zusätzlich ermächtigte der Bundesrat das WBF, mit den Organisationen der Arbeitswelt Gespräche aufzunehmen, zumal die bessere Nutzung der

⁴ Zu diesem Zeitpunkt war die Verbundpartnerschaft noch auf WBF, VDK und EDK beschränkt.

⁵ WBF/VDK 2013: [Fachkräfteinitiative - Situationsanalyse und Massnahmenbericht](#)

verfügbaren inländischen Arbeitskräftepotenziale nur unter Mitwirkung der Sozialpartner möglich ist.

Im Mai 2013 fand unter der Leitung von Bundesrat Johann Schneider-Ammann mit den Kantonen und Sozialpartnern ein Runder Tisch zur FKI statt. Die Verbundpartner einigten sich auf ein gemeinsames Engagement und vereinbarten, dass Bund, Kantone und Sozialpartner in ihren jeweiligen Kompetenzbereichen Massnahmen umsetzen.⁶

Im November 2013 verabschiedete der Bundesrat schliesslich den Massnahmenplan zur Fachkräfteinitiative 2015 – 2018, verpflichtete die Bundesämter Massnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich im Sinne der FKI voranzutreiben und übertrug dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) die Federführung für die operative Umsetzung des Programms.

1.4 Verbundpartnerschaft

Die FKI berührt Fragen der Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Zuwanderungs- und Sozialpolitik gleichermassen und verlangt deshalb nach einer politikübergreifend und sozialpartnerschaftlich orientierten Fachkräftestrategie. Der dezentrale Ansatz der FKI entspricht darüber hinaus der föderalen und auf die Organisationen der Arbeitswelt ausgerichteten Struktur der Schweiz. So verfügen die Kantone in den fachkräftepolitisch relevanten Politikfeldern über weitreichende Entscheidungs- und Organisationsautonomie und insbesondere die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik werden durch die Sozialpartnerschaft geprägt. Es sind die Sozialpartner, welche über die Gesamtarbeitsverträge die Arbeitsbedingungen bestimmen oder die Bildungsinhalte und Qualifikationsverfahren der Berufsbildung definieren. Dabei handeln die Sozialpartner autonom, ohne Zutun des Gesetzgebers.

Die Umsetzung der FKI wurde entsprechend von einer verbundpartnerschaftlichen Begleitgruppe flankiert, welche im Verlauf der FKI erweitert und in Anlehnung an die Vereinbarung mit den Kantonen⁷ durch eine zweite Begleitgruppe ergänzt wurde. Die Begleitgruppen dienen dem Informationsaustausch zwischen den verschiedenen Kompetenzebenen, damit auf allen Ebenen die Stossrichtungen zur besseren Erschliessung der Arbeitskräftepotenziale aufeinander abgestimmt sind und eine kohärente Strategie gewährleistet ist. Darüber hinaus fördern diese Gefässe den Dialog zur Fachkräftethematik und allen damit einhergehenden Aspekten.

Abbildung 1: Verbundpartner der FKI⁸

Bund	
Generalsekretariat des Eidgenössischen Departements 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
Eidgenössisches Personalamt	EPA
Bundesamt für Gesundheit	BAG

⁶ Nach dem Runden Tisch wurde die Verbundpartnerschaft erweitert und auf zusätzliche Bundesämter und Sozialpartner ausgedehnt (vgl. auch Abbildung 1).

⁷ WBF/KdK 2015: [Vereinbarung Bund und Kantone über die Fachkräfteinitiative und die bessere Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials in den Jahren 2015-2018](#).

⁸ Für detailliertere Angaben zur Organisationsstruktur der FKI vgl. [Fachkräfteinitiative – Monitoringbericht 2017](#)

Eidgenössische Steuerverwaltung	ESTV
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen	EBGB
Kantone	
Konferenz der Kantonsregierungen	KdK
Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz	VDK
Erziehungsdirektorenkonferenz	EDK
Sozialdirektorenkonferenz	SODK
Gesundheitsdirektorenkonferenz	GDK
Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten	SKG
Finanzdirektorenkonferenz	FDK
Sozialpartner	
Schweizerischer Gewerbeverband	sgv
Schweizerischer Arbeitgeberverband	SAV
Schweizerischer Gewerkschaftsbund	SGB
Dachorganisation Travail.Suisse	Travail.Suisse

2 Instrumentarium

Das föderale Prinzip und die freiheitliche Wirtschaftsordnung der Schweiz bestimmen die Handlungsmöglichkeiten auf Bundesebene. Der Bund nimmt eine übergeordnete Rolle auf institutioneller Ebene wahr, er schafft fördernde Rahmenbedingungen für die bessere Ausschöpfung der inländischen Fachkräfte, sensibilisiert und stellt eine breit angelegte Kooperation und Koordination sicher.

2.1 Massnahmenplan

Zentrales Instrument der FKI ist der vom Bundesrat 2013 verabschiedete Massnahmenplan. Die einzelnen Massnahmen werden dezentral, von den dafür fachlich zuständigen Bundesämtern realisiert. Entsprechend den Kompetenzen des Bundes handelt es sich bei den Massnahmen mehrheitlich um die Erarbeitung neuer oder Anpassung bestehender Gesetze und Verordnungen. Hinzu kommen befristete Förderprogramme, Impulsprogramme zur Anreizsetzung und Sensibilisierungsmassnahmen zur breiten Aufklärung und Information. Teilweise sind diese Massnahmen mit beträchtlichen Fördersummen dotiert.⁹ Das SECO stellt die Plattformen zur Kooperation und Koordination sicher und erarbeitet die notwendigen Entscheidungsgrundlagen.

Der Massnahmenplan der FKI wurde seit der Verabschiedung laufend erweitert und zählt heute 44 Massnahmen.¹⁰ Die zusätzlichen Massnahmen wurden etappenweise nach der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) sowie mit der «Vereinbarung Bund und Kantone über die Fachkräfteinitiative und die bessere Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials in den Jahren 2015-2018» – die sogenannte FKlplus – aufgenommen. Im Rahmen der FKlplus wurde die Erschliessung von Potenzialen auf das gesamte Arbeitskräftepotenzial ausgeweitet und Massnahmen über die vier Handlungsfelder der FKI hinaus ergriffen, welche insbesondere auch die Erschliessung der Potenziale von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen sowie Menschen mit Behinderung ins Auge fassten.

Von den 44 Massnahmen konnten mittlerweile 16 abgeschlossen werden, 26 sind in Umsetzung und zwei befinden sich noch in der Planungsphase. Das Spektrum der Massnahmen ist inzwischen sehr breit und heterogen. Die Mehrheit der Massnahmen ist entsprechend ihrer Umsetzung auf Bundesebene der Makroebene zuzuordnen. Dabei äussert sich aber die angestrebte Wirkung der Massnahmen – eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung inländischer Arbeitskräfte entlang der Bedürfnisse der Wirtschaft – über das individuelle Verhalten. Dieser Umstand hat zur Folge, dass eine Wirkung erst mittel- bis langfristig eintritt und nicht direkt auf eine bestimmte Massnahme zurückgeführt werden kann.

2.2 Indikatorensystem

Zu den zentralen Grundlagen der FKI zählt das Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage.¹¹ Es bietet eine umfassende und objektive Vergleichs- und Informationsgrundlage, um die Massnahmen der FKI auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abzustimmen. Erstmals wurde es 2009 vom Beratungsbüro B,S,S entwickelt.¹² Im Jahr 2014 liess das

⁹ Vgl. z.B.: Massnahme 7 mit über 100 Mio. zur Erhöhung der Anzahl Abschlüsse in Humanmedizin, Massnahme 18 mit 124.5 Mio. für die Schaffung von neuen Kinderbetreuungsplätzen sowie 96,8 Mio. für die Erhöhung von kantonalen und kommunalen Subventionen oder Massnahmen 23 und 28 mit insgesamt 6 Mio. für Entlastungsangebote für betreuende Angehörige und für Interprofessionalität im Gesundheitsbereich.

¹⁰ Ein Überblick der Massnahmen sowie detailliertere Angaben für die einzelnen Massnahmen finden sie im Anhang I und II ab Seite 34 sowie in den Monitoringberichten 2015 und 2017.

¹¹ Vgl. SECO (2016). [Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage](#).

¹² Vgl. B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG und Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik an der Universität Basel (2009). *Indikatorensystem Fachkräftemangel*. Bern: BBT Forschungsbericht.

SECO das Indikatorensystem aktualisieren¹³ und entwickelte es anlässlich des Spitzentreffens „Fachkräfte Schweiz“ im Jahr 2016 weiter.

Das Indikatorensystem verschafft, in Anlehnung an die Schweizerische Berufsnomenklatur, einen Überblick über den aktuellen Fachkräftebedarf, allfällige freie Potenziale und die künftige Entwicklung des Fachkräftebedarfs in 36 Berufsfeldern mit insgesamt rund 380 Berufen. Es basiert auf sechs Indikatoren – Arbeitslosenquote, Quote der offenen Stellen, Zuwanderungsquote, Qualifikationsanforderungen, demografischer Ersatzbedarf und Beschäftigungswachstum – welche für die einzelnen Berufe zu einem Gesamtindex zusammengefasst werden. Der Index ermöglicht eine Einschätzung des Fachkräftebedarfs in den einzelnen Berufen relativ zu anderen Berufen und Berufsgruppen.

Abbildung 2: Charakterisierung der Berufsfelder mit und ohne Fachkräftemangel

	Starke Anzeichen für Fachkräftemangel	Wenig Anzeichen für Fachkräftemangel
Berufsfelder	z.B. Ingenieurberufe, Techniker/innen, Managementberufe, Gesundheitsberufe, Informatikerberufe	z.B. Post- und Fernmeldeberufe, Handels- und Verkaufsberufe, Berufe der Textil- und Lederindustrie, Berufe der Lebens- und Genussmittelindustrie
Charakterisierung der Berufsfelder	<ul style="list-style-type: none"> • Starkes Beschäftigungswachstum • Hohe Qualifikationsanforderungen • Unterdurchschnittliche Arbeitslosigkeit • Zuwanderung relevant (v.a. bei technischen Berufen) • hohe Quoten offener Stellen (v.a. bei technischen Berufen) 	<ul style="list-style-type: none"> • tiefes/negatives Beschäftigungswachstum • Niedrige Qualifikationsanforderungen • Überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit • Zuwanderung spielt eher untergeordnete Rolle • Tendenziell tiefe Quoten offener Stellen
Erwerbsbeteiligung/Arbeitsvolumen	Erwerbsbeteiligung und Arbeitsvolumen bei beiden Geschlechtern überdurchschnittlich	Tendenziell unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung und tiefes Arbeitsvolumen bei beiden Geschlechtern

Das Indikatorensystem zeigt, dass in Berufsfeldern mit starken Anzeichen für Fachkräftemangel das Arbeitskräftepotenzial bezüglich Erwerbsbeteiligung und Arbeitsvolumen in der Regel bereits überdurchschnittlich gut ausgeschöpft ist. Die Bestrebungen im Rahmen der Handlungsfelder der FKI zielen daher darauf ab, die Potenziale nicht nur quantitativ besser auszuschöpfen, sondern auch durch gezielte Qualifizierung und Innovation dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

2.3 Webseite «Fachkräfte Schweiz»

Im Mai 2016 lancierten Bund, Kantone und Sozialpartner gemeinsam die Webseite «Fachkräfte Schweiz». Die Webseite dient zur Sensibilisierung und Information der Öffentlichkeit zur Fachkräftethematik. Studien, Analysen und weiteres Grundlagenmaterial werden auf diesem Weg zentral und transparent der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt und fortlaufend ergänzt.

¹³ Vgl. B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG (2014). *Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern*. Bern: Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO).

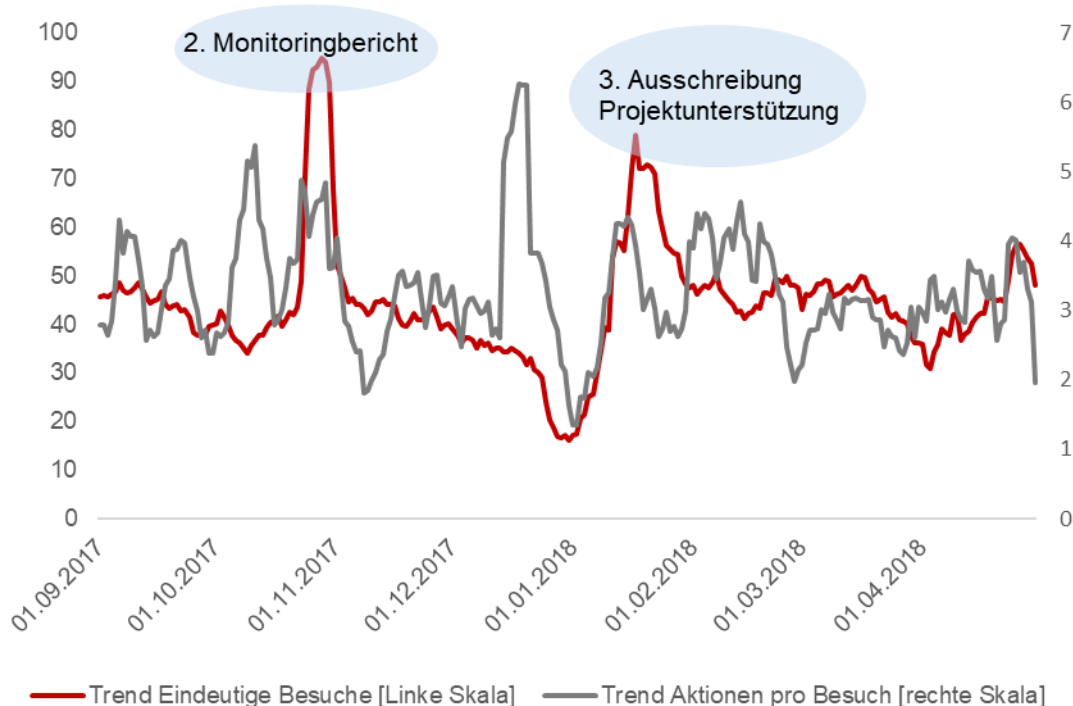
Angelehnt an die «FKIplus» widmet sich die Webseite dabei den vier Schwerpunktthemen Qualifizierung, 50+, Beruf und Familie und Flüchtlinge. Neben Informationen zu Relevanz und Faktenlage dieser Fokusgebiete der Schweizer Fachkräftepolitik, bietet die Webseite eine Plattform für Best Practice Beispiele in den jeweiligen Bereichen. Die umfangreiche Datenbank enthält Beispiele von Bund, Kantonen, Verbänden, Unternehmen und weiteren Organisationen. Die Praxisbeispiele zeigen konkrete Handlungsoptionen auf und geben Anregungen dazu, wie das inländische Fachkräftepotenzial besser ausgeschöpft werden kann. Gleichzeitig bietet die Beispieldatenbank Organisationen und Fachpersonen sowie interessierten Privatpersonen die Möglichkeit zu Vernetzung und Austausch. Dank dem Mitwirken von Kantonen, Verbänden und weiteren Organisationen ist dieser Teil der Webseite seit der Lancierung stark gewachsen und enthält mittlerweile 297 Beispiele. Die Datenbank wird regelmässig aktualisiert und laufend mit neuen Praxisbeispielen erweitert. Mit dem Ziel den Bekanntheitsgrad dieser Massnahmen und die Sichtbarkeit der Webseite als Ganzes weiter zu stärken, werden zu ausgewählten Praxisbeispielen Tweets verfasst.

Gesamthaft verzeichnet die Webseite seit dem Go-Live im Mai 2016 rund 58'700 Besuche¹⁴. Die Seite wurde in den drei Landessprachen – gemessen am Bevölkerungsanteil – ähnlich intensiv genutzt. Die deutschsprachige Seite wurde 36'982 (63%), die französischsprachige von 16'561 (28%) und der italienischsprachigen von 5'153 Personen (9%) besucht. Im Schnitt griffen rund 68 Personen pro Tag auf die Seite zu (eindeutige Besuche ohne Doppelzählungen), wobei die Besucherzahlen generell starken Schwankungen unterliegen. Abbildung 3 zeigt, dass insbesondere nach der Publikation des zweiten Monitoringberichts der FKI im Herbst 2017 das Interesse an der Webseite stark anstieg. Ebenfalls einen Effekt auf die Besucherzahlen hatte die dritte Ausschreibung zur Projektunterstützung¹⁵, welche im Frühjahr 2018 über die Webseite «Fachkräfte Schweiz» publiziert wurde.

¹⁴ Alle nachfolgend aufgeführten Daten zur Nutzung der Webseite «Fachkräfte Schweiz» beziehen sich auf die Zeitspanne vom 30. Mai 2016 bis 8. Oktober 2018.

¹⁵ Mehr zur Projektunterstützung im nachfolgenden Kapitel 2.4.

Abbildung 3: Trend (Gleitender Durchschnitt) der eindeutigen Besuche und Aktionen pro Besuch, 1. September 2017 bis 30. April 2018, deutsche Webseite



Die Kennzahlen (Besucheranzahl, Aktionen pro Besuch, Besuchszeit) zeigen, dass das Interesse an der Webseite insgesamt konstant und relativ hoch ist. Besucherinnen und Besucher führen im Schnitt 3.2 Aktionen durch. Die relativ hohe durchschnittliche Besuchszeit von über 3 Minuten zeigt, dass sich die Besucherinnen und Besucher vertieft mit der Webseite auseinandersetzen. Am meisten Klicks verzeichnet das Handlungsfeld Qualifizierung (22%), gefolgt von den Handlungsfeldern 50+ (20%), Flüchtlingen (16%) und Beruf und Familie (9%). Dabei sind es insbesondere die Praxisbeispiele, welche die Aufmerksamkeit der Besucherinnen und Besucher auf sich ziehen (bspw. 75% der Besucherinnen und Besucher im Handlungsfeld Qualifizierung).¹⁶

2.4 Projektunterstützung

Mittels der FKI Projektunterstützung ermöglichte der Bund konkrete Projekte, die neue Ansätze zur Linderung der Fachkräfteknappheit aufnehmen. Bei den gesprochenen Mitteln handelte es sich um Anschubfinanzierungen der initialen Phase der Projekte. Die erste Ausschreibung erfolgte im Sommer 2016, die zweite im Sommer 2017 und die letzte Ausschreibung wurde im Frühjahr 2018 publiziert. Insgesamt reichten während den drei Ausschreibungen 71 Organisationen ein Projektgesuch ein, welche das WBF (SECO) anschliessend nach vorgängig definierten und öffentlich zugänglichen Kriterien bewertete. Bei der Auswahl wurde insbesondere Wert darauf gelegt, dass die Projekte innovativ und nachhaltig die Aktivierung inländischer Fachkräftepotenziale fördern und über eine ausgereifte Projekt- und Finanzierungsplanung verfügen.

Von 2016 bis 2018 hat das WBF (SECO) mit insgesamt CHF 776'800 zehn innovative Projekte mitfinanziert, die einen Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels leisten. Die Projekte sind in allen Handlungsfeldern angesiedelt und verfolgen unterschiedliche Lösungsansätze. Das

¹⁶ Die Zahlen beziehen sich auf die deutsche Webseitenversion.

WBF (SECO) begleitet die Projekte mit einem regelmässigen Reporting bis zum Projektabschluss. Zwei der Projekte wurden bereits erfolgreich abgeschlossen; der Abschluss der übrigen acht Projekte erfolgt bis Ende 2018.

Abbildung 4: FKI Projektunterstützung 2016 – 2018¹⁷

Projektname	Trägerorganisation	Ziel	Handlungsfeld
2016			
Steigbügel	Medical Women Switzerland (mws)	Wiedereinstieg für Ärztinnen und Ärzte.	Qualifizierung/ Vereinbarkeit Beruf und Familie
Informa Engineering 2020	Modell f	Erhalt gut qualifizierter älterer Fachkräfte im Fachbereich Engineering.	Qualifizierung/ Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter
Campus Unternehmertum	Gewerbeverband Baselstadt	Karriereplanung für junge Talente resp. Fachkräfte, um die Abwanderung in andere Branchen bzw. deren Verlust durch Akademisierung zu verhindern.	Qualifizierung
Berufliche Grundbildung für Flüchtlinge	Verein Lernwerk	Erfolgreichen Lehrabschluss und Berufseinstieg junger Flüchtlinge.	Qualifizierung (Flüchtlinge)
MILASS – Misure di inserimento lavorativo nel settore sanitario	Stiftung ECAP TI – Erwachsenenbildungs- und Forschungsinstitut	Wiedereinstieg für Pflegefachkräfte.	Vereinbarkeit Beruf und Familie
2017			
New Work	FHS St.Gallen	Erhalt älterer Arbeitnehmender im Unternehmen durch geeignete Gestaltung des „Arbeitsportfolios“.	Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter/ Innovation
Integratives Generationenmanagement	Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ (HS Luzern)	Entwicklung und Einführung eines onlinebasierte Standortbestimmungs- und Lösungs-Tools zur Stärkung des Generationenmanagements in den Unternehmen + Sensibilisierung durch öffentlichkeitswirksames Generationen-Barometer.	Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter/ Innovation
ict@migrants	Stiftung ECAP ZH – Erwachsenenbildungs- und Forschungsinstitut	Einstieg in die ICT-Branche von qualifizierten zugewanderten Frauen fördern.	Qualifizierung
2018			
Master «Développeurs spécialisés en Intelligence Artificielle»	Institut de Recherche Idiap	Entwicklung und Aufbau eines praxisbezogenen Ausbildungsprogrammes im Anwendungsbereich von «Artificial Intelligence» auf Masterstufe.	Qualifizierung
Gelebtes flexibles Arbeiten	Fachhochschule Nordwestschweiz	Potenzial des flexiblen Arbeitens (zeitlich, örtlich, flexible	Innovation/ Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter

¹⁷ Detaillierte Angaben zu den Projekten: <https://www.fachkraefte-schweiz.ch>, Rubrik «Projektunterstützung»

Pensionierung) soll generations- und berufsgruppenübergreifend ausgeschöpft werden, um die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften zu fördern.

2.5 Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende

Die Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende geht auf das Postulat Rechsteiner (14.3569) zurück.¹⁸ Dieses beauftragte den Bundesrat im Rahmen einer Konferenz Massnahmen zu entwickeln, um die Situation älterer Arbeitnehmender und insbesondere der älteren arbeitslosen Personen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Der Bundesrat beschloss, dieses Thema im Rahmen der FKI aufzugreifen.

Inzwischen wurden bereits vier Konferenzen unter der Leitung des Departementsvorstehers des WBF und der Teilnahme der Verbundpartner durchgeführt. Im Vorfeld jeder Konferenz empfing der Departementsvorsteher des WBF die Organisationen älterer Arbeitnehmender und arbeitsloser Personen, um deren Anliegen aufzunehmen und an der bevorstehenden Konferenz einzubringen. Der Auftrag aus dem Postulat Rechsteiner wurde in der Zwischenzeit (Juni 2017) durch das Parlament als abgeschlossen erklärt.

Die erste Konferenz fand am 27. April 2015 statt und eröffnete den Dialog zur Thematik, mit dem Ziel ein gemeinsames Verständnis über die Herausforderungen älterer Arbeitnehmender am Arbeitsmarkt zu schaffen. Dies gelang den Konferenzteilnehmenden, wodurch sie gestützt auf ihre einvernehmliche Sichtweise zugleich Massnahmen in den folgenden vier Bereichen einleiteten¹⁹:

- Wiedereingliederung (Optimierung des Instrumentariums der ALV);
- Beruflichen Qualifikation (Kompetenzerhaltung durch Förderung der beruflichen Weiterbildung und lebenslanges Lernen);
- Sensibilisierung (Abbau negativer Vorurteile sowie Bewusstseinsbildung über diskriminierende Praktiken und die Entwicklungen am Arbeitsmarkt samt deren Folgen);
- Flexibilisierung des Rentenbezugs sowie Gestaltung der beruflichen Phase vor der Pensionierung.

An der zweiten Nationalen Konferenz vom 21. April 2016 wurden eine erste Bilanz der eingeleiteten Schritte gezogen und weitere Massnahmen verabschiedet.²⁰ So hatten sich die Verbundpartner beispielsweise an der ersten Konferenz darauf geeinigt, den Verzicht auf Altersangaben in Stelleninseraten zu fördern. Das SECO gab daraufhin dem Stellenmarktmonitor der Universität Zürich den Auftrag, die Stelleninserate auf Altersangaben zu untersuchen. Die Ergebnisse zeigten, dass der Anteil an Stelleninseraten mit Altersgrenzen rückläufig war.²¹ Nichtsdestotrotz berichteten die Organisationen älterer Arbeitnehmender und arbeitsloser Personen weiterhin von diskriminierenden Praktiken.

¹⁸ Vgl. Postulat Rechsteiner [14.3569](#): Nationale Konferenz zum Thema der älteren Arbeitnehmenden.

¹⁹ Vgl. Gemeinsame Schlusserklärung der Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende vom 27. April 2015.

²⁰ Vgl. Gemeinsame Schlusserklärung der Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende vom 21. April 2016

²¹ Vgl. Buchs, H. & Gnehm, A.-S. (2018): Altersgrenzen in Stelleninseraten 2006-2017. Bericht für das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Zürich: Stellenmarkt-Monitor Schweiz

Die dritte Konferenz vom 25. April 2017 nahm sich entsprechend dem Thema der Altersdiskriminierung an. In der gemeinsamen Schlusserklärung einigten sich die Konferenzteilnehmenden benachteiligenden Praktiken entschieden entgegenzutreten und in die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit einer insgesamt alternden Erwerbsbevölkerung zu investieren. Des Weiteren thematisierten sie die Auswirkungen der beruflichen Vorsorge (2. Säule) auf die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmenden und verstärkten die Sensibilisierungsbemühungen.²² Als konkrete Sensibilisierungsmassnahme veröffentlichten die beteiligten Verbundpartner an der Konferenz eine Broschüre mit einer Sammlung von Praxisbeispielen mit konkreten Verbesserungsmassnahmen für den Erhalt und Wiedereinstieg älterer Arbeitnehmender im KMU-Bereich.

Die vierte Konferenz fand am 26. April 2018 statt und verfolgte weiterhin den Abbau von Vorurteilen im Sinne eines Kulturwandels. Ein besonderes Augenmerk galt dem Zugang zu altersgerechter Bildung und Beratung. In der gemeinsamen Schlusserklärung betonten die Konferenzteilnehmerinnen und -teilnehmer, dass die Gestaltung der beruflichen Laufbahn und die konstante Weiterbildung zwar primär in der Verantwortung der einzelnen Arbeitnehmenden liegt. Nichtsdestotrotz sind aber auch Arbeitgeber, Berufs- und Branchenverbände sowie Kantone und Bund gefordert. So sollen Bund und Kantone Rahmenbedingungen und Dienstleistungen sicherstellen, die Chancengleichheit beim Zugang zu Weiterbildungen und Beratungsangeboten gewährleisten sowie Anreize für einen möglichst langen Verbleib im Arbeitsmarkt setzen. Darüber hinaus wurde beschlossen, dass Bund, Kantone und Sozialpartner Vorschläge prüfen, mit denen finanzielle und soziale Probleme durch drohende Aussteuerungen von älteren Arbeitslosen verhindert werden können. Auf Wunsch der Sozialpartner und basierend auf Rückmeldungen der angehörten Betroffenenorganisationen wird das WBF zudem Beratungsdienstleistungen in den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) für ältere Stellensuchende erneut auf ihre Wirksamkeit hin prüfen und die Kantone gegebenenfalls mit konkreten Optimierungsvorgaben unterstützen.²³

3 Politischer Kontext

Der politikübergreifende Ansatz der FKI vereint nicht nur Akteure aus den verschiedenen Politikfeldern, sondern verknüpft auch verschiedene politische Kontexte, deren Entwicklungen auf die Wirkung und Ziele der FKI Einfluss nehmen. Die bedeutendsten Entwicklungen in diesem Zusammenhang ereigneten sich in der Migrations- bzw. Zuwanderungspolitik. Nachfolgend werden die wichtigsten Ereignisse und deren Folgen für die FKI kurz erläutert.

3.1 Volksabstimmung vom 9. Februar 2014

Wenige Monate nach der Verabschiedung des Massnahmenplans zur FKI durch den Bundesrat, sprach sich die Stimmbevölkerung am 9. Februar 2014 mit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) für eine eigenständige Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung aus. Gleichzeitig wurde der Bundesrat beauftragt, mit der EU über eine Anpassung des Freizügigkeitsabkommen (FZA) zu verhandeln. Umgehend war klar, dass die Einführung von Höchstzahlen und Kontingenten eine zusätzliche Verschärfung des Fachkräftemangels nach sich ziehen könnte.

Zwar verfolgt die FKI das Ziel, die inländischen Fachkräftepotenziale besser auszuschöpfen, damit die Abhängigkeit der Schweizer Unternehmen von ausländischen Fachkräften reduziert

²² Vgl. Gemeinsame Schlusserklärung der Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende vom 25. April 2017.

²³ Vgl. Gemeinsame Schlusserklärung der Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende vom 26. April 2018.

werden kann. Die Analysen²⁴ im Rahmen der FKI zeigten jedoch auch, dass die verfügbaren Arbeitskräftepotenziale bereits gut erschlossen und insbesondere in Berufsfeldern mit starken Anzeichen für Fachkräftemangel bezüglich Erwerbsbeteiligung und Arbeitsvolumen überdurchschnittlich gut ausgeschöpft sind.²⁵ Die Zuwanderung im Rahmen der Personenfreizügigkeit leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Reduktion von Fachkräftengaps, vor allem weil sie komplementär zum bestehenden inländischen Arbeitskräftepotenzial erfolgte.²⁶ Der Zugang zu Fachkräften ist ein wichtiger Faktor für Schweizer Unternehmen, um am Standort Schweiz festzuhalten. Sind die benötigten Fachkräfte nicht verfügbar, steigt die Wahrscheinlichkeit einer Verlagerung der Arbeiten ins Ausland, wo sie verfügbar sind. In der Konsequenz bleiben positive Wachstumseffekte, wie der Anstieg der Arbeitsproduktivität, der Innovationsleistungen und der Beschäftigung, aus.²⁷

Im Spannungsfeld zwischen dem Verfassungsauftrag zur Steuerung der Zuwanderung und der bestmöglichen Entsprechung des Fachkräftebedarfs verabschiedete der Bundesrat im Juni 2014 das Umsetzungskonzept zur MEI.²⁸ Darin legte er drei Säulen fest, die es der Schweiz ermöglichen sollten, den migrations- und integrationspolitischen Zielsetzungen, den aussenpolitischen Erfordernissen, wie auch dem Verfassungsauftrag zur Wahrung der Wohlfahrt und dem Erhalt eines wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandortes zu entsprechen. Die ersten beiden Säulen beinhalteten den innenpolitischen Gesetzgebungsauftrag (Einführung von Höchstzahlen und Kontingenten) und den aussenpolitischen Auftrag zur Anpassung des FZA. Die dritte Säule des Umsetzungskonzepts umfasste die Begleitmassnahmen, zu denen der Bundesrat auch die FKI zählte. Die bessere Erschliessung inländischer Fachkräftepotenziale und somit die FKI gewannen folglich im Rahmen der Umsetzung von Artikel 121a BV zusätzlich an Bedeutung.

3.2 Senkung der Drittstaatenkontingente

Im November 2014 nutzte der Bundesrat die vorhandene Steuerungsmöglichkeit bei der Zuwanderung und senkte die Höchstzahlen für Fachkräfte aus Drittstaaten, also Ländern die nicht der Europäischen Union oder Freihandelsassoziation (EU/EFTA) angehören.²⁹ Mit dieser Reduktion wollte der Bundesrat einen verstärkten Anreiz für die Schweizer Unternehmen zur effektiveren Förderung und Ausschöpfung des im Inland vorhandenen Arbeitskräftepotenzials setzen. Ab 2019 werden die Kontingente für Erwerbstätige aus Drittstaaten in ihrer Gesamthöhe wieder auf dem Niveau von 2014 sein.³⁰

3.3 Gesetzesvorlage zur Steuerung der Zuwanderung

Auf der Grundlage des Umsetzungskonzepts verabschiedete der Bundesrat am 11. Februar 2015 den Entwurf zur neuen Ausländergesetzgebung und das Verhandlungsmandat zur Anpassung des FZA. Zudem beschloss er ergänzende Massnahmen zur besseren Ausschöpfung inländischer Arbeitskräftepotenziale.³¹ In der Vernehmlassung zum Gesetzesentwurf zeigte sich, dass eine klare Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmenden eine Lösung wünschte,

²⁴ Vgl. Grundlagenbericht EVD 2011: [Fachkräfte für die Schweiz](#), sowie Indikatorensystem Vgl. SECO (2016). [Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage](#).

²⁵ Vgl. hierzu auch Kapitel 2.2 Indikatorensystem.

²⁶ Vgl. dazu auch SECO (2018): [14. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz – EU](#), sowie SECO (2017): [13. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz – EU](#).

²⁷ Ruffner, J., Siegenthaler, M., (2016), From Labor to Cash Flow? The Abolition of Immigration Restrictions and the Performance of Swiss Firms. KOF Working Papers, No. 424.

²⁸ Vgl. [Umsetzungskonzept zu Art. 121a BV vom 20.06.2014](#).

²⁹ Mehr zu den Drittstaaten in Kapitel 4.4 Zuwanderung.

³⁰ Vgl. hierzu Medienmitteilung des Bundesrats (2018): <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-72364.html>.

³¹ Vgl. Medienmitteilung des Bundesrates (2015): https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2015/ref_2015-02-110.html.

die eine Fortführung der Personenfreizügigkeit ermöglichte. Ebenso wurden mehrfach konkrete Massnahmen gefordert, um das inländische Arbeitskräftepotenzial tatsächlich besser zu nutzen. Diese Forderung war nicht neu³², dennoch konnte ihr der Bundesrat nur bedingt entsprechen. Für konkretere Massnahmen wäre ein Eingriff in die föderalen Prinzipien sowie der freiheitlichen Wirtschaftsordnung notwendig gewesen, wozu der Bundesrat nicht befugt ist. Aus demselben Grund wurde die FKI als gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Sozialpartnern angelegt.³³

Dem Wunsch einer Fortführung der Personenfreizügigkeit kam der Bundesrat entgegen, indem er sich im Dezember 2015³⁴ für eine Schutzklausel für die Zuwanderung im Rahmen der Personenfreizügigkeit entschied. Dabei strebte der Bundesrat eine einvernehmliche Lösung mit der EU an. Für den Fall, dass mit der EU nicht rechtzeitig eine Einigung erzielt werden kann³⁵, sah der Bundesrat eine einseitige Schutzklausel vor. Die Botschaft mit dem entsprechenden Gesetzesentwurf verabschiedete der Bundesrat am 4. März 2016. Nach der Annahme des Brexit-Referendums im Vereinigten Königreich stand fest, dass eine fristgerechte Einigung mit der EU hinsichtlich einer einvernehmlichen Schutzklausel nicht erzielt werden kann, womit diese Option nicht mehr weiterverfolgt werden konnte.

Mit der einseitigen Schutzklausel wäre der Steuerungsmechanismus über jährliche Höchstzahlen und Kontingente durch die Überschreitung eines vom Bundesrat festgelegten Zuwanderungsschwellenwertes aktiviert worden. Eine Aktivierung dieses Steuerungsmechanismus hätte somit gegen das FZA mit der EU verstossen. Der Nationalrat, welcher die Vorlage des Bundesrates in der Herbstsession 2016 als Erstrat behandelte, war entschieden gegen einen Verstoß gegen das FZA. Er sah sich daher veranlasst, vom Vorschlag des Bundesrates abzuweichen und unterbreitete stattdessen einen neuen Vorschlag, mit Fokus auf die inländischen Arbeitskräfte. In der Wintersession 2016 ging der Vorschlag des Erstrates an den Zweirat.

3.4 Stellenmeldepflicht

Das Ausführungsgesetz zu Artikel 121a BV mündete letztlich in dem neuen Artikel 21a des Ausländergesetzes (AuG), welches am 16. Dezember 2016 von beiden Kammern verabschiedet wurde. Das neue Gesetz zielt insbesondere auf die bessere Nutzung inländischer Arbeitskräftepotenziale ab, womit das Parlament den Forderungen aus der Vernehmlassung nach konkreteren Massnahmen in diesem Bereich Folge leistete.

Die Relevanz der FKI und ihres verbundpartnerschaftlichen Ansatzes hob das Parlament insbesondere mit dem ersten Absatz des neuen Artikels hervor: „*Der Bundesrat legt Massnahmen zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitsmarktpotenzials fest. Er hört vorgängig die Kantone und die Sozialpartner an*“.

Mit den weiterführenden Absätzen des neuen Artikels 21a AuG schuf das Parlament zugleich eine ergänzende Komponente zur FKI: die Stellenmeldepflicht. Diese gibt vor, dass in Berufsgruppen und Tätigkeitsbereiche mit einer über dem Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit, die Unternehmen ihre offenen Stellen den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) melden müssen. Der Zugriff auf die gemeldeten Stellen ist für eine befristete Zeit nur den Stellensuchenden möglich, die bei einem RAV angemeldet sind. Registrierte Stellensuchende profitieren somit von einem Informations- und Bewerbungsvorsprung gegenüber allen anderen

³² Bereits im Jahr 2014 wurden 55 parlamentarische Vorstösse mit direktem Bezug zur FKI eingereicht.

³³ Vgl. Kapitel 1.4 Verbundpartnerschaft.

³⁴ Vgl. hierzu Medienmitteilung des Bundesrates (2015): https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2015/ref_2015-12-042.html

³⁵ Gemäss dem Initiativtext zur Masseneinwanderungsinitiative, muss die Ausführungsgesetzgebung zur Verfassungsbestimmung 121a innert 3 Jahren nach Annahme der Initiative in Kraft treten.

Kandidatinnen und Kandidaten. Am 8. Dezember 2017 hat der Bundesrat die entsprechenden Verordnungsänderungen verabschiedet.³⁶ Die neuen Bestimmungen sind am 1. Juli 2018 in Kraft getreten.

3.5 Zwischenfazit

Der Politik gelang es letztendlich das Dilemma zwischen einer restriktiveren Zuwanderungspolitik und einer liberalen Wirtschaftspolitik zu lösen, jedoch mussten auf beiden Seiten Zugeständnisse gemacht werden. Der Ansatz der FKI wurde dabei bestätigt und gestärkt.

Die FKI und die Stellenmeldepflicht verfolgen unterschiedliche Ansätze, sind im Hinblick auf die verstärkte Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials jedoch komplementär. Während sich die FKI auf Berufsfelder mit starken Anzeichen für Fachkräftemangel – und daher oft mit tiefer Arbeitslosigkeit – fokussiert, dient die Stellenmeldepflicht der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit in Berufen mit hohen Arbeitslosenquoten. Zusammen leisten beide Instrumente einen Beitrag zur besseren Erschliessung inländischer Arbeitskräftepotenziale.

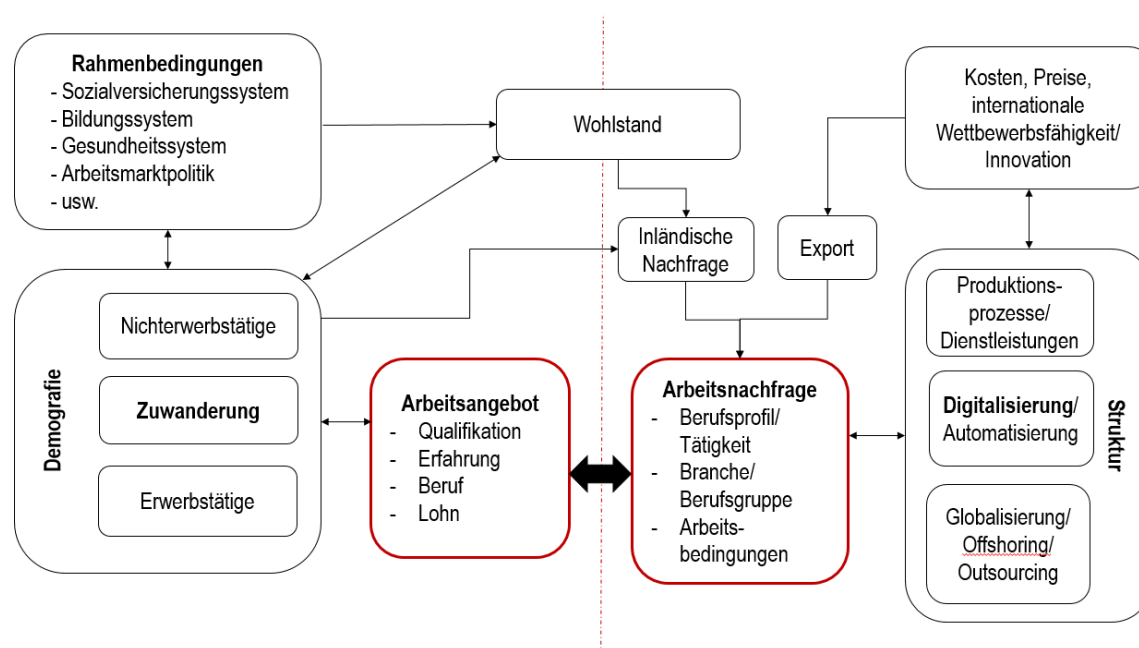
³⁶ Vgl. Medienmitteilung des Bundesrates vom 8.12.2017: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2017/ref_2017-12-081.html

4 Sozioökonomischer Kontext

Nebst den politischen Entwicklungen, welche sich auf die Fachkräftesituation der Schweiz auswirken, ist insbesondere auch eine Kombination verschiedener sozioökonomischen Trends für das Angebot und die Nachfrage an Fachkräften ausschlaggebend. So wurden bereits die demografische Entwicklung, der Strukturwandel und das bildungsintensive Beschäftigungswachstum in den vorangehenden Kapiteln erwähnt. Diese wirken sich auf die Nachfrage und das Angebot am Arbeitsmarkt aus und bestimmen somit auch die Fachkräftesituation.

Nachfolgend wird auf die zentralen Trends für die Fachkräftesituation der Schweiz eingegangen. Zur Übersicht der Wirkungszusammenhänge fasst Abbildung 5 in groben Zügen das Zusammenspiel der nachfrage- und angebotsseitigen Trends sowie der institutionellen Faktoren zusammen.

Abbildung 5: Einflussfaktoren auf dem Arbeitsmarkt



Eigene Darstellung in Anlehnung an Rütter Soceco (2017)

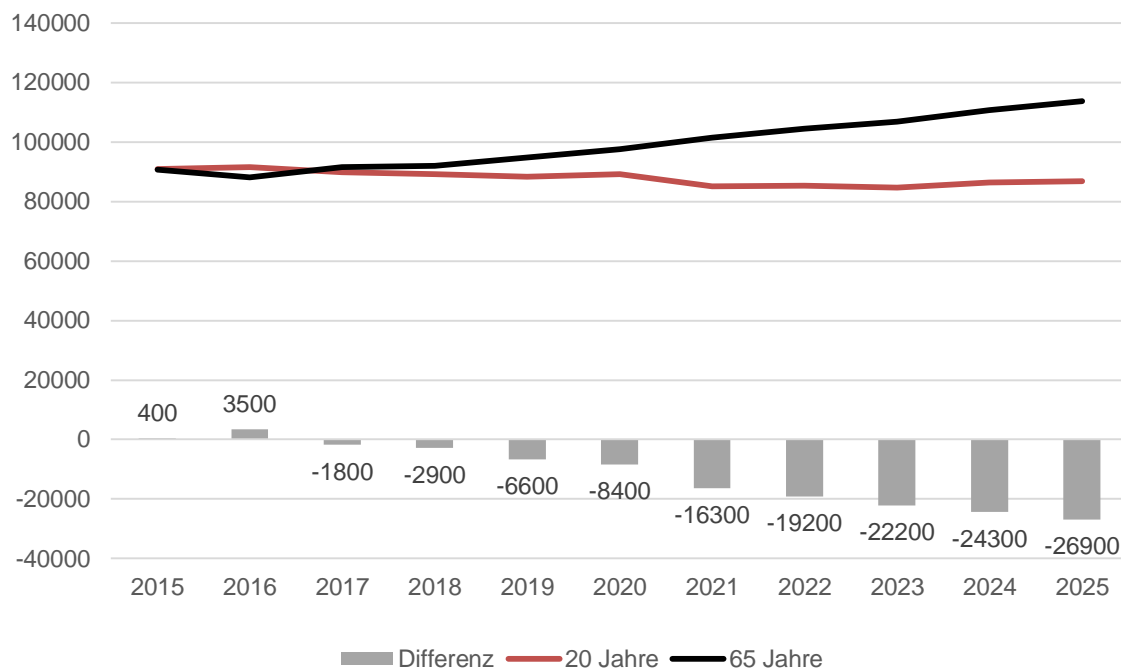
4.1 Demografie

Die Demografie hat einen entscheidenden Einfluss auf die aktuellen und künftigen Entwicklungen am Schweizer Arbeitsmarkt und war ausschlaggebend für die Lancierung der FKI. So hat sich im Laufe des 20. Jahrhunderts der Altersaufbau der Bevölkerung massiv verändert, was sich auch auf den Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung niederschlägt. Der Anteil der Jugendlichen unter 20 Jahren hat sich zwischen 1900 und 2016 halbiert (von 40,7% auf 20,1%), während sich im gleichen Zeitraum der Anteil der über 64-Jährigen verdreifachte (von 5,8% auf 18%) und bei den Betagten (80-jährig und mehr) sogar verzehnfachte (von 0,5% auf 5,1%).³⁷ Gemäss den Demografieszenarien des Bundesamtes für Statistik (BFS) wird sich dieser Alterungsprozess, der eine Folge der steigenden Lebenserwartung und der abnehmenden Geburtenhäufigkeit ist, im 21. Jahrhundert fortsetzen. Bis 2045 dürfte der Anteil der 65-jährigen und älteren Personen von 18,1% (2016) auf rund 26% ansteigen.

³⁷ BFS (2018): Panorama

Aktuell ist die Kohorte der Personen, welche das Pensionsalter erreichen, ungefähr gleich gross wie die Kohorte der 20-Jährigen, welche in den Arbeitsmarkt nachrücken. Im Jahr 2025 werden pro Jahr rund 27'000 Personen mehr das Pensionsalter als Jugendliche das 20. Lebensjahr erreichen (vgl. Abbildung 6). Der Anteil der Erwerbsbevölkerung an der gesamten Bevölkerung wird somit massiv schrumpfen, wodurch auch die Deckung der Arbeitskräfte-nachfrage nicht mehr im gleichen Ausmass gewährleistet werden kann.

Abbildung 6: Ein- und Austrittskohorten im Arbeitsmarkt (2015-2025)

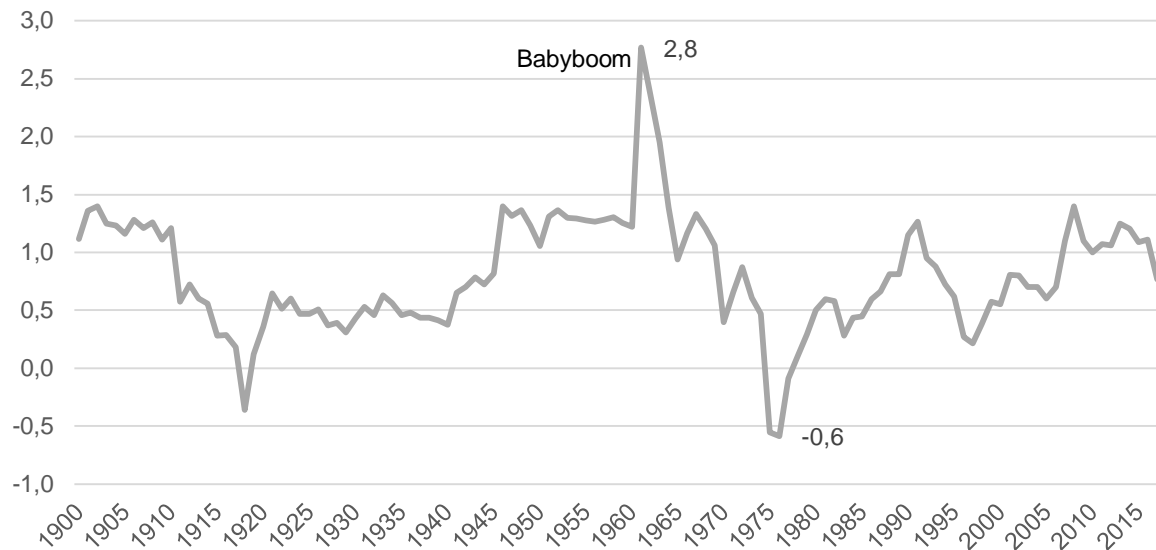


Quelle: BFS/Demografieszenarien

In Bezug auf das Arbeitskräfteangebot kommt insbesondere die Tatsache stark zur Geltung, dass der Bevölkerungszuwachs seinen Höhepunkt in den frühen 1960er-Jahren erreichte, mit dem sogenannten Babyboom. Die ständige Wohnbevölkerung wuchs zwischen 1960 und 1965 besonders stark, nämlich um rund 2% jährlich (vgl. Abbildung 7). In den darauffolgenden Jahrzehnten sank das Bevölkerungswachstum wieder deutlich und erreichte seinen Tiefstand zwischen 1970 und 1980 mit 0,15% Wachstum – eine Folge der Einwanderungsbegrenzung für ausländische Arbeitskräfte und der wirtschaftlichen Rezession in den Jahren 1975 und 1976, die für einen vorübergehenden Auswanderungsüberschuss sorgte. Seither wächst die Bevölkerung wieder: Die jährlichen Wachstumsraten lagen zwischen 1980 und 1990 im Durchschnitt bei 0,6%, in den 1990er-Jahren bei 0,7% und seit 2000 bei 1%, wobei seit 2007 die 1%-Marke überschritten wurde.³⁸ Die Schweiz befindet sich somit am Beginn einer Trendwende: das sehr niedrige Bevölkerungswachstum nach der Babyboom-Phase zieht in den kommenden Jahren ein Rückgang des Arbeitskräfteangebots nach sich, da die geburtenstarken Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt austreten und nicht genügend Nachwuchs nachrückt (vgl. Abbildung 6).

³⁸ BFS (2018): Panorama

Abbildung 7: Wachstumsrate der ständigen Wohnbevölkerung (1900-2017) in %



Quelle: BFS/ BEVNAT, ESPOP, STATPOP

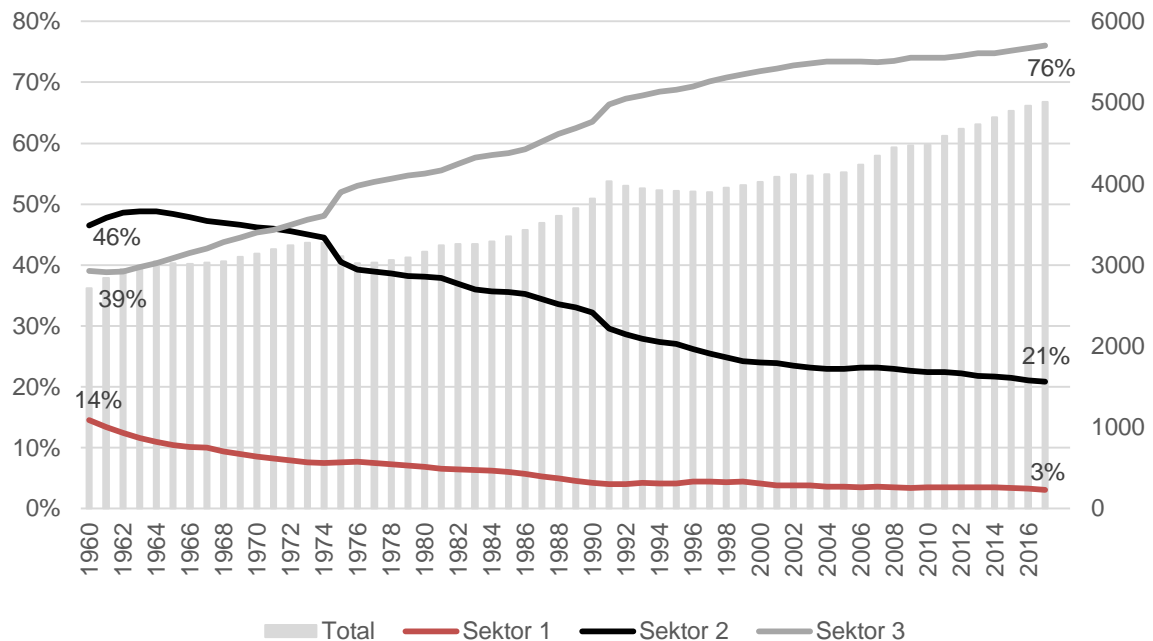
4.2 Strukturwandel

Der Strukturwandel ist ein ständiger Begleiter des schweizerischen Arbeitsmarktes und hat in den letzten Jahrzehnten die Beschäftigungsstruktur stark verändert. Dabei waren sowohl innerhalb wie auch zwischen den Wirtschaftssektoren deutliche Verschiebungen zu verzeichnen. Bedeutend war die Verschiebung vom zweiten Sektor hin zum Dienstleistungssektor und die ausgesprochene Bildungsintensität des Beschäftigungswachstums in den meisten Branchen.

4.2.1 Sektorielle Verschiebungen

Im ersten Sektor (Land- und Forstwirtschaft) wie auch im zweiten Sektor (Industrie) bildete sich die Erwerbstätigkeit in den letzten Jahrzehnten deutlich zurück. 1960 arbeiteten noch über die Hälfte aller Erwerbstätigen der Schweiz in diesen beiden Sektoren, während dieser Anteil heute noch bei einem knappen Viertel liegt. Im Dienstleistungssektor hingegen hat die Beschäftigung stark zugenommen und die Rückgänge in den beiden anderen Sektoren mehr als kompensiert (vgl. Abbildung 8). So entstanden zwischen 1998 und 2018 rund 840'000 neue Stellen (inkl. Teilzeitstellen) und die Zahl der Erwerbstätigen stieg von 3,9 auf rund 5 Millionen an.

Abbildung 8: Anteile der Wirtschaftssektoren am Total der Erwerbstätigen (in %, linke Achse) und Anzahl Erwerbstätige (in 1000, rechte Achse)

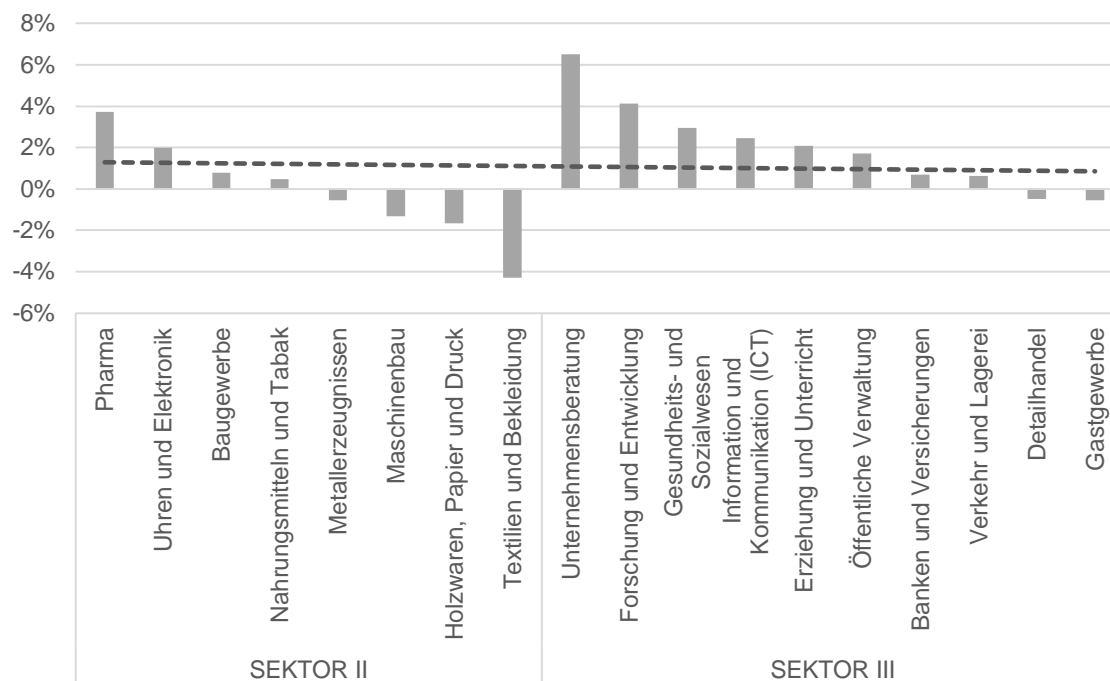


Quelle: BFS/ETS 2018

Innerhalb der Sektoren entwickelte sich die Beschäftigung je nach Branche allerdings in entgegengesetzter Richtung. Während im zweiten Sektor die Beschäftigung besonders in den klassischen Branchen des verarbeitenden Gewerbes (Textilindustrie, Papier und Druckgewerbe, Maschinen- und Metallindustrie) auch aufgrund der Auslagerungs- und Automatisierungsmöglichkeiten rückläufig war, verzeichneten die Hightech-Branchen wie die Pharma- oder Uhren und Elektronikindustrie ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum (vgl. Abbildung 9).

Im dritten Sektor fiel besonders die Zunahme bei den wirtschaftlichen Dienstleistungen, wie beispielsweise Unternehmensberatung, Forschung und Entwicklung oder IT-Dienstleistungen, ins Gewicht. Aber auch bei den sogenannten staatsnahen Dienstleistungen wie dem Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesens sind überdurchschnittliche Wachstumsraten zu verzeichnen. Demgegenüber stagnierte der Handel und im Gastgewerbe bildete sich die Beschäftigung sogar zurück.

Abbildung 9: Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Branchen des 2. und 3. Sektors (1998-2018, durchschnittliche Wachstumsrate pro Jahr in Vollzeitäquivalenten)



Quelle: BFS/BESTA 2018

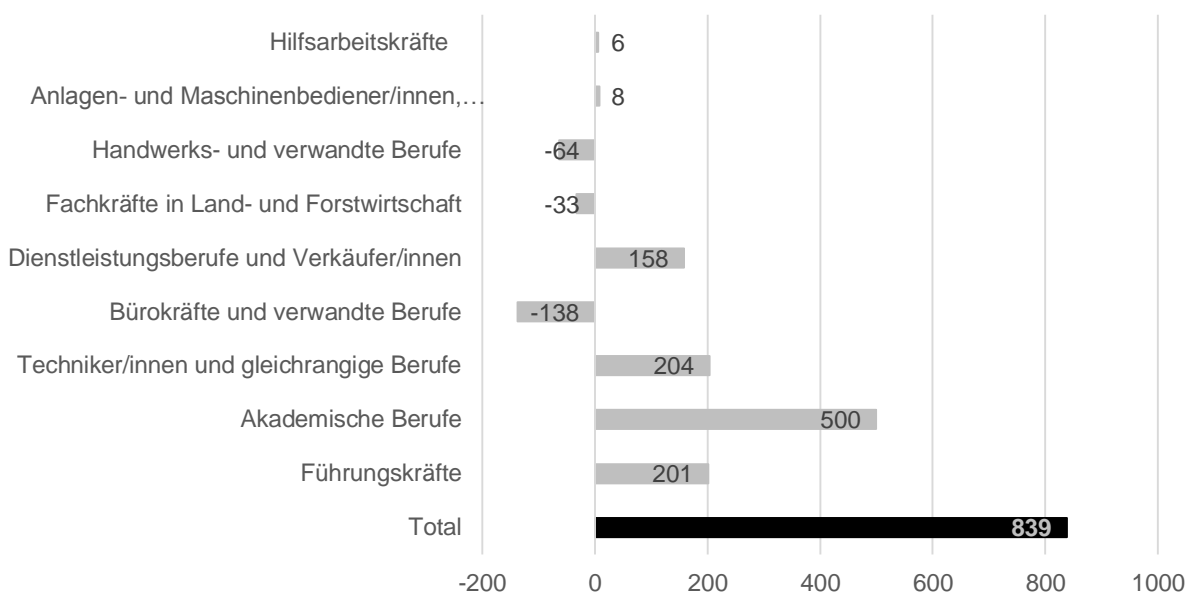
4.2.2 Bildungsintensives Beschäftigungswachstum

Mit der Verlagerung hin zum Dienstleistungssektor sowie den Verschiebungen innerhalb der Sektoren ist ein bildungsintensives Beschäftigungswachstum – etwa in der IT-Branche oder der Forschung und Entwicklung – verbunden. So zeigt die Klassifizierung der Branchen nach deren Wissensintensität, dass Branchen mit hohen Qualifikationsanforderungen ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum erzielten und Beschäftigungsanteile gewinnen konnten (vgl. Abbildung 10). Analog zur Entwicklung in den Branchen lassen sich diese Verschiebungen zwischen den Berufsgruppen mit dem technologischen Wandel und der zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft in Zusammenhang bringen.

In den akademischen Berufen stieg die Beschäftigung bei den Betriebswirten und bei den Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologien am stärksten. Darunter fallen beispielsweise Analytiker und Entwickler von Software und Anwendungen oder Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke. Überdurchschnittlich zugelegt haben zudem Juristinnen und Juristen, Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler, Ärztinnen und Ärzte, Apothekerinnen und Apotheker und Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten sowie naturwissenschaftliche Berufe, wie beispielsweise Physikerinnen und Physiker, Chemikerinnen und Chemiker, Mathematikerinnen und Mathematiker und Ingenieurfachleute. Ferner wuchs die Beschäftigung auch überdurchschnittlich stark bei den Lehrkräften und bei den Betreuungs- und Pflegeberufen – Berufe, die stark durch persönliche Interaktion geprägt sind und sich deshalb kaum ins Ausland verlagern oder automatisieren lassen.

Rückläufige Beschäftigungsanteile sind somit in Berufen zu beobachten, die als leicht automatisierbar gelten und hohe Routineanteile aufweisen. Im Primärsektor waren dies die land- und forstwirtschaftlichen Fachkräfte, im sekundären Sektor verschiedene Handwerks- und Fertigungsberufe wie beispielsweise Präzisionshandwerkerinnen und -handwerker, Druckerfachleute, kunsthandwerkliche Berufe oder Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung. Im Dienstleistungssektor ging der Beschäftigungsanteil bei den Büro- und Sekretariatskräften überdurchschnittlich stark zurück.

Abbildung 10: Veränderung der Beschäftigung nach Berufshauptgruppen 1998-2018 (jeweils 2. Quartal), in 1'000



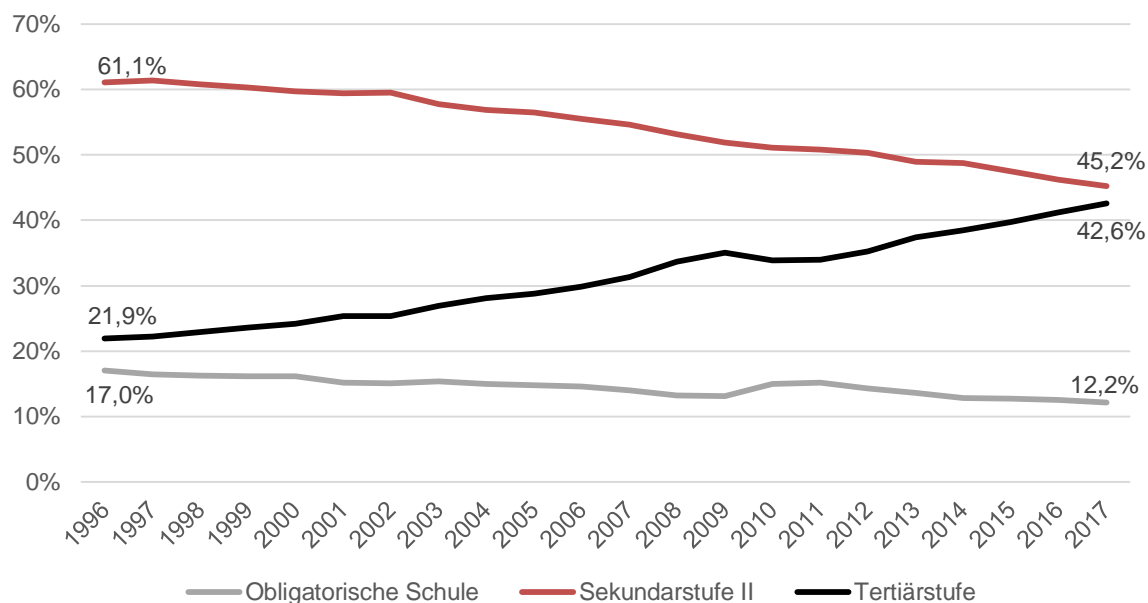
Quelle: BFS/SAKE 2018

Anmerkung: Die Berufshauptgruppen sind in aufsteigender Reihenfolge nach dem durchschnittlichen Bildungsniveau der Erwerbstätigen geordnet.

Entscheidend für die Wirtschaftsleistung der Schweiz ist dabei, dass sich die Qualifikationsstruktur der Schweizer Erwerbsbevölkerung parallel zur Bildungsintensität des Beschäftigungswachstums entwickelt. Der Blick in die Vergangenheit zeigt, dass vor rund zwanzig Jahren über 60% der 25-64-Jährigen über einen Bildungsabschluss auf mittlerer Qualifikationsstufe verfügten – darunter fallen insbesondere Beschäftigte mit einer Berufslehre. Im Jahr 2017 lag dieser Anteil nur noch bei rund 45 % (vgl. Abbildung 11). Im gleichen Zeitraum verringerte sich ebenso der Bevölkerungsanteil ohne überobligatorischen Bildungsabschluss von 17 % (1996) auf rund 12 % (2017). Stark zugenommen hat dafür der Bevölkerungsanteil mit einem Bildungsabschluss auf Tertiärstufe (Höhere Berufsbildung, Techniker- und Fachschulen, Höhere Fachschulen oder Universitäten, ETH, FH, PH). Dieser kletterte von rund 22% im Jahr 1996 auf über 45% im Jahr 2017. Das Bildungssystem der Schweiz hat den Strukturwandel somit gut mitgetragen und wesentlich dazu beigetragen die tendenziell hohe Nachfrage nach (hoch-)qualifizierten Fachkräften abzufedern. Unterstützend zur Entwicklung der Schweizer Qualifikationsstruktur hat in den letzten fünfzehn Jahren auch die Zuwanderung im Rahmen der Personenfreizügigkeit gewirkt. So verfügten im Durchschnitt 54% aller Erwerbstätigen, die aus dem EU/EFTA-Raum zugewandert sind, über einen Bildungsabschluss auf Tertiärstufe. Die Analysen zeigen, dass diese hochqualifizierten Zuwanderer grossmehrheitlich ihrem Qualifikationsniveau entsprechend beschäftigt sind.³⁹

³⁹ Vgl. dazu auch SECO (2018): [14. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz – EU](#).

Abbildung 11: Bildungsstand der 25-64-jährigen Bevölkerung nach höchster abgeschlossener Ausbildung in %, 1996-2017



Quelle: BFS

4.3 Digitalisierung

Die Entwicklung und der Einsatz von neuen Technologien beeinflusst die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsstruktur über verschiedene Wirkungskanäle. Zum einen bewirken Automatisierungen und technologische Verbesserungen die Verschiebungen zwischen den Sektoren hin zu einem steten Ausbau des Dienstleistungssektors und zu neuen Produkten. Zum anderen haben Automatisierung und Digitalisierung auch Verschiebungen innerhalb der Sektoren bewirkt. So wird eine Beschäftigungszunahme in technologie- und wissensintensiven Berufen sowie in Berufen mit einem hohen Anteil an menschlicher Interaktion oder manueller Nichtrou-tinetätigkeiten beobachtet.

Technologischer Fortschritt generell und die Entwicklung digitaler Technologien ermöglichen Produktivitätssteigerungen und Kosteneinsparungen. Lohnt sich die Automatisierung von Arbeitsschritten aus betriebswirtschaftlicher Sicht, findet mittel- bis längerfristig eine Substitution statt und es entstehen neue Berufsprofile. Jedoch können Automatisierungstechnologien auch komplementär zu bestehende Arbeiten eingesetzt werden. Beispielsweise werden durch IT-Unterstützung Bearbeitungsprozesse beschleunigt, flexibilisiert und erlauben zahlreiche Anwendungsmöglichkeiten. Komplementäre Technologien können dadurch das Tätigkeitsportfolio von Arbeitskräften aufwerten und steigern die Produktivität, was sich wiederum in steigenden Löhnen widerspiegeln kann.⁴⁰

Der technologische Fortschritt animiert darüber hinaus die gesamtwirtschaftliche Nachfrage. In der Regel führen Produktivitätssteigerungen und Kosteneinsparungen zu sinkenden Produktpreisen, wodurch das verfügbare Realeinkommen der Konsumenten steigt. Eine dadurch potenziell steigende Nachfrage führt wiederum zu Produktionserhöhungen und einer höheren Arbeitskräftenachfrage.

⁴⁰ Vgl. auch Bericht des Bundesrates (2017): Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken.

4.4 Zuwanderung

Der EU-Raum war in den vergangenen Jahren für die Rekrutierung von Fachkräften bedeutend, da die Zuwanderung stark durch die Arbeitskräftenachfrage bestimmt war. Seit Inkrafttreten der Personenfreizügigkeit sind über die Hälfte aller Zugewanderten hochqualifiziert und grossmehheitlich ihrem Qualifikationsniveau entsprechend beschäftigt. Die Zuwanderung im Rahmen der Personenfreizügigkeit spielte jedoch auch eine Rolle für die Rekrutierung von weniger qualifizierten Arbeitskräften. Früher wurden Hilfs- und Saisonarbeitskräfte oft in den Drittstaaten⁴¹ rekrutiert. Heute ist die Arbeitsmarktzuwanderung aus Staaten die nicht der EU/EFTA angehören auf hochqualifizierte Fachkräfte beschränkt und unterliegt einer quantitativen Steuerung durch Kontingente sowie einer qualitativen Steuerung (persönliche Voraussetzungen, gesamtwirtschaftliches Interesse, Integrationsfähigkeit, orts- und berufsübliche Entlohnung). Dadurch ist die Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte für einfachere Funktionen fast nur mehr im Rahmen der Personenfreizügigkeit möglich.⁴² Der Arbeitskräftebedarf in diesem Bereich ist dabei auch eine Folge der Höherqualifizierung der Schweizerinnen und Schweizer. Wie bereits aufgezeigt, hat der Anteil an Personen ohne nachobligatorische Schulbildung unter den Schweizer Erwerbspersonen in den letzten Jahren rapide abgenommen. Die Rekrutierung von EU-Zuwanderern in Berufen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen erfolgte somit ebenso in Kompensation eines abnehmenden inländischen Arbeitskräfteangebots. Die Zuwanderung war somit nicht nur am oberen, sondern auch am unteren Ende des Qualifikationsspektrums stark komplementär. Insofern hat die Personenfreizügigkeit auch den Strukturwandel am Schweizer Arbeitsmarkt massgeblich unterstützt. Der Anteil hochqualifizierter Zuwanderer überwiegt dabei aber sehr deutlich: 54% der zugewanderten Personen verfügen über eine Hochschulbildung, während demgegenüber 17% über eine Ausbildung auf Sekundarstufe I⁴³ verfügen.

4.5 Zwischenfazit

Der Schweizer Arbeitsmarkt hat sich über die letzten zwanzig Jahre strukturell sehr stark verändert. Dennoch ereigneten sich die Verschiebungen zwischen den Branchen sowie zwischen den verschiedenen beruflichen Tätigkeiten vergleichsweise reibungslos. Der veränderte Bedarf nach Arbeitskräften konnte mit den regulären Zu- und Abgängen im Schweizer Arbeitsmarkt, der Weiterbildung der Arbeitskräfte und dem Zufluss von ausländischen Arbeitskräften gut bewältigt werden. Unterstützend wirkte dabei gewiss auch die Tatsache, dass der Strukturwandel in einem wachsenden Umfeld stattgefunden hat. So konnten die Beschäftigungsrückgänge in bestimmten Branchen durch die Entstehung neuer Tätigkeitsfelder abgedeckt werden. Diese positive Nutzung des Strukturwandels ist unter anderem auch folgende Elementen zu verdanken:⁴⁴

- Die Innovationskraft der Schweizer Unternehmen: sie haben die mit der Digitalisierung und Automatisierung einhergehenden Chancen genutzt, um innovative Produkte hervorzubringen, ihre Produktionsprozesse zu verbessern und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.
- Der gute internationale Marktzugang: er hat es den Schweizer Unternehmen ermöglicht, die Chancen der Globalisierung zu nutzen. Damit war eine Spezialisierung auf hochproduktive Tätigkeiten in der Schweiz nicht nur im Dienstleistungsbereich, sondern auch in der Industrie möglich.
- Das duale Bildungssystem der Schweiz: es hat die Ausbildung von Fachkräften auf allen Stufen begünstigt und leistet einen entscheidenden Beitrag zur Deckung der tendenziell

⁴¹ Staaten, die nicht zur Europäischen Union und/oder dem Schengen-Raum gehören.

⁴² Vgl. dazu auch SECO (2018): [14. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz – EU](#).

⁴³ Die Sekundarstufe I umfasst die obligatorische Schulzeit, welche i.d.R. elf Jahre dauert (Primar – und Sekundarstufe).

⁴⁴ Vgl. auch Rütter Soceco (2017). Ursachen und Auswirkungen des Strukturwandels. Bern: Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO.

hohen Fachkräftenachfrage. Vor allem die (höhere) Berufsbildung berücksichtigt die Bedürfnisse der Wirtschaft konsequent, womit die nachfrageorientierte Entwicklung der Bildungsstruktur gewährleistet werden kann.

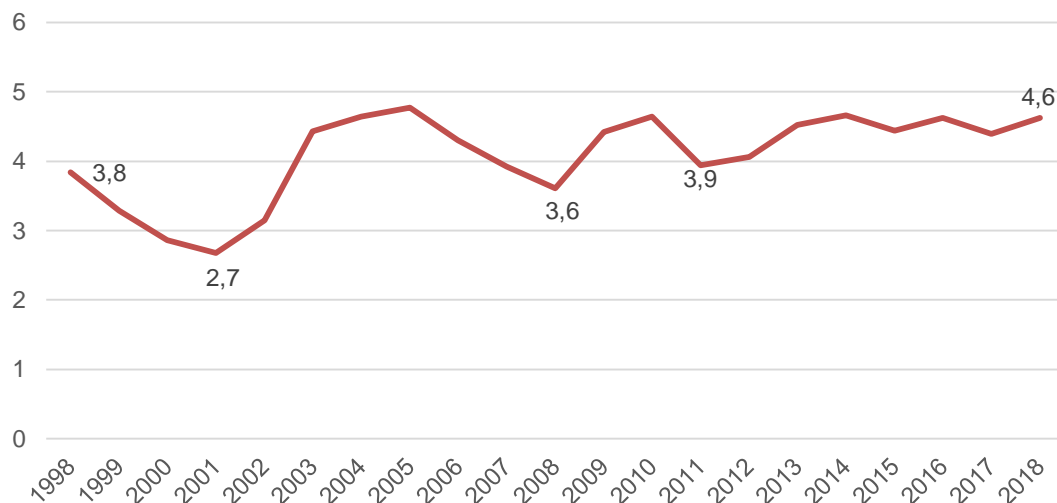
- Die stabilen und zugleich flexiblen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen: sie haben es den Unternehmen erlaubt, ihre Beschäftigungsstruktur den sich – durch Technologie und Globalisierung – verändernden Bedingungen anzupassen. Dies steht in Verbindung mit einer funktionierenden Sozialpartnerschaft und einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, die dazu beiträgt, dass Personen, die ihre Arbeitsstelle verlieren, nicht zu lange erwerbslos bleiben.

5 Arbeitsmarkt

5.1 Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit

Die anspruchsvollen Veränderungen im wirtschaftlichen Umfeld gingen in der Schweiz mit einer im internationalen Vergleich ausgesprochen guten Arbeitsmarktpformance einher. Die Erwerbsquote der 15-64-jährigen Bevölkerung konnte über die letzten zwanzig Jahre von 81% (1998) auf 83,9% (2018) gesteigert werden, was im OECD Vergleich einen Spitzenwert darstellt. Ebenso zählt die aktuelle Erwerbslosenquote von 4,6% zu den tiefsten im OECD Raum. Die Entwicklung der Erwerbslosenquote gemäss ILO ist dabei vor dem Hintergrund der konjunkturellen Schwankungen zu betrachten: in Wachstumsphasen ist die Quote rückläufig (Aufschwung Ende Neunziger Jahre, Boomphase 2005-2008), bei konjunkturellen Einbrüchen steigt die Quote (Platzen der Dotcom-Blase 2001, Ausbruch der Wirtschaftskrise 2009, Frankenstärke 2011-2016) (vgl. Abbildung 12). Die Konjunktur verlief in den Jahren 2011-2016 nur schleppend, da das BIP- und Beschäftigungswachstum zu schwach waren, um einen Anstieg der Erwerbslosigkeit zu verhindern.

Abbildung 12: Erwerbslosenquote gemäss ILO in % (1998-2018)



Quelle: BFS/SAKE

Bei der qualitativen Beurteilung der Beschäftigungssituation werden der Schweiz sehr gute Ergebnisse attestiert. Im sogenannten Job-Quality Index der OECD fliessen Informationen über die Arbeitsplatzsicherheit, die Lohnhöhe und -verteilung sowie über die subjektiv wahrgenommenen Arbeitsbedingungen mit ein. In allen drei Bereichen zählt die Schweiz zu den Top 6 im OECD Raum.⁴⁵ Wie die OECD zeigt, stehen das Beschäftigungsniveau und der Index

⁴⁵ OECD, How good is your job? Measuring and assessing job quality, OECD Employment Outlook 2014, Chapter 3, 2014.

der Job-Qualität in einem positiven Verhältnis, wobei beide Faktoren sich gegenseitig begünstigen dürften.

Die Arbeitsmarktlage der Schweiz verdeutlicht im internationalen Vergleich, dass der Strukturwandel der letzten zwanzig Jahre gut gemeistert wurde und dabei sogar positive Ergebnisse erzielt werden konnten. Ebenso deutlich wird auch die Tatsache, dass die verfügbaren Arbeitskräfte stets gut erschlossen wurden. Eine weitere Steigerung der Erwerbstätigkeit, um die Ausschöpfung der Arbeits- und insbesondere Fachkräftepotenziale im Inland noch zusätzlich auszudehnen, ist nur noch am «Rande» möglich. Die Herausforderung liegt also darin, zielgerichtete Massnahmen in einem Bereich mit sinkendem Grenznutzen umzusetzen und dabei ein ausgeglichenes Kosten-Nutzen-Verhältnis zu wahren.

5.2 Löhne

Aus volkswirtschaftlicher Perspektive hat der Arbeitsmarkt die wichtige Funktion, für einen effizienten Einsatz der Arbeit zu sorgen. Gerade bei einem Strukturwandel mit raschen und bedeutenden technologischen Veränderungen kann der Fall eintreten, dass sich die auf dem Arbeitsmarkt angebotenen Fähigkeiten zu langsam an die nachgefragten Qualifikationen anpassen. Bei einem derartigen Qualifikationsmismatch sinken die Reallöhne. Hingegen hat eine qualifikationsadäquate Beschäftigung, die darüber hinaus durch neue Technologien eine Produktivitätssteigerung erzielt, ein Wachstum der Reallöhne zur Folge⁴⁶. Ein Wachstum der Reallöhne kurbelt wiederum die gesamtwirtschaftliche Nachfrage an. Um dieser Nachfrage gerecht zu werden, wird die Produktion erhöht, was einen höheren Bedarf an Arbeitskräften generiert.⁴⁷

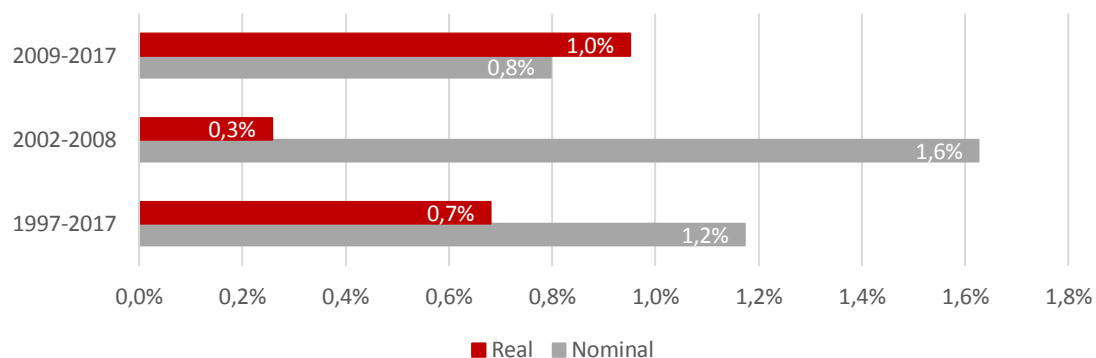
Eine Studie der Universität Zürich hat ergeben, dass sich der Qualifikationsmismatch zwischen 2006 und 2014 in der Schweiz nicht nachweisbar verändert hat.⁴⁸ Insgesamt ist somit ein positiver Lohneffekt für analytische und interaktive Nicht-Routinetätigkeiten zu erwarten, welcher in erster Linie auf die generelle Zunahme der Nachfrage nach diesen Tätigkeiten – sprich die Fachkräftenachfrage – zurückzuführen ist. Ein Blick auf die Lohnentwicklung zeigt denn auch, dass die jährlichen Wachstumsraten der Nominallöhne zwischen 1997 und 2017 im Durchschnitt bei 1.2% lagen, diejenige der Reallöhne bei 0.7%. In den Jahren 2009-2017 resultierte dabei eine schwächere Nominallohnentwicklung verglichen mit den Jahren vor der Finanzkrise und tatsächlich war die Reallohnsteigerung deutlich ausgeprägter nach der Finanzkrise (1.0% jährlich) (vgl. Abbildung 13).

⁴⁶ Produktivitätssteigerungen führen in der Regel in einem kompetitiven Markt zu sinkenden Preisen, wodurch der Reallohn steigt.

⁴⁷ Vgl. hierzu auch Bundesrat (2017): Bericht über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft, oder SECO (2017): Die Entwicklung der Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung.

⁴⁸ Vgl. Buchs, H. & Buchmann, M. (2017). Job Vacancies and Unemployment in Switzerland 2006-2014: Labor Market Mismatch and the Significance of Labor Market Tightness for Unemployment Duration. Bern: SECO Arbeitsmarktpolitik Nr. 45.

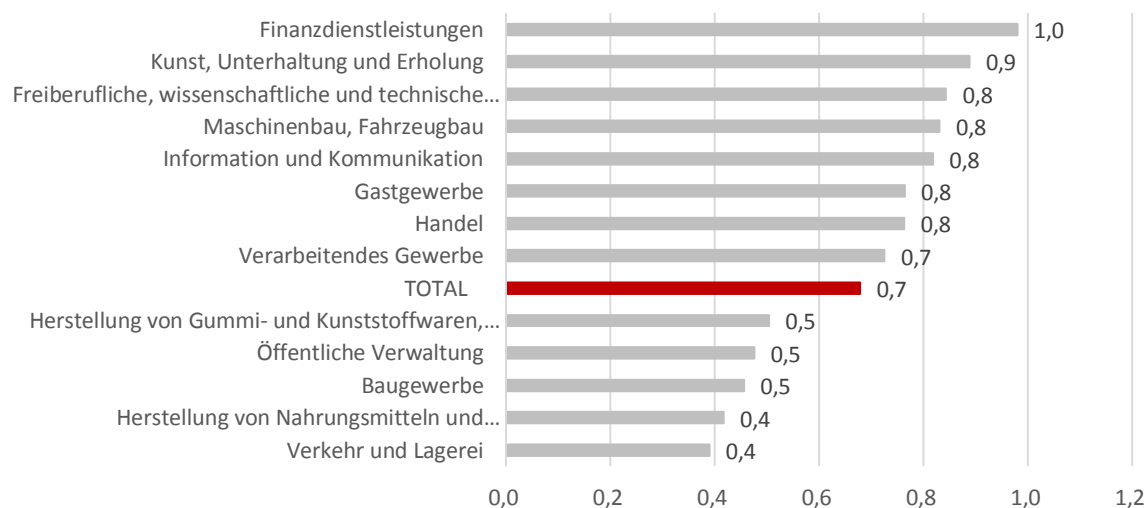
Abbildung 13: Wachstumsraten des Nominal- und Reallohns (1997-2017)



Quelle: BFS/ Lohnindex

Gemäss schweizerischem Lohnindex verzeichneten die Finanzdienstleistungen in den Jahren 2011-2017 mit 1.0% jährlichem Nominallohnwachstum den stärksten Zuwachs (Abbildung 14), gefolgt von den Branchengruppe «Kunst, Unterhaltung und Erholung» mit je 0.9%. Mit einer durchschnittlichen Wachstumsrate von 0.8% lag das Lohnwachstum auch in den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Tätigkeiten sowie, in der Informations- und Kommunikationsbranche im Gastgewerbe sowie im Handel über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Im verarbeitenden Gewerbe entwickelten sich die Löhne im Gleichschritt mit der Gesamtwirtschaft. Unterdurchschnittlich entwickelten sich die Löhne u.a. im Bereich der Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren und der Verarbeitung von Steinen und Erden (0.5%), in der öffentlichen Verwaltung (0.5%) im Baugewerbe (0.5%), im Bereich der Herstellung von Nahrungsmitteln und Tabakerzeugnissen (0.4%) sowie im Bereich Verkehr und Lagerei (0.4%).

Abbildung 14: Lohnentwicklung in ausgewählten Branchen des 2. und 3. Sektors in %, (durchschnittliche Veränderung pro Jahr 2011-2017)



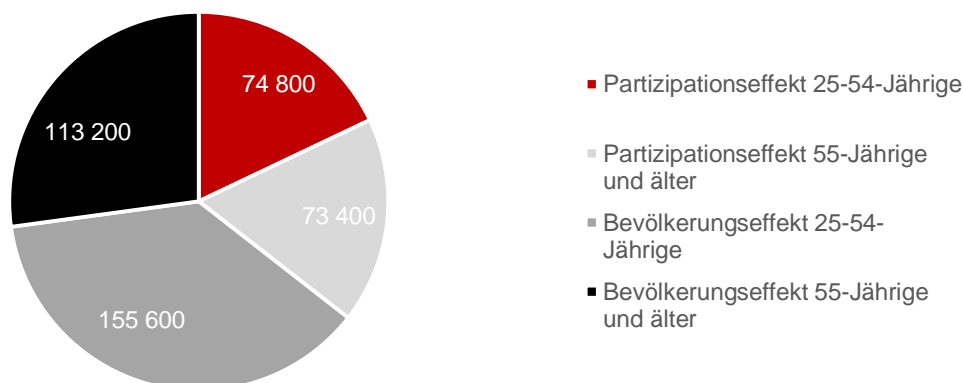
Quelle: BFS/ Lohnindex

5.3 Potenzialausschöpfung

Die Wirkung der Massnahmen lässt sich häufig nicht direkt quantifizieren⁴⁹, auf aggregierter Ebene können allerdings positive Entwicklungen bei der Ausschöpfung zusätzlicher Arbeitskräftepotenziale festgestellt werden. Zwischen 2010 und 2018 ist das gesamte Arbeitskräfteangebot von Personen ab 25 Jahren um rund 417'000 Vollzeitstellen⁵⁰ gewachsen. Dieser Zuwachs ergibt sich einerseits durch eine höhere Erwerbsbeteiligung (Partizipationseffekt) und andererseits durch das Bevölkerungswachstum (Bevölkerungseffekt). Die Trennung dieser zwei Effekte zeigt, dass insgesamt 148'200 der zusätzlichen Erwerbstätigen auf eine höhere Erwerbsbeteiligung von Personen ab 25 Jahren zurückzuführen sind (vgl. Abbildung 15). Dadurch lässt sich die bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials eindeutig belegen.⁵¹ Seit 2010 konnte die Erwerbstätigkeit allein durch eine höhere Arbeitsmarktbeteiligung im Durchschnitt um 18'500 Vollzeitstellen jährlich gesteigert werden.

Der übrige Anstieg des Arbeitskräfteangebots ist hingegen auf den Bevölkerungseffekt zurückzuführen (+268'800 vollzeitäquivalente Erwerbspersonen), also insbesondere die demografiebedingte Zunahme durch die Babyboomer und die Zuwanderung. Dies zumal die inländische Bevölkerung zwischen 1970 und 2010 aufgrund sehr tiefer Geburtenraten kaum angestiegen ist.⁵² Der Bevölkerungseffekt unterstreicht somit die tragende Rolle der Zuwanderung, welche in Anbetracht des hohen Ausgangsniveaus bei der Erwerbsbeteiligung der Schweizer Bevölkerung nicht erstaunt (2018: Erwerbsquote 83.9%, Erwerbslosenquote 4.6%).

Abbildung 15: Entwicklung des Arbeitskräfteangebots unter Berücksichtigung von Partizipations- und Bevölkerungseffekten nach Altersgruppen, 2010-2018



Quelle: BFS/SAKE

Isoliert man den Partizipationseffekt für den Zeitraum zwischen 2010 bis 2018, stellt man fest, dass dieser fast ausschliesslich aufgrund einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen zustande gekommen ist (Abbildung 16). Teilweise ist dies auf die schrittweise Erhöhung des Rentenalters bei den Frauen zurückzuführen, welche insbesondere zu einem Anstieg der Beteiligung bei den über 55-Jährigen geführt haben dürfte (+53'300 vollzeitäquivalente Erwerbspersonen). Bei den 25-54-Jährigen Frauen ist hingegen davon auszugehen, dass insbesondere das steigende Bildungsniveau sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Anstieg der Arbeitsmarktbeteiligung beigetragen hat (+ 92'200 vollzeitäquivalente

⁴⁹ Vgl. Monitoringbericht 2017 für detailliertere Angaben zur Wirkung und Kausalität der Massnahmen.

⁵⁰ Erwerbstätige in Vollzeitäquivalenten, d.h. wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei der Berücksichtigung aller Erwerbstätigen mit unterschiedlichen Arbeitspensen ergeben.

⁵¹ Die Auswertungen zeigen die Entwicklung und Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials auf aggregierter Ebene auf und sind daher nicht kausal einzelnen Massnahmen der Fachkräfteinitiative zurechenbar.

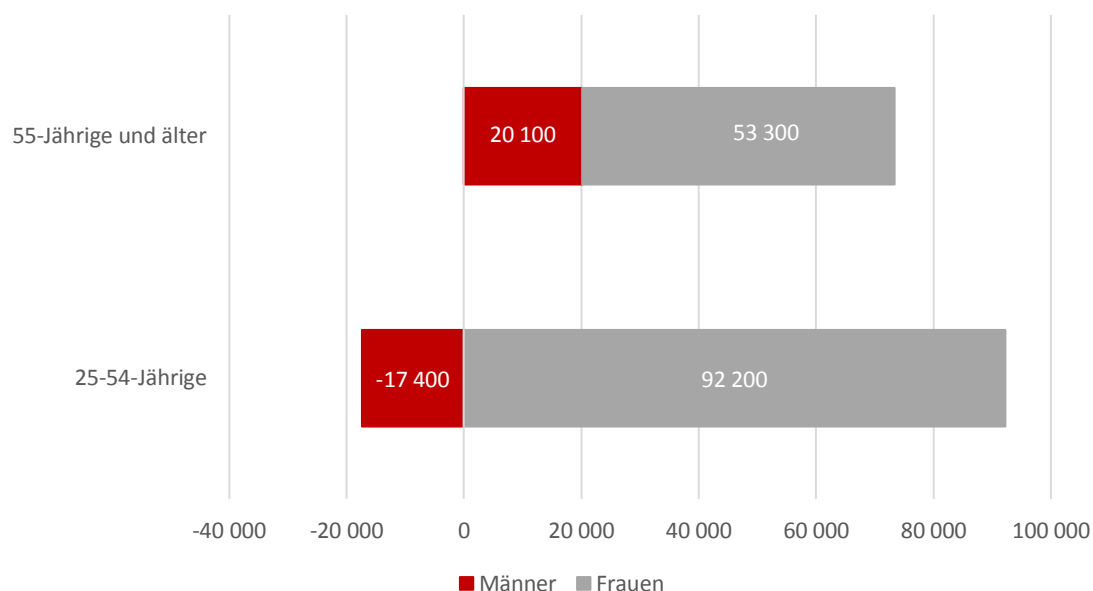
⁵² Vgl. auch Kapitel 4.1 Demografie.

Erwerbspersonen). Der Anstieg ist somit nicht nur auf zusätzlich in den Arbeitsmarkt eingetretene Frauen zurückzuführen, sondern auch auf eine Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades (Arbeitspensum).

Auffällig bei der isolierten Betrachtung des Partizipationseffekts ist darüber hinaus der Rückgang bei der Arbeitsmarktbeteiligung der 25-54-Jährigen Männer. Dieser ist wahrscheinlich ebenso auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurückzuführen, welche es auch den Männern erlaubt Teilzeit zu arbeiten. Wobei vermutlich auch die zunehmende Bedeutung der Work-Life-Balance eine Rolle spielen dürfte.

Insgesamt ist auch festzuhalten, dass die zunehmende Lebenserwartung und die damit einhergehende Gesundheit der über 55-jährigen Erwerbsbevölkerung, aber auch das gestiegene Bildungsniveau dieser Kohorten, es ihnen erlauben, länger erwerbstätig zu sein. Ferner wird angenommen, dass Massnahmen zur besseren Arbeitsmarktintegration bei den 25-54-jährigen, wie bspw. die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder das lebenslange Lernen, sich mittel- bis langfristig auch positiv auf die Arbeitsmarktbeteiligung und -integration der älteren Erwerbsbevölkerung auswirken.

Abbildung 16: Partizipationseffekt nach Alter und Geschlecht, 2010-2018



Quelle: BFS/SAKE

5.4 Zwischenfazit

Die Fähigkeit, ausländische Arbeits- und Fachkräfte durch attraktive Arbeitsbedingungen anzuziehen und inländische Potenziale noch besser zu nutzen, ermöglicht es den Unternehmen in der Schweiz, auf die sich rasch verändernde Arbeitskräftenachfrage schnell zu reagieren.

Die Verfügbarkeit von Fachkräften bestimmt die Wachstumsdynamik der Schweizer Volkswirtschaft, zumal Unternehmen ihre Entscheidungen bezüglich Standort und Technologiewahl sowie Organisation ihrer Wertschöpfungsketten unter anderem auch vom vorhandenen Arbeitskräfteangebot sowie deren Qualifikation und Kompetenzen abhängig machen. Ein zentrales Ziel der Schweizer Wirtschaftspolitik ist es entsprechend die guten Standortbedingungen der Schweiz weiter zu verbessern und damit den Erhalt und die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze zu begünstigen. Solche Arbeitsplätze sind die Grundlage des hohen Wohlstands unserer Bevölkerung.

Die Schweiz schöpft ihr Arbeitskräftepotenzial bereits gut aus. Weitere Verbesserungen sind auch mit zunehmend höheren Kosten verbunden, die jeweils dem erwarteten Nutzen gegenüberzustellen sind. Dennoch existieren nach wie vor Fachkräftepotenziale, die sich durch geeignete bildungs- und arbeitsmarktpolitische Massnahmen noch besser ausschöpfen lassen.

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Entwicklungen im politischen und sozioökonomischen Kontext besteht die Gewissheit, dass – trotz der positiven Ergebnisse – die Knappheit verfügbarer Fachkräfte nicht behoben ist. Die Herausforderung einer nachhaltigen Versorgung der Schweizer Wirtschaft mit den nachgefragten Arbeitskräften wird auch nach Beendigung der FKI fortbestehen. In diesem Sinne stellt die Fachkräftepolitik eine Daueraufgabe für den Bund dar.

6 Schlussfolgerungen und Ausblick

Als global vernetzte Volkswirtschaft ist die Schweiz auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen. Sie sind ein unabdingbarer Innovations- und Wachstumstreiber und dienen der Wohlstandssicherung. Dieser Zusammenhang zeugt bereits von der Komplexität der Fachkräftethematik, welche im vorliegenden Bericht aufgezeigt wird: Es gilt zahlreiche Politikbereiche und wirtschaftliche sowie gesellschaftliche Entwicklungen zu berücksichtigen, damit eine solide Lagebeurteilung erfolgen kann und daraus angemessene Massnahmen abgeleitet werden können. Im Rahmen der FKI ist es gelungen, die Verflechtung aller Aspekte der Fachkräftethematik zu erfassen und die Kräfte der relevanten Akteure zu bündeln, um die Fachkräftesituation in der Schweiz zu verbessern. In Zusammenarbeit haben Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt, unter Berücksichtigung eines ausgesprochen komplexen Umfelds und mit geringem zusätzlichen finanziellen Aufwand⁵³, auf verschiedenen Ebenen einen wichtigen Beitrag geleistet, ohne dabei drastische regulatorische Eingriffe in die Schweizer Wirtschaftsordnung zu tätigen.

Dank der verstärkten Koordination und Kooperation im Rahmen der FKI sowie dem gezielten Einsatz der mit Bedacht gewählten Instrumente, konnte die Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials bereits angekurbelt werden. Massnahmen, welche für die Fachkräfteschliessung von hoher Relevanz waren, haben durch eine aktive Kommunikation zusätzliches politisches Gewicht erhalten. Mit nationalen und kantonalen Konferenzen und Kampagnen, sowie mit der Lancierung der Webseite «Fachkräfte Schweiz» konnte die Aufmerksamkeit für die zentralen Aspekte der FKI erhöht werden. Das Bewusstsein für den zusätzlichen Handlungsbedarf konnte geschärft und die Verbreitung von Best Practices gefördert werden. Des Weiteren wurden mit der Projektunterstützung neue Impulse gesetzt und die Massnahmen der Verbundpartner ergänzt.

Ein wichtiger Beitrag der FKI war auch die Stärkung der Akzeptanz für ein relativ flexibles Zuwanderungsregime. So hat das Parlament davon abgesehen die Zuwanderung zu kontingentieren und stattdessen den Bundesrat zu Massnahmen zur besseren Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotentials verpflichtet sowie in Ergänzung die Stellenmeldepflicht eingeführt. Die FKI ist dadurch zu einem wichtigen Bestandteil einer umfassenden und weitsichtigen Migrationspolitik geworden. Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Migrationspolitik sind eng miteinander verknüpft. Ein gutes Zusammenspiel sorgt dafür, dass möglichst viele Menschen einer Erwerbstätigkeit nachgehen können und dass die Wirtschaft die Fachkräfte findet, die sie effizient einsetzen kann.

Die Analyse zeigt jedoch auch, dass der Handlungsbedarf zur Erschliessung weiterer inländischer Arbeitskräftepotenziale bestehen bleibt. Langfristige Trends – wie der demografische

⁵³ Mit Beschluss vom 6.11.2013 sprach der Bundesrat für die Umsetzung des FKI-Programms (1.1.2015 – 31.12.2018) ein Budget von CHF 800'000 pro Jahr gut. Die Hälfte dieser Mittel (CHF 400'000.-) galt der Projektunterstützung. Mit den übrigen Mitteln wurde eine Vollzeitstelle, die Webseite «Fachkräfte Schweiz», nationale Konferenzen und Spitzentreffen, Studien sowie Informations- und Sensibilisierungsinstrumente finanziert.

Wandel und die steigende Bildungsintensität des Beschäftigungswachstums im Zuge der Digitalisierung – lassen darauf schliessen, dass sich die Fachkräftesituation in bestimmten Berufsfeldern akzentuieren wird. Auch ist davon auszugehen, dass die sich abzeichnende günstige konjunkturelle Entwicklung, die Fachkräftenachfrage zusätzlich erhöhen wird. Hinzu kommt, dass auch EU/EFTA-Staaten Massnahmen zur Fachkräftesicherung ergreifen und der Wettbewerb um Fachkräfte zunimmt.

Mit dem Massnahmenkatalog der FKI sowie der FKlplus sind bereits zahlreiche Massnahmen zur Ausschöpfung des inländischen Fach- und Arbeitsmarktpotenzials auf institutioneller Ebene festgelegt und in Umsetzung. Diese sind teilweise noch nicht abgeschlossen aber bereits heute in die Regelstrukturen und Strategien der zuständigen Bundesämter und Körperschaften eingebettet. Deren Umsetzung wird auch nach Beendigung des FKI-Programms fortgeführt.

Damit die Stossrichtungen der laufenden Massnahmen weiterhin mit der Zielsetzung der FKI übereinstimmt und die laufenden politischen und sozioökonomischen Entwicklungen unter dem Aspekt der Fachkräftesituation mitverfolgt werden können, hat der Bundesrat an seiner Sitzung vom 27. Juni 2018 beschlossen, ab 2019 das neue Politikfeld der Fachkräftepolitik als unbefristete Departementsaufgabe in die Regelstruktur des SECO einzugliedern. Dies geschieht ohne konzeptionelle Änderungen; die Zielsetzung der FKI wird konsequent entlang den vier Handlungsfeldern vorangetrieben. Diese haben sich in den vergangenen Jahren als sehr relevant erwiesen und besitzen nach wie vor ihre Gültigkeit. Die Projektunterstützung wird hingegen eingestellt, zumal diese Mittel befristet für die Dauer des FKI-Programms bewilligt wurden.

Mit diesem Beschluss stellt der Bundesrat zugleich sicher, dass das im Rahmen der FKI aufgebaute und inzwischen etablierte Netzwerk und das umfassende Knowhow erhalten bleiben. Für die Koordination der Aktivitäten wird unter der Leitung des WBF (SECO) weiterhin eine Begleitgruppe mit Vertretern des Bundes, der Kantone und der Sozialpartner eingesetzt. Somit wird der Informationsaustausch zwischen den verschiedenen Kompetenzebenen und eine kohärente Strategie der verbundpartnerschaftlichen Aktivitäten weiter gewährleistet. Als Fachnetzwerk behandelt die Begleitgruppe zudem relevante Fragestellungen zur Fachkräftepolitik, setzt Themenschwerpunkte und berät die Vorbereitung von Fachtagungen und Konferenzen.

Die Vereinbarung FKlplus wurde auf drei Jahre befristet und ist in der zweiten Hälfte 2018 ausgelaufen. Die Begleitgruppe FKlplus wird im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst. Künftig werden alle Verbundpartner in der fortan bestehenden Begleitgruppe vereint.

Mit der FKI wurde somit ein wichtiger Grundstein für die Einführung des neuen Politikfelds der Fachkräftepolitik gelegt. Obwohl die Fachkräftepolitik – sowohl in der Schweiz als auch bei den europäischen Nachbarstaaten – noch in den Kinderschuhen steckt, kann der Bundesrat dank der FKI auf bereits etablierte Strukturen und Instrumente, ein umfassendes Knowhow und ein breit angelegtes Netzwerk zurückgreifen. Dieses Knowhow soll weiterentwickelt und eingesetzt werden, um den gesetzlichen Auftrag zur Ausschöpfung der inländischen Arbeitskräftepotenziale zu erfüllen.

Die bisherige Entwicklungsphase der Fachkräftepolitik war keineswegs widerspruchsfrei, vielmehr prägten gegenläufige Politiken, parallele Strukturen und unbeständige Interessenslagen das noch junge und wenig gefestigte Politikfeld. Es lässt sich folglich konstatieren, dass weder der Institutionalisierungs- noch der Etablierungsprozess der Fachkräftepolitik vollständig abgeschlossen sind. Allerdings geht die im Rahmen der FKI entstandene Strategie über eine normale Koordination ressortübergreifender Ressourcen in komplexen Verhandlungsdemokratien deutlich hinaus. Bereits heute erfüllt die Fachkräftepolitik die Kriterien «eine[r] spezifi-

sche[n] und auf Dauer angelegte Konstellation sich aufeinander beziehender Probleme, Akteure, Institutionen und Instrumente»⁵⁴ Dieser Befund und der gesetzlich verankerte Auftrag zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitsmarktpotenzials, führen unweigerlich zum Schluss, dass die Fachkräftepolitik sich weiterentwickeln und auch künftig eine wichtige Rolle einnehmen wird. Auch in Zukunft gilt es, im Rahmen der bestehenden Mittel und ohne tiefe Eingriffe, nachhaltige Lösungen umzusetzen, damit möglichst viele Menschen einer Erwerbstätigkeit nachgehen können und die Wirtschaft die benötigten Fachkräfte findet und effizient einsetzt.

⁵⁴ Loer, K. et al (2015): Was ist ein Politikfeld und warum entsteht es?, in: dms – der moderne Staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management. 8. Jahrgang, Heft 1/2015, S. 7-28.

7 Anhang I

Übersicht der Massnahmen unter Federführung des Bundes⁵⁵

Massnahme	Zuständigkeit	Stand
Nach- und Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes		
1. Projekt «Match-Prof»	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2014-2019
2. Masterplan Bildung Pflegeberufe	WBF (SBFI) / EDI (BAG)	Abgeschlossen (2016)
3. Strategie höhere Berufsbildung	WBF (SBFI)	In Umsetzung seit 01.01.2018 in Kraft
4. Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene	WBF (SBFI)	Abgeschlossen (2017)
5. MINT-Mandat des SBFI an die Akademien der Wissenschaften Schweiz in der Periode 2017-2020	WBF (SBFI)	1. Periode abgeschlossen Zeitraum: 2013-2016 2. Periode in Umsetzung Zeitraum: 2017-2020
6. Massnahmenpaket «Stärkung der Praxisorientierung beim Fachhochschulzugang im MINT-Bereich»	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2014-2021
7. Konsolidierung und Ausbau von Lehre und Forschung der Humanmedizin	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2017-2020
8. Gesundheitsberufegesetz	EDI (BAG)	In Umsetzung in Vernehmlassung bis Januar 2019
9. Stärkung der Nachwuchsförderung an Hochschulen	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2017-2020
10. Bundesprogramm Chancengleichheit an den FH 2013 – 2016	WBF (SBFI)	Abgeschlossen (2016)
11. Nachwuchsförderung Innosuisse	WBF (Innosuisse)	In Planung Zeitraum: 2019-2024
12. Anerkennung der militärischen Führungsausbildung durch Hochschulen	VBS (V)	In Umsetzung Zeitraum: 2014-2019
13. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie die berufliche Orientierung in der Schule verbessern	WBF (SBFI)	Abgeschlossen (2018)

⁵⁵ Die noch laufenden Massnahmen sind im Anhang II detaillierter ausgewiesen. Details zu den abgeschlossenen Massnahmen sind im Monitoringbericht 2017 ausgewiesen.

Massnahme	Zuständigkeit	Stand
14. Bildungsmassnahmen betroffener Branchen	WBF (SBFI)	Abgeschlossen (2016)
15. Bildungsmassnahmen der Bundesverwaltung und grosser marktnahen Bundesbetriebe	EFD (EPA)	Abgeschlossen (2016)
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie		
16. Reduktion negativer Erwerbsanreize bei der Ehegattenbesteuerung	EFD (ESTV)	In Umsetzung
17. Steuerliche Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten	EFD (ESTV)	In Umsetzung
18. Verlängerung und Änderung des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung	EDI (BSV)	In Umsetzung a) Zeitraum: 2015 -2019 b) Zeitraum: 2018 - 2023
19. Einsatz von Zivildienstleistenden in Kinderbetreuungsstrukturen	WBF (ZIVI)	Abgeschlossen (2016)
20. Arbeitsgruppe zur Finanzierung von Tagesstrukturen im Schulbereich	WBF (SECO)	Abgeschlossen (2015)
21. Bestehende und vorbildliche Massnahmen Arbeitgeber Bundesverwaltung	EFD (EPA)	Abgeschlossen (2016)
22. Neuausrichtung der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz GIG	EDI (EBG)	In Umsetzung Zeitraum: 2017-2020
23. Aktionsplan zur Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2017-2020
Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus		
24. Reform der Altersvorsorge 2020	EDI (BSV)	Vom Volk am 24.09.2017 abgelehnt.
25. Bundesverwaltung als Arbeitgeberin: Vorbildfunktion (Konzept «Generationenmanagement»)	EFD (EPA)	Abgeschlossen Folgearbeiten in Umsetzung
26. Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende	WBF (SECO)	Abgeschlossen Folgekonferenz 2017
27. Abklärung zur Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2017
Förderung von Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit aufgrund höherer Produktivität		

Massnahme	Zuständigkeit	Stand
28. Förderprogramm „Interprofessionalität im Gesundheitswesen“ insbesondere in der medizinischen Grundversorgung	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2017-2020
29. Förderung der koordinierten Versorgung	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2015-2019
30. Versorgungsforschung	EDI (BAG)	Abgeschlossen (2015) Wird mit NFP74 umgesetzt
31. Umsetzung der Qualitätsstrategie	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2012 und Folgejahre
32. Health Technology Assessment Programm (HTA-Programm)	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2015 und Folgejahre
33. Bundesgesetz über das elektronische Patientendossier	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2017 - 2019
34. Forum medizinische Grundversorgung (ehem. Masterplan Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung)	EDI (BAG)	In Umsetzung Umsetzung ab 2015 und Folgejahre
35. «Active and Assisted Living» Programm	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2014-2020
Erhöhung der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen		
36. Verstärkung der Bildungs- und Erwerbsintegration von vorläufig aufgenommenen und Flüchtlingen	EJPD (SEM)	In Umsetzung laufend
37. Pilotprogramm Integrationsvorlehre / Frühzeitige Sprachförderung	EJPD (SEM)	In Umsetzung. Zeitraum: 2018 - 2021
38. Abbau rechtlicher Hürden	EJPD (SEM)	In Umsetzung. Zeitraum: 2016 – 2018
39. Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen verbessern (Information, Bewilligungsverfahren, Qualifikation)	EJPD (SEM)	In Umsetzung Zeitraum: 2018 - 2019
Weitere Massnahmen zur Erhöhung der Arbeitsmarktintegration		
40. Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin: Menschen mit Behinderung in der Bundesverwaltung	EFD (EPA)	Abgeschlossen (2016) Sollwerte Legislatur 2016-2019
41. Änderung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (Weiterentwicklung IV)	EDI (BSV)	In Planung

Massnahme	Zuständigkeit	Stand
42. Evaluation des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG)	EDI (EBGB)	Abgeschlossen (2018)
43. Informationsvorsprung Arbeitssuchende: Anpassung der Bundespersonalverordnung	EFD (EPA)	Abgeschlossen (2015)
44. Verbesserung der Fachkräftesituation in der Pflege – Massnahmenplan	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2017 - 2022

8 Anhang II

8.1 Nach- und Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes

Massnahme 1: Projekt Match-Prof

Kurzbeschreibung der 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.
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: 2014-2019 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Bisherige Ergebnisse / Fazit
<p>Die folgenden Projekte von Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt konnten als Match-Prof-Projekte bewilligt werden und befinden sich aktuell in der Umsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BE, Mittelschul- und Berufsbildungsamt Bern: Match-Prof BE (Nr. 14-1622; 2015-2019; in Umsetzung) • SO, startbahn 11 GmbH: X-Talent – Talentpool Berufsnachwuchs (Nr. 15-1670; 2015-2018; Abgeschlossen) • BS, Gewerbeverband Basel-Stadt: Lehrstellenvermittlung Basel-Stadt (Nr. 14-1660; 2015-2018; Abgeschlossen) • ZH, Verein Impulsis mit Unterstützung des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes Zürich: Non-stop (Nr. 15-1670; 2015-2019; in Umsetzung) • JU, Service de la formation des niveaux secondaire deux et tertiaire, canton Jura: PROentreprise (Nr. 15-1675; 2017-2021; in Umsetzung) • BL, üK-Zentren und Wirtschaftskammer: Erschliessung von neuem Rekrutierungspotential betreffend Lernende in Handwerksberufen in der Region Nordwestschweiz (Nr. 15-1686; 2015-2018; in Umsetzung) • GE Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue OFPC: Go Apprentissage (Nr. 15-1691 ; 2015-2018 ; in Umsetzung)

- TI, Divisione della formazione professionale del Canton Ticino: Matching-Projekt TI (Nr. 15-1712; 2015-2018; in Umsetzung)
- NE, Service des formations postobligatoires et de l'orientation du canton de Neuchâtel : MyConnection (Nr. 15-1754 ; 2016-2019 ; in Umsetzung)

Durch die Match-Prof Projekte wurden bis August 2018 3670 Jugendliche auf der Lehrstellensuche begleitet. Dabei konnten 896 Lehrverträge abgeschlossen werden. Für match-Prof ist dies bereits ein grosser Erfolg. Auf die Anzahl der Jugendlisch in der Warteschlaufe auf eine berufliche Grundbildung (2017: 11'000) und die offen gebliebenen Lehrstellen (2017: 7000) haben die vermittelten Lehrstellen aber nur einen geringen Einfluss.

Weiterer Handlungsbedarf

-

Weitere Informationen

Durch die Projekte wurden etwa 60 Pressemeldungen gemeldet. Dabei sind regionale und nationale Printmedien, Radiosender und das Schweizer Fernsehen vertreten.

Massnahme 3: Strategie höhere Berufsbildung (HBB)

Kurzbeschreibung der Massnahme

Hintergrund

Im Rahmen des im Jahr 2013 lancierten Strategieprojektes wurden gemeinsam mit den Verbundpartnern Lösungsansätze zur stärkeren Finanzierung und besseren nationalen und internationalen Positionierung der höheren Berufsbildung diskutiert. Zentrale Anliegen waren 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.

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

Zielgruppen

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*

Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

- In Planung.
- In Umsetzung: seit 01.01.2018 in Kraft
- Abgeschlossen.

Bisherige Ergebnisse / Fazit

Die Änderung des Berufsbildungsgesetzes für die neue Subjektfinanzierung der vorbereitenden Kurse auf eidgenössische Prüfungen ist per 01.01.2018 in Kraft getreten. Seitdem können Absolvierende Bundesbeiträge für die angefallenen Kurskosten beantragen. Die Umsetzung erfolgt administrativ schlank über ein Onlineportal, welches vom Schweizerischen Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB betreut wird (Abwicklungsstelle). Ein erstes Fazit zeigt, dass die Umsetzung der Finanzierung gut angelaufen ist: Das Onlineportal funktioniert stabil und wird rege genutzt. Es sind bislang ca. 1870 Beitragsgesuche eingegangen. Zu beachten ist, dass ein Teil der vorbereitenden Kurse derzeit noch kantonal über die Interkantonale Fachschulvereinbarung (FSV) subventioniert wird. Es ist davon auszugehen, dass nach Ende der Übergangszeit der kantonalen Finanzierung im Jahr 2020 noch deutlich mehr Gesuche eingereicht werden (bis zu 25'000).

Das SBFI hat im November 2015 neue englische Titelbezeichnungen für die Abschlüsse der Berufsbildung verabschiedet. Die Lösung wurde in enger Zusammenarbeit mit den Partnern der Berufsbildung erarbeitet.

Die Verordnung des Nationalen Qualifikationsrahmens für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR Berufsbildung) ist seit dem 01.10.2014 in Kraft. Mit der Einordnung in diesen Qualifikationsrahmen werden die Schweizer Berufsbildungsabschlüsse europäisch besser vergleichbar. Aktuell sind 205 Abschlüsse der beruflichen Grundbildung und 255 HBB-Abschlüsse in den NQR Berufsbildung eingestuft.

Weiterer Handlungsbedarf

Bei der neuen Finanzierung besteht weiterer Handlungsbedarf bei der Festigung der Verfahren und Prozesse rund um das Onlineportal. Das Onlineportal wird laufend optimiert, um so die Benutzerfreundlichkeit kontinuierlich zu verbessern. Es ist ausserdem davon auszugehen, dass sich das System bei den beteiligten Akteuren (Absolvierende, Kursanbieter, Arbeitgeber und weitere dritte Finanzierer) noch besser einspielen wird und mehr Absolvierende den Zugang zur Bundesfinanzierung finden werden.

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.

Weitere Informationen

Homepage des Strategieprojekts: <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/hbb/strategieprojekt-hbb.html>

Homepage zu neuen Finanzierung: www.sbf.admin.ch/bundesbeitraege

Medienmitteilung zur Finanzierung: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/aktuell/medienmitteilungen/news-anzeige-nsb.msg-id-68131.html>

Zwischenfazit zur Umsetzung der neuen Finanzierung in den SBFI News 5/18: https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/2018/06/sbf-news-6-18.pdf.download.pdf/5_18_sbf_news_d.pdf

Massnahme 4: Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>Im Bericht «Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene – Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung», publiziert vom SBFI im Juni 2014, wurde eine Bestandsaufnahme durchgeführt sowie Faktoren für erwachsenengerechte Angebote und Möglichkeiten zur Erleichterungen von Berufsabschlüssen für Erwachsene aufgezeigt.</p> <p>Aus den Erkenntnissen des Berichts wurden Empfehlungen abgeleitet, die verbundpartnerschaftlich umgesetzt wurden. Ziel des Projekts war, die Rahmenbedingungen für den Berufsabschluss von Erwachsenen zu verbessern und die Anzahl Abschlüsse von Erwachsenen in der beruflichen Grundbildung zu erhöhen.</p>
Ziel/ Beitrag zur FKI
Die Qualifizierung von Erwachsenen ohne arbeitsmarktlich relevanten Berufsabschluss ist eine Massnahme zur Behebung des Fachkräftemangels. Sie ist dem Handlungsfeld «Höherqualifizierung» der Fachkräfteinitiative zugeordnet.
Zielgruppe / Nutzniesser
Erwachsene ohne arbeitsmarktrelevanten Abschluss auf Sek II-Stufe
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: <input type="checkbox"/> In Umsetzung: 2013-2017 <input checked="" type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum: 2013-2017 (Abschluss letzter Arbeiten 2018)
Projektplan / anstehende Meilensteine
<p>Handlungsfeld «Politische Grundlagen»: Abschluss Ende 2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verankerung Schwerpunkt in bildungspolitischen Zielen von Bund und Kantonen (März 2015) - Verankerung Schwerpunkt BFI-Botschaft 2017-2020 (Februar 2016) - Aufnahme der Regelung der Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen in der Verordnung zum Weiterbildungsgesetz (Februar 2016). <p>Handlungsfeld «Instrumente»: Abschluss Ende 2018</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung Handbuch <i>Berufliche Grundbildung für Erwachsene</i> (Publikation Sept. 2017) - Entwicklung Handbuch <i>Anrechnung von Bildungsleistungen</i> (Publikation Nov. 2018) <p>Handlungsfeld «Information und Sensibilisierung»: Abschluss Ende 2018</p> <ul style="list-style-type: none"> - Internet-Auftritt sbfi.admin.ch, berufsbildungplus.ch berufsberatung.ch (Juni 2016) - Tagung «Berufsabschluss für Erwachsene» (Sept. 2017) - Nationale Kommunikationsoffensive BAE (Sept. 2018 – Dez. 2019) <p>Handlungsfeld «Begleitung und Finanzierung»: Abschluss Ende 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schaffung Kommission BAE der SBBK (März 2017) - Empfehlung Finanzierung BAE der SBBK (Februar 2018) <p>Daten/Studien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktuelle Zahlen BAE im «Fakten und Zahlen» (jährlich ab 2016) - Studie „Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von Arbeitgebenden“ (Sept. 17)

- Studie „Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von betroffenen Erwachsenen“ (Sept. 17)
- Studie «Eingangsportale BAE des Bildungsraums Nordwestschweiz» (Aug. 18)

Projektförderung

- Projekt ENTER: Berufsabschluss für Menschen aus der Sozialhilfe, Kt. BS (Juli.2015-Dez. 2017)
- Nach- und Höherqualifizierung im Rahmen der beruflichen Grundbildungen, Kt. ZH (Jan. 2016-Sept. 18)
- Arbeitswelt Innerrhoden: Angebote für erwachsene Wiedereinsteigende, Kt. AI (Aug. 17- Jan. 2019)
- Berufsabschluss für Erwachsene – Chemins vers le succès, Kt. VD (Sept. 2017- April 2021)

Bisherige Erfolge / positive Entwicklungen

Die Abschlusszahlen von Erwachsenen in der beruflichen Grundbildung (eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ, eidg. Berufsattest EBA) sind während der Dauer des Projektes (2014-2017) um 15% gestiegen (2014: 7'653 Abschlüsse Erwachsener, 2017: 8'945 Abschlüsse).

Die Zahl der Erwerbsspersonen ohne Berufsabschluss ist in den letzten acht Jahren kontinuierlich zurückgegangen. Am stärksten war der Rückgang bei den unter 40-Jährigen (-22%), gefolgt von der Altersgruppe der 40-55-Jährigen (-9%). Bei den über 55-Jährigen sind die Zahlen (mutmasslich demografisch begründet) leicht angestiegen (+3%).

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

Strukturell können durch Verbesserungen im Bereich Beratung, Begleitung und Finanzierung sowie Ausbau von erwachsenengerechten Angeboten weitere Anreize für Erwachsene geschaffen werden.

Indirekte Bildungskosten

Die Übernahme der indirekten Bildungskosten (Lebensunterhaltskosten, Lohnausfall) während der Ausbildungszeit von Erwachsenen ist grundsätzlich Aufgabe des Individuums und der Wirtschaft. Die privaten und von der Wirtschaft bereitgestellten Instrumente bieten momentan mehrheitlich Lösungen für Einzelfälle. Es gibt jedoch auch Initiativen von Arbeitgebenden, die systematischer sind und als Good Practice adaptiert werden können (Branchenfonds u.ä.).

Die zur Verfügung stehenden staatlichen Gefässe sind Stipendien/Darlehen, ALV, IV, Sozialhilfe sowie kantonale Fonds. Diese Unterstützungsinstrumente sind jedoch mit Restriktionen verbunden (z.B. Altersgrenzen bei Stipendien, restriktive Praxis bei Ausbildungszuschüssen der ALV).

Beratung und Begleitung

Die geringqualifizierten Erwachsenen sind in einem erhöhten Mass auf Beratung und Begleitung angewiesen, finden jedoch nur erschwerten Zugang. Den Arbeitgebenden kommt bei der Identifikation, Sensibilisierung, Unterstützung und Begleitung von Mitarbeitenden eine wichtige Rolle zu, den kantonalen Berufs- und Laufbahnberatung bei der Sicherstellung eines niederschweligen Zugangs zu den Beratungsangeboten.

Ausbau von erwachsenengerechten Bildungsangeboten

Das Berufsbildungssystem bietet für ausbildungslose und/oder geringqualifizierte Erwachsene eine breite Palette an Möglichkeiten zur individuellen beruflichen Qualifikation. Es existieren nicht in allen Berufen und Kantonen spezifische Bildungsangebote für Erwachsene, da das Bereitstellen von Bildungsangeboten grundsätzlich nachfrageorientiert ist. Neue Angebote entstehen, wenn der Druck auf die Wirtschaft dies indiziert. Es ist damit zu rechnen, dass dieser Druck mittelfristig wachsen wird. Gründe hierfür sind der neue Inländervorrang bei der Stellenvergabe sowie die historisch zum ersten Mal eintretende Situation, dass es in der Schweiz mehr Austritte als Eintritte in den Arbeitsmarkt geben wird. Es liegt in der Zuständigkeit der Kantone, auf diese Entwicklungen durch einen bedarfsgerechten Ausbau von interkantonal zugänglichen Bildungsangeboten zu antworten.

Zuständigkeit
<p>Auftraggeber: Josef Widmer, stv. Direktor SBFI</p> <p>Steuergruppe: EBBK</p> <p>Auftragnehmer: Rémy Hübschi, Vizedirektor, Leiter Abteilung Berufs- und Weiterbildung</p> <p>Projektleiterin: Sabina Giger, Berufsbildungspolitik</p> <p>Projektkoordinationsgruppe: Leiter/innen Arbeitspakete (Reto Trachsel, Armin Schöni, Theres Kuratli, Patrick Vock)</p>
Kommunikation
<p>Nationale Kommunikationsoffensive:</p> <p>http://www.berufsbildungplus.ch/berufsbildungplus/berufsbildung/grundbildung/berufsabschluss-erwachsene.html</p> <p>Zum Projekt:</p> <p>www.sbf.admin.ch/berufsabschluss-erwachsene</p> <p>dort zu finden:</p> <p>Artikel SBFI-News 07/18</p> <p>Artikel SBFI-News 10/17</p> <p>Artikel SBFI-News 9/17</p> <p>Artikel SBFI-News 2/17</p> <p>Artikel <i>Die Volkswirtschaft</i> 10/16: http://dievolkswirtschaft.ch/de/2016/09/giger-10-2016/</p> <p>Artikel SBFI-News 1/16</p> <p>Artikel «Die Volkswirtschaft» 9/2014</p> <p>http://www.dievolkswirtschaft.ch/editions/201409/montalbetti.html</p> <p>Artikel SBFI-News 6/14</p> <p>https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=53466</p> <p>Artikel Newsletter Qualität 6/14</p> <p>http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01511/01514/index.html?lang=de</p> <p>Link zur Medienmitteilung: http://www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/00586/index.html?lang=de&msg-id=55887</p> <p>Link zur Vernehmlassung der BBG-Änderung: http://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/pending.html#WBF</p>

Massnahme 5: MINT-Mandat des SBFI an die Akademien der Wissenschaften Schweiz in der Periode 2017-2020: Aufgaben der Akademien der Wissenschaften Schweiz bei der MINT-Koordination

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>Zur Nachwuchsförderung im MINT-Bereich wurden die Akademien der Wissenschaften 2017-2020 für folgende Aufgaben beauftragt:</p> <p>1. Förderung von Aktivitäten grosser Institutionen mit hoher Reichweite</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Akademien fördern zwei bis drei geeignete Aktivitäten von etablierten Institutionen, u.a. dem Swiss Science Center Technorama in Winterthur und dem Verkehrshaus der Schweiz in

Luzern, allenfalls in Partnerschaft mit Dritten. Die Abdeckung der Romandie ist zu berücksichtigen.

2. Sensibilisierung und Motivation von Kindern und Jugendlichen

- Die Akademien fördern und skalieren bewährte schulergänzende Angebote (TecDays, Technoscope, Programm Swiss TecLadies unter Einbezug des EBG, Lehrmittelentwicklung in Absprache mit der EDK, allenfalls weitere).
- Die Akademien fördern die Skalierung der erfolgversprechendsten Projekte (best practices) der vorangegangenen Förderphase (2013-2016). Im Fokus stehen die breitere Nutzung und die Ausdehnung auf die Landesteile. Eine Kriterienliste für die Projektvergabe wird gemeinsam mit dem SBFI erarbeitet.

3. Information, Koordination, Erfahrungsaustausch und Vernetzung

- Die Akademien aktualisieren die bereits in der Periode 2013-2016 erarbeitete Übersicht im «unstrukturierten» Bereich der MINT-Nachwuchsförderung, indem sie ihr gemeldete Daten zu ausserschulischen MINT-Angebote, kantonalen Initiativen von Fachgesellschaften, Berufsverbänden, Stiftungen, private Bildungsanbieter, etc. laufend ergänzen.
- Eine aktuelle Übersicht wird im Sinne einer Datenbank für Lehrpersonen auf educamint.ch abrufbar. Die Pflege und gegebenenfalls Optimierung der Plattform educa.MINT wird sichergestellt.
- Die Kooperationen unter den Akteuren werden verstärkt und Synergiepotentiale genutzt: Veranstaltungen zur Koordination der Akteure, zum Erfahrungsaustausch und Stärkung der Kooperationen werden durchgeführt und geeignete Instrumente zur Information eingerichtet.

Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

In Planung.

In Umsetzung: Das MINT-Mandat der 1. Periode 2013-2016 ist erfolgreich abgeschlossen. Die Massnahmen der 2. Periode 2017-2020, auf die sich die obengenannten Aufgaben beziehen, werden bis 2020 umgesetzt.

Abgeschlossen.

Bisherige Ergebnisse / Fazit

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 Angebote für eine spannende Gestaltung des Unterrichts im MINT-Bereich. Die Plattform richtet sich insbesondere 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 MINTAktivitäten der Kantone auf dieser Plattform öffentlich zugänglich gemacht. Diese Lösung bot sich an, da die bestehende Internetplattform bekannt ist und gut genutzt wird. Die Angebote sind auf der Website der SATW abrufbar ([Link](#)).

Anzahl MINT-Angebote für Schulen:

154 Deutsch, 60 Französisch, 27 Italienisch (Stand September 2018, gemäss Website)

MINT Förderung in den Kantonen:

85 Projekte (Stand September 2018, gemäss Website)

Der Schlussbericht der Akademien der Wissenschaften zeigt folgende wichtige Erkenntnisse aus dem Mandat:

- Durch ausserschulische MINT-Angebote sollten neben Kindern und Jugendlichen auch Familien und Kinderbetreuung, der schulische Unterricht, die Berufsberatung, Unternehmen, die tertiäre Bildung sowie Medien angesprochen werden.
- Netzwerkanlässe werden von verschiedenen Akteuren sehr geschätzt.

Fördermassnahmen

2013 wurde das Förderkonzept erstellt und die Ausschreibung des Förderprogramms «MINT Schweiz» 2014 realisiert. Rund 80% der Mandatsmittel (1.5 Mio. CHF) wurden 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 erfolgte 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 als prioritär eingestuft:

- 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.

Die Erfahrungen der geförderten Projekte wurden in die neue Förderperiode aufgenommen. Der Schlussbericht der Akademien der Wissenschaften zeigt, dass MINT-Projekte besonders nachhaltige Wirkung entfalten, wenn sie auf folgenden Pfeilern beruhen:

- Ausbildung neuer Lehrkräfte
- Weiterbildung von Lehrkräften
- Erprobung und Verbesserung der Unterrichtsmaterialien und Massnahmen im realen Schulkontext

Weitere wichtige Erkenntnisse aus den Fördermassnahmen sind, dass Schulbücher und andere Unterrichtsmaterialien kompatibel mit den regionalen Lehrplänen sein und auf diese verweisen sollten. Fachliche Kompetenz ist gemeinsam mit didaktischer Kompetenz zentral. Zudem sollten in der Projektförderung Kooperationen und Koordination von Akteuren angeregt und besonders gewürdigt werden sollen.

Expertise zu vom Bund unterstützten Förderinitiativen

Die Evaluationen erfolgten 2015. Der Schlussbericht wurde 2015 erarbeitet und im Februar 2016 dem SBFI unterbreitet. Der Gesamtbericht ist auf der Website der Akademien öffentlich zugänglich.

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.

Weiterer Handlungsbedarf

Die Ergebnisse und Erfahrungen des ersten MINT-Mandats wurden in die 2. Förderphase (2017-2020) aufgenommen. Die Ergebnisse dieser Förderphase werden erst nach 2020 vorliegen.

Der Bildungsbericht 2018 zeigt zwar, dass die Anzahl Abschlüsse in den MINT-Fächern ansteigen, was den Mangel an Fachkräften etwas entschärft. Gleichzeitig dürfte parallel dazu jedoch die Nachfrage aufgrund der Digitalisierung weiter steigen. Der Bericht zeigt zudem, dass die Wahl eines MINT-Schwerpunkts ein guter Prädiktor für eine spätere MINT-Studienwahl ist. Gleichzeitig wird die Wahl eines gymnasialen Schwerpunktfaches im MINT-Bereich stark von den Kompetenzen am Ende der obligatorischen Schule beeinflusst. Dies bestätigt die Wichtigkeit der Förderung in diesen frühen Jahren, wie es das MINT-Mandat vorsieht.

Im Rahmen des Aktionsplans Digitalisierung, welcher vom Bundesrat im April 2018 genehmigt wurde, wird das MINT-Mandat an die Akademien erweitert (Aufstockung Finanzmittel in den Jahren

2019 und 2020). Die Verwendung der Zusatzmittel ist zweckbestimmt für das «Aktionsfeld 3» (Bildungssystem muss rasch auf neue Herausforderungen des Marktumfelds reagieren können, mittels Vermittlung von digitalen Kompetenzen): Verstärkung der in der Periode 2017-2020 vorgesehenen ausserschulischen MINT-Aktivitäten mit Schwerpunktsetzung bei der Digitalisierung: Motivations- und Sensibilisierungsaktivitäten für Jugendliche; Vernetzung der Akteure, Lehrerbildung.

Weitere Informationen

MINT-Angebote:

<https://www.satw.ch/de/educamint/>

Förderprogramm "MINT Schweiz"

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

MINT-Nachwuchsbarometer

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

Bericht "Ausserschulische MINT-Angebote in der Schweiz, Übersicht und Analyse 2016"

http://akademien-schweiz.ch/index/Foerderung-MINT/MINT-2013-2016/MINT-Angebote-Schweiz/mainColumnParagraphs/0/download_website.pdf

Schlussbericht Leitungsgruppe MINT 2018

http://akademien-schweiz.ch/index/Foerderung-MINT/mainColumnParagraphs/03/download_website.pdf

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

Kurzbeschreibung der 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.

Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

In Planung.

In Umsetzung:

Massnahme 1: Vorevaluation 2017 abgeschlossen; Endevaluation 2019 in Vorbereitung

Massnahme 3: Die Massnahme wurde auf Grund ihres Erfolges auf die Studienjahrgänge 2018-2021 verlängert.

<input checked="" type="checkbox"/> Abgeschlossen:
Massnahme 2
Bisherige Ergebnisse / Fazit
<p>Massnahme 1: Die Vorevaluation 2017 lieferte erste positive Zwischenergebnisse. Jedoch wird betont, dass der bisherige Zeitraum zu kurz ist, um fundierte Ergebnisse liefern zu können. Auf Grund dessen wurde beschlossen, die Pilotphase des PiBS bis zur Endevaluation 2019 um die Startjahrgänge 2018 und 2019 zu verlängern.</p> <p>Massnahme 2: Die Best Practice bildet einen einheitlichen Rahmen für die Umsetzung der AWE, an welchem sich Fachhochschulen, Studierende und Unternehmen orientieren können.</p> <p>Massnahme 3: Mit der erfolgreich umgesetzten Massnahme wurden gute Erfahrungen gemacht: Der Hochschulrat hat deshalb die Verlängerung der Massnahme um weitere 4 Jahre (Startjahrgänge 2018-2021) beschlossen.</p>
Weiterer Handlungsbedarf
s.o.
Weitere Informationen
<p>Massnahme 1: Vorevaluation zu finden unter : https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/dienstleistungen/publikationen/hochschulen.html.</p> <p>Massnahme 2: https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Lehre/BestPractice_AWE.pdf. https://www.swissuniversities.ch/de/services/zulassung-zur-fh/arbeitswelterfahrung/.</p> <p>Massnahme 3: -</p>

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

Kurzbeschreibung der Massnahme
Das Ziel, künftig mehr inländische Ärztinnen und Ärzte auszubilden, ist ein Schwerpunktthema der BFI-Botschaft 2017-2020. Der Hochschulrat der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK hat im November 2016 die Umsetzung des von Bundesrat und Parlament lancierten Sonderprogramms „Erhöhung der Anzahl Abschlüsse in Humanmedizin“ über 100 Mio. Franken gutgeheissen. Mit den Massnahmen des Sonderprogramms soll die Anzahl Master-Abschlüsse in Humanmedizin bis 2025 auf jährlich mind. 1300 erhöht werden. Diese Erhöhung soll dazu beitragen, die Abhängigkeit der Schweiz von im Ausland ausgebildeten Mediziner*innen zu verringern.
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: 2017-2020 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Bisherige Ergebnisse / Fazit
Die Projekte der universitären Hochschule im Rahmen des Sonderprogramms zur Erhöhung der Anzahl Abschlüsse in Humanmedizin sind 2017 lanciert worden. Die Massnahmen des Sonderprogramms führten im Herbstsemester 2017 bereits zu einer Erhöhung der Studienplatzkapazitäten auf Stufe Bachelor. Im Vergleich zum Vorjahr haben 143 Studierende zusätzlich ein Bachelorstudium in

Humanmedizin aufgenommen (Total 1'881 Studieneintritte 2017 auf Stufe Bachelor). Auf der Masterstufe wirken sie sich jedoch erst im Herbstsemester 2019 respektive 2020 auf die Studienplatzkapazitäten aus. Der Hochschulrat der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK) wird voraussichtlich am 15. November 2018 einen Zwischenbericht der Rektorenkonferenz der Schweizer Hochschulen (swissuniversities) zur Kenntnis nehmen. Gemäss swissuniversities verlaufen die Projekte des Sonderprogramms planmässig und das primäre Ziel des Sonderprogramms, die Erhöhung der Abschlusszahlen in Humanmedizin auf mindestens 1'300 im Jahr bis 2025, sollte erreicht werden.
Weiterer Handlungsbedarf
Das Sonderprogramm Humanmedizin im Rahmen der BFI-Botschaft 2017-2020 hat den Charakter einer einmaligen Anschubfinanzierung. Eine Weiterführung der Sonderfinanzierung zugunsten der Erhöhung der Studienplatzkapazitäten über 2020 hinaus ist nicht geplant. Für die Humanmedizin-ausbildung sind die Kantone als Träger der jeweiligen Universität verantwortlich..
Weitere Informationen
keine

Massnahme 8: Gesundheitsberufegesetz (GesBG)

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>Das Gesetz definiert allgemeine Kompetenzen, die für alle im Gesetz geregelten Gesundheitsberufe der Fachhochschulstufe gelten: Pflege, Physiotherapie, Ergotherapie, Hebamme Ernährung und Diätetik, Optometrie sowie Osteopathie. Weiter regelt es die Ausübung der entsprechenden Berufe in eigener fachlicher Verantwortung. Das GesBG fügt sich in die schweizerische Bildungssystematik ein und wahrt die Kohärenz mit den im Medizinalberufegesetz geregelten Medizinalberufen.</p> <p>Durch die Abstimmung der inhaltlichen Vorgaben der Ausbildung 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 besteht eine normative Grundlage, 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.</p>
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: bis 2020 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Bisherige Ergebnisse / Fazit
<p>Der Ständerat und der Nationalrat haben das Gesetz in der Schlussabstimmung vom 30.09.16 verabschiedet.</p> <p>2017 – 2018 wurden unter Einbezug der relevanten Partner die Inhalte für folgende Verordnungen erarbeitet: Berufsspezifische Kompetenzen, Register der Gesundheitsberufe, Anerkennung und Gleichstellung von Bildungsabschlüssen in den Gesundheitsberufen.</p> <p>Die Verordnung zu den berufsspezifischen Kompetenzen legt eben diese Kompetenzen für die im Gesetz geregelten Studiengänge fest und regelt das Vorgehen zu deren periodischen Anpassung. Weiter delegiert sie die Kompetenz zum Erlass von Akkreditierungsstandards, deren Einhaltung im Rahmen der obligatorischen Studiengangskkreditierung geprüft werden, an das Eidgenössische Departement des Innern (EDI). Die Verordnung zum Gesundheitsberuferegister beinhaltet nähere Bestimmungen über die im Register enthaltenen Daten und deren Bearbeitungsmodalitäten. Die Verordnung über die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und die Gleichstellung inländischer Bildungsabschlüsse nach bisherigem Recht regelt die Voraussetzungen für die Anerkennung</p>

ausländischer Bildungsabschlüsse unter Berücksichtigung der internationalen Bestimmungen. Weiter legt sie die für die Erteilung der Berufsausübungsbewilligung gleichgestellten inländischen Abschlüssen nach bisherigem Recht fest.

Weiterer Handlungsbedarf

Der Bundesrat hat am 10. Oktober 2018 die Vernehmlassung zu den Verordnungen eröffnet. Die Vernehmlassung dauert bis am 25. Januar 2019. Das GesBG soll Anfang 2020 in Kraft treten.

Weitere Informationen

www.gesbg.admin.ch

Massnahme 9: Stärkung der Nachwuchsförderung an Hochschulen

Kurzbeschreibung der Massnahme

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein Schwerpunktthema der BFI-Botschaft 2017-2020. Die Hochschulen wollen den besten Nachwuchsforschenden transparentere und planbarere Karriereperspektiven ermöglichen. Nicht zuletzt zur Steigerung der Attraktivität der akademischen Karriere für den einheimischen Nachwuchs. Primär sollen die Hochschulen in der nachhaltigen Anpassung ihrer spezifischen Laufbahnstrukturen für den akademischen Nachwuchs unterstützt werden. An den universitären Hochschulen sollen namentlich zusätzliche, differenzierte akademische Stellen geschaffen werden, auf die sich junge, talentierte Forschende möglichst früh in ihrer Karriere bewerben können. Ein Beispiel für solche Stellen sind Assistenzprofessuren mit Tenure Track (APTT). Für den Erfolg von Massnahmen zur Förderung des akademischen Nachwuchses ist es zentral, dass die sich je nach Universität und Fachbereich stark unterscheidenden Bedürfnisse analysiert und berücksichtigt werden.

Die Fachhochschulen unterstützt der Bund in den Jahren 2017 bis 2020 bei der Stärkung der Nachwuchsförderung im doppelten Kompetenzprofil (berufliche und wissenschaftliche Qualifikation) über projektgebundene Beiträge nach HFKG. Es sollen Kooperationen zwischen Fachhochschulen und der Wirtschaft (z.B. Doppelanstellungen für Mittelbauangestellte) sowie zwischen Fachhochschulen und Universitäten für den 3. Zyklus gefördert werden.

Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

- In Planung.
- In Umsetzung: 2017-2020
- Abgeschlossen.

Bisherige Ergebnisse / Fazit

Sämtliche universitären Hochschulen haben in den letzten Jahren Assistenzprofessuren mit oder ohne Tenure Track eingeführt. Auch der Anteil der Assistenzprofessuren mit oder ohne Tenure Track an der gesamten Professorenschaft wurde erhöht. Das entscheidende Kriterium bei der Schaffung von neuen Stellen an universitären Hochschulen bleibt aber weiterhin die Exzellenz. Dieser Grundsatz ist eine Voraussetzung, um im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben. Insgesamt ist an den universitären Hochschulen die Tendenz zu einer stärkeren Strukturierung der Anstellungsverhältnisse und der Karrierewege zu beobachten.

An den Fachhochschulen sind die Projekte zur Stärkung der Nachwuchsförderung im doppelten Kompetenzprofil in Umsetzung. Eine Beurteilung des Erfolgs der Massnahmen wird mit Abschluss der Projekte in Form des finalen, inhaltlichen Reportings im Jahr 2021 möglich sein.

Weiterer Handlungsbedarf

Der Hochschulrat der SHK wird auf Vorschlag der Rektorenkonferenz (swissuniversities) im Zuge der nationalen hochschulpolitischen Koordination 2021-2024 darüber befinden, ob die akademische Nachwuchsförderung in den Jahren 2021-2024 weiter gestärkt werden soll.

Weitere Informationen

keine

Massnahme 11: Nachwuchsförderung Innosuisse**Kurzbeschreibung der Massnahme**

Die Innosuisse hat die Möglichkeit, hochqualifizierten Nachwuchs im Bereich der Innovation in Form von Stipendien und zinslosen Darlehen zu fördern. Die Beiträge sollen gewährt werden entweder für befristete Aufenthalte

- in einem wissenschaftsbasierten Unternehmen zum Erwerb von praxisorientierten Kompetenzen oder
- in einer Forschungsstätte zur Vertiefung von Kompetenzen in der anwendungsorientierten Forschung.

Die Nachwuchsförderung soll subsidiär zu den anderen Förderinstrumenten der Innosuisse sein.

Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

In Planung. Der Verwaltungsrat der Innosuisse hat beschlossen, das Konzept neu zu überdenken. Nach Rücksprache mit dem Departementschef wird dem WBF bis Ende 2018 ein Grobkonzept präsentiert.

In Umsetzung

Abgeschlossen.

Bisherige Ergebnisse / Fazit

-

Weiterer Handlungsbedarf

-

Weitere Informationen

-

Massnahme 12: Anerkennung der militärischen Führungsausbildung durch Hochschulen**Kurzbeschreibung der Massnahme**

Die Armee bildet ihre Miliz- und Berufsoffiziere auf verschiedenen Stufen qualitativ hochstehend und anwendungsorientiert in der Führung aus. Führungsmethodik und -praxis bilden einen anerkannten Mehrwert für die zivile Tätigkeit, insbesondere im Beruf. Gute Führungskräfte sind in allen Branchen gefragt und können über eine Karriere in der Armee generiert bzw. gefördert werden. Für die Zielgruppe Offiziere und Höhere Unteroffiziere soll deshalb die berufliche Aus- und Weiterbildung im Rahmen von Hochschulstudien mit Schwergewicht Wirtschaft / Management unter Anrechnungen der militärischen Vorleistungen erleichtert werden (Kader-Anreizsystem gemäss Armeebericht 2010).

Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

In Planung.

In Umsetzung: Bis Ende 2019 in allen Landesteilen und an allen entsprechenden Hochschulen.

Abgeschlossen.

Bisherige Ergebnisse / Fazit

Hochschulen und Armee identifizierten überschneidende Lehrinhalte bzw. Praxisnachweise.

Von den 13 universitären Hochschulen anerkennen per September 2018 deren 9 die militärische Führungsausbildung in bestimmten (meist wirtschaftswissenschaftlichen) Fakultäten und Studiengefässen unter Vergabe von ECTS-Punkten. Dies gilt ebenfalls für die 7 öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen und die Fernfachhochschule Schweiz sowie für eine Pädagogische Hochschule. Insgesamt sind über 70 Grund- und Weiterbildungsangebote im Anerkennungsprogramm enthalten. Da noch konkrete Zusagen von drei weiteren Universitäten bestehen, wird ein Umsetzungsgrad von 75 % erreicht. Das Potenzial nach oben ergibt sich durch die Verdichtung der Anerkennung: räumlich insbesondere in der Romandie, studienmässig im Einbezug weiterer Fakultäten und kurrikular in der inhaltlichen Abstimmung der Studiengefässe, so dass erweiterte Anerkennungen möglich sind.

Weiterer Handlungsbedarf

Bildungsföderalismus und relative Autonomie der Hochschulen lassen keinen Top-Down-Ansatz zu. Es besteht daher die Gefahr des Verzettelns von Kräften und unkoordinierter Ergebnisse. Dem muss durch verstärkte Information / Kommunikation Stufe Bildungspolitik und swissuniversities sowie durch eine klare, ausressourcierte Aufgabenteilung innerhalb der Armee entgegengewirkt werden.

Weitere Informationen

- Artikel in der Allgemeinen Schweizerischen Militärzeitschrift, Oktober 2017: "Militärische Führungsausbildung: Anerkennung durch Hochschulen steigt" (Autor: Michael Arnold).
- Website www.armee.ch / Aktuell / Bildungslandschaft und Armee / Anerkennung.

8.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Massnahme 16: Reduktion negativer Erwerbsanreize bei der Ehegattenbesteuerung

Kurzbeschreibung der Massnahme

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.

Die geltende Besteuerung der Ehegatten beinhaltet einen beträchtlichen Abhalteeffekt in Form negativer Erwerbsanreize bei verheirateten Frauen, welche oft gut ausgebildet sind. Die verschiedenen möglichen Lösungsansätze zur Beseitigung der Heiratsstrafe leisten einen unterschiedlichen Beitrag zum Abbau des Abhalteeffektes. Modelle, welche die getrennte Besteuerung des Erwerbseinkommens der beiden Partner erlauben (Individualbesteuerung, alternative Steuerberechnung), bauen die negativen Erwerbsanreize stärker ab als Modelle mit gemeinsamer Besteuerung der Erwerbseinkommen (Splitting). Sie sind daher unter dem Aspekt der Fachkräfteinitiative überlegen.

Mit der Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer (Ausgewogene Paar- und Familienbesteuerung) (18.034) soll die bei der direkten Bundessteuer noch bestehende verfassungswidrige Benachteiligung bestimmter Zweiverdiener- und Rentnerehepaare gegenüber Konkubinatspaaren in gleichen wirtschaftlichen Verhältnissen mit dem Modell «Mehrfachtarif mit alternativer Steuerberechnung» beseitigt werden. Aufgrund der gegenüber dem geltenden Recht tieferen Grenzsteuerbelastung werden zugleich die Arbeitsanreize erhöht. Es ist insbesondere von einer Mobilisierung des Arbeitskräfteangebots von Zweitverdienerinnen und Zweitverdienern auszugehen.

Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

- In Planung.
- In Umsetzung:

- Der Bundesrat hat in den letzten Jahren mehrfach versucht, die Heiratsstrafe zu beseitigen: 2008 traten Sofortmassnahmen in Kraft, die zu einer Milderung der Mehrbelastung führten. Die letzten Anläufe zu einer Neuregelung der Ehepaarbesteuerung in den Jahren 2007 und 2012 blieben hingegen erfolglos. In den Vernehmlassungen waren die Meinungen über das künftige Besteuerungsmodell zu unterschiedlich.
- Am 28. Februar 2016 scheiterte die Volksinitiative «Für Ehe- und Familie - gegen die Heiratsstrafe» trotz Ständemehr äusserst knapp. Verschiedene Abstimmungsbeschwerden sind vor Bundesgericht hängig.
- Am 21. März 2018 legte der Bundesrat die Botschaft über die Änderung des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer (Ausgewogene Paar- und Familienbesteuerung) (18.034) vor.
- Am 18. Mai 2018 würdigte die Mehrheit der FK-S die Vorlage insgesamt positiv, beurteilte die daraus resultierenden Mindereinnahmen aber kritisch. Die FK-S regte daher an, dass die WAK-S eine gewisse Gegenfinanzierung prüfe.
- Am 15. Juni veröffentlichte der Bundesrat eine Medienmitteilung, mit welcher er über den Fehler bei der Schätzung der Anzahl betroffener Ehepaare informierte.
- Am 19. Juni 2018 beschloss die WAK-S, die Vorlage aufgrund der vor Bundesgericht hängigen Abstimmungsbeschwerden zur Volksinitiative «Für Ehe- und Familie - gegen die Heiratsstrafe» zu sistieren. Das Geschäft wird voraussichtlich im Januar 2019 wieder traktandiert.

Beratung im Ständerat: frühestens Frühjahrsession 2019

Beratung im Nationalrat: frühestens Sommersession 2019

Frühester Inkraftsetzungstermin: 01.01.2021

Abgeschlossen.

Bisherige Ergebnisse / Fazit

- Im Sinne einer groben Schätzung dürfte die alternative Steuerberechnung mittelfristig Beschäftigungseffekte von rund 15 000 Vollzeitäquivalenten mit sich bringen.

Weiterer Handlungsbedarf

Weitere Informationen

- [Vernehmlassungsvorlage](#) zur ausgewogenen Paar- und Familienbesteuerung (29.12.2012)
- [Medienmitteilung](#) und [Botschaft](#) zur Volksinitiative «Für Ehe und Familie – gegen die Heiratsstrafe» (23.10.2013)
- [Medienmitteilung und Bericht](#) über steuerliche Massnahmen gegen den Fachkräftemangel betreffend unterschiedliche Behandlung von Ehepaaren und Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer und steuerliche Behandlung der Kinderdrittbetreuungskosten (19.06.2015)
- Welche Beschäftigungseffekte lösen steuerliche Entlastungen für Ehepaare und Eltern aus? – Erkenntnisse aus der internationalen Literatur mit einer Anwendung auf mögliche Steuerreformen in der Schweiz ([Bericht](#) vom 17.12.2015).
- [Zahlreiche Studien](#), die belegen, dass Steuer- und Sozialtransfersysteme einen Einfluss haben auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- [Medienmitteilung](#) zur steuerpolitischen Agenda des Bundesrates (09.06.2017)
- [Medienmitteilung](#) zur [Botschaft](#) über die Änderung des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer (Ausgewogene Paar- und Familienbesteuerung) (18.034) (21.03.2018 mit Änderung 20.06.2018).
- [Medienmitteilung](#) über den Fehler bei der Schätzung der Anzahl betroffener Ehepaare (15.06.2018)
- [Medienmitteilung](#) vom 8.11.2018 „Heiratsstrafe: Externer Gutachter empfiehlt breitere Datenbasis für die ESTV“ inkl. [Schlussbericht](#).

Massnahme 17: Steuerliche Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten

Kurzbeschreibung der Massnahme
Mit der Botschaft zu einer Änderung des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer (steuerliche Berücksichtigung der Kinderdrittbetreuungskosten) (18.050) sollen die Kinderdrittbetreuungskosten künftig steuerlich besser berücksichtigt werden. Der Bundesrat schlägt vor, dass Eltern die Kosten für die ausserfamiliäre Betreuung ihrer Kinder auf Bundesebene bis maximal 25'000 Franken (heute 10'100 Franken) pro Kind von den Steuern abziehen können.
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: Beratung durch die WAK-N: 12.11.2018 Beratung im Nationalrat: frühestens Wintersession 2018 Beratung im Ständerat: frühestens Frühjahrsession 2019 Frühester Inkraftsetzungstermin: 01.01.2020 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Bisherige Ergebnisse / Fazit
<ul style="list-style-type: none"> • Der Bundesrat hat am 30. September 2016 beschlossen, die Kinderdrittbetreuungskosten künftig steuerlich besser zu berücksichtigen. • Er eröffnete am 5. April 2017 die Vernehmlassung zur steuerlichen Berücksichtigung der Kinderdrittbetreuungskosten. Diese dauerte bis am 12. Juli 2017. • Aufgrund des negativen Vernehmlassungsergebnisses verzichtete der Bundesrat auf sein ursprüngliches Vorhaben, die Kantone im Steuerharmonisierungsgesetz zu verpflichten, für den Abzug der Kinderdrittbetreuungskosten bei der kantonalen Einkommenssteuer eine Obergrenze von mindestens 10'000 Franken vorzusehen. • Am 9. Mai 2018 verabschiedete der Bundesrat die Botschaft zu einer Änderung des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer (steuerliche Berücksichtigung der Kinderdrittbetreuungskosten) (18.050).
Weiterer Handlungsbedarf
<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Abzüge für Kinderdrittbetreuungskosten in den kantonalen Steuergesetzen (durch kantonale Gesetzgeber)
Weitere Informationen
<ul style="list-style-type: none"> • Stellungnahmen des Bundesrates auf die Motion 14.3955 (Derder) und die Interpellation 14.3956 (Derder) vom 19.11.2014 • Medienmitteilung zum Bericht über steuerliche Massnahmen gegen den Fachkräftemangel (19.06.2015) • Kinderdrittbetreuungskosten und steuerliche Abzugsfähigkeit – Erkenntnisse aus den Steuerdaten der Kantone Aargau und Bern (Bericht vom 19.06.2015) <p>Welche Beschäftigungseffekte lösen steuerliche Entlastungen für Ehepaare und Eltern aus? – Erkenntnisse aus der internationalen Literatur mit einer Anwendung auf mögliche Steuerreformen in der Schweiz (Bericht vom 17.12.2015).</p> <p>Vernehmlassung zu höheren Abzügen für Kinderdrittbetreuungskosten (Medienmitteilung vom 05.04.2017 mit Vernehmlassungsunterlagen)</p> <p>Botschaft zu einer Änderung des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer (steuerliche Berücksichtigung der Kinderdrittbetreuungskosten) (18.050) (Medienmitteilung vom 08.05.2018 mit Botschaft, Gesetzestext und Ergebnisbericht zum vernehmlassungsverfahren)</p>

Massnahme 18: Verlängerung und Änderung des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung

18a - Anstossfinanzierung

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>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.</p> <p>Das Parlament hat in der Herbstsession 2014 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. Die Verlängerung ist am 1. Februar 2015 in Kraft getreten.</p>
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<p><input type="checkbox"/> In Planung.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: 2015 – 2019</p> <p><input type="checkbox"/> Abgeschlossen.</p>
Bisherige Ergebnisse / Fazit
<p>Das Impulsprogramm soll die Schaffung zusätzlicher Plätze für die Tagesbetreuung von Kindern fördern, damit die Eltern Erwerbsarbeit bzw. Ausbildung und Familie besser vereinbaren können. Seit Beginn des Programms wurde die Schaffung von 59'000 neuen Betreuungsplätzen unterstützt, rund 34'200 in Kindertagesstätten und 24'800 in Einrichtungen im schulergänzenden Bereich.</p> <p>Die Nachfrage nach den Finanzhilfen ist nach wie vor hoch. Da der zur Verfügung stehende Verpflichtungskredit voraussichtlich nicht bis Ende des Programms am 31. Januar 2019 ausreichen wird, hat das Departement des Innern – wie vom Gesetz vorgesehen - per 1. Februar 2017 eine Prioritätenordnung in Kraft gesetzt, mit der die Verteilung der verbleibenden Mittel geregelt wird.</p> <p>Wie eine neue Evaluationsstudie gezeigt hat, ist die Nachhaltigkeit der Finanzhilfen nach wie vor sehr hoch, 96% der unterstützten Kindertagesstätten und 94% der Einrichtungen im schulergänzenden Bereich existieren auch nach dem Ende der Finanzhilfen weiter.</p>
Weiterer Handlungsbedarf
<p>Wie eine weitere neue Evaluationsstudie gezeigt hat, vermag das aktuelle Angebot an Betreuungsplätzen den Bedarf nach wie vor nicht zu decken. Die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats schlägt in ihrem Bericht zur parlamentarischen Initiative 17.497 „Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung. Verlängerung des Impulsprogramms“ vor, das Impulsprogramm erneut um vier Jahre zu verlängern und einen Finanzrahmen in der Höhe von 130 Millionen Franken festzulegen. Das Parlament hat in der Herbstsession 2018 eine Verlängerung um weitere 4 Jahre genehmigt und dazu einen neuen Verpflichtungskredit von 124.5 Mio. Franken bewilligt. Die Verlängerung wird am 1. Februar 2019 in Kraft treten.</p>
Weitere Informationen
<p>Die beiden Evaluationsstudien finden sich unter https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/finanzhilfen/kinderbetreuung/publikationen.html .</p>

18b – Einführung neue Finanzhilfe

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>Per 1. Juli 2018 wurden im Rahmen des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung zwei neue Finanzhilfen eingeführt, mit denen die Vereinbarkeit von Familie und</p>

Erwerbstätigkeit noch zusätzlich gefördert werden sollen: (1) Finanzhilfen für die Erhöhung von kantonalen und kommunalen Subventionen für die familienergänzende Kinderbetreuung, (2) Finanzhilfen für Projekte, welche das familienergänzende Betreuungsangebot besser auf die Bedürfnisse der Eltern abstimmen. Die neuen Finanzhilfen sind auf fünf Jahre befristet, es steht ein Verpflichtungskredit von 96,8 Mio. Franken zur Verfügung.
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: Juli 2018 – Juni 2023 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Bisherige Ergebnisse / Fazit
Seit dem 1. Juli 2018 können Gesuche eingereicht werden.
Weiterer Handlungsbedarf
Weitere Informationen

Massnahme 22: Neuausrichtung der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz GIG

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>Die Finanzhilfen nach Art. 14 des Gleichstellungsgesetzes GIG werden seit 1996 zur Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben an Projekte vergeben. 2018 steht hierzu ein Kredit von 4.4 Mio Franken zur Verfügung.</p> <p>Die Neuausrichtung der Vergabe von Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz per 1.1.2017 unterstützt die Bemühungen des Bundes zur Förderung einer gleichwertigen Partizipation von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, zur Bekämpfung der Lohnungleichheit und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.</p> <p>Von den Produkten und Angeboten der unterstützten Projekten profitieren Arbeitnehmer/-innen, Unternehmen sowie private und öffentliche Organisationen.</p>
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: Zeitraum 2017-2020 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Bisherige Ergebnisse / Fazit
Die Neuausrichtung der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz wird 2019/20 evaluiert.
Weiterer Handlungsbedarf
-
Weitere Informationen
<p>Informationen zu den Finanzhilfen, zur Gesuchereinreichung sowie zu den unterstützten Vorhaben finden sich auf der Website des EBG www.gleichstellung-schweiz.ch</p> <p>Sämtliche seit 1996 mit Finanzhilfen unterstützten Vorhaben können in einer Datenbank unter www.topbox.ch eingesehen werden.</p>

Massnahme 23: Aktionsplan zur Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
<p>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. Der Bundesrat hat daraufhin am 5. Dezember 2014 einen Aktionsplan «Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen» gutgeheissen. Ziel des Aktionsplans ist zum einen, Hilfeleistungen entsprechend den Bedürfnissen pflegender Angehöriger zu Händen von Bund, Kantonen und privaten Organisationen (z.B. Firmen) bereit zu stellen, damit sie die Angebote für pflegende Angehörige bedarfsgerecht unterstützen können. Zum anderen soll die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung /-pflege über eine Optimierung der Rechtslage zu den kurzen und länger dauernden Abwesenheiten vom Arbeitsplatz verbessert werden.</p> <p>Am 4. März 2016 hat der Bundesrat zudem im Rahmen der FKI das «Förderprogramm Entlastungsangebote für pflegende Angehörige» lanciert. Dabei handelt es sich um die Erarbeitung von Wissensgrundlagen für die bedürfnis- und bedarfsgerechte Weiterentwicklung von Unterstützungs- und Entlastungsangeboten sowie um die Dokumentation und Publikation von Modellen guter Praxis.</p>
Ziel/ Beitrag zur FKI
<p>Sowohl die Umsetzung der Massnahmen des Aktionsplans als auch die gewonnenen Erkenntnisse im Rahmen des Förderprogramms leisten einen Beitrag an die bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung /-pflege. Zudem führt die Pflege durch Angehörige potentiell zur Entlastung des Pflegepersonals.</p>
Zielgruppe / Nutzniesser
<p>Alle Akteure des Gesundheitswesens sowie die Patienten und Patientinnen mit ihren Angehörigen</p>
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<p><input type="checkbox"/> In Planung.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: 2017-2020</p> <p><input type="checkbox"/> Abgeschlossen.</p>
Projektplan / Meilensteine
<p>Am 8. Februar 2017 startete das Förderprogramm Entlastungsangebote für pflegende Angehörige 2017-2020.</p> <p>Am 27. Juni 2018 hat der Bundesrat die Vernehmlassung zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung erarbeiten. Darin soll der Anspruch auf kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aufgrund der Krankheit von Angehörigen mit Lohnfortzahlung ausgeweitet und ein Betreuungsurlaub für Eltern von schwer kranken oder verunfallten Kindern geschaffen werden. Weiter ist eine Erweiterung der Betreuungsgutschriften für pflegende Angehörige vorgesehen. Die Vernehmlassung dauert bis zum 16. November 2018.</p>
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
<p>Im Rahmen des Förderprogramms «Entlastungsangebote für pflegende Angehörige» konnte seit dem Start im Jahr 2017 Folgendes realisiert werden:</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vergabe von acht Forschungsmandaten im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Arbeitswelt (Laufzeit Mitte 2017 bis Mitte 2020). ▪ Aufbau einer webbasierten Datenbank mit Modellen guter Praxis zur Unterstützung und Entlastung für betreuende und pflegende Angehörigen. Die 30 aufgeschalteten Modelle stammen aus Gemeinden, Städten, Kantonen sowie Unternehmen.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Keine besonderen Anmerkungen.
Zuständigkeit
Bund, Kantone, private Organisationen und Forschende.
Kommunikation
https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/strategie-und-politik/politische-auftraege-und-aktionspläne/aktionsplan-pflegende-angehoerige/bessere_erkennung_pflegende_angehoerige.html https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/strategie-und-politik/nationale-gesundheitspolitik/foerderprogramme-der-fachkraefteinitiative-plus/foerderprogramme-entlastung-angehoerige.html

8.3 Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus

Massnahme 27: Abklärungen zur Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>Der Bundesrat hat am 18. Dezember 2015 beschlossen, vertiefte Abklärungen zur Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden vorzunehmen. Ziel ist es, deren Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten und zu verbessern.</p> <p>Ziel/Beitrag zur FKI: Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials</p> <p>Zielgruppen: Arbeitnehmende (insbesondere Ältere) mit Bildungsbedarf im Bereich von Grundkompetenzen (namentlich Digitalisierung, Sprache).</p>
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: ab November 2017 bis Dezember 2020 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Bisherige Ergebnisse / Fazit
<p>Der Bundesrat hat im Dezember 2015 das SBFJ beauftragt, die Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden vertieft zu prüfen. Im November 2016 hat er nach Kenntnisnahme eines Analyseberichts die Zielgruppe auf geringqualifizierte und insbesondere ältere Arbeitnehmende eingeschränkt und verschiedene Förderinstrumente zur Prüfung empfohlen.</p> <p>Im April 2017 beauftragte der Bundesrat das WBF/SBFJ, bis Ende November 2017 Kriterien zu entwickeln für eine Unterstützung von Weiterbildungen im Bereich Grundkompetenzen (namentlich Digitalisierung, Sprache).</p> <p>Am 8. November 2017 hat der Bundesrat schliesslich den Förderschwerpunkt „Grundkompetenzen am Arbeitsplatz“ verabschiedet. Ab 1. Januar 2018 können Betriebe, die Weiterbildungen im Bereich Grundkompetenzen anbieten, von Bundessubventionen profitieren.</p>

Stand August 2018 unterstützt der Bund schweizweit 20 Angebote. Die Angebote werden von 1'103 Arbeitnehmenden besucht.
4 Kantone verfügen über ein eigenes Eingangsportal. Die über diese Portale eingegangenen Gesuche wurden in dieser Übersicht zum aktuellen Stand nicht berücksichtigt. Die Anzahl geförderter Kurse und TeilnehmerInnen dürfte deshalb nach oben zu korrigieren sein.
www.sbf.admin.ch/einfach-besser
Weiterer Handlungsbedarf
-
Weitere Informationen
-

8.4 Förderung von Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit aufgrund höherer Produktivität

Massnahme 28: Förderprogramm „Interprofessionalität im Gesundheitswesen“, insbesondere in der medizinischen Grundversorgung“

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>Ziel der Massnahme ist es, die interprofessionelle Bildung und Berufsausübung im Gesundheitswesen nachhaltig zu stärken, um damit die Effizienz des Gesundheitssystems und den Fachkräftemangel positiv zu beeinflussen.</p> <p>Durch interprofessionelle Zusammenarbeit von Gesundheitsfachleuten und bewusste Aufgabenzuweisung im Rahmen von interprofessionellen Teams können die Personalressourcen gemäss den vorhandenen Kompetenzen optimal genutzt werden. Dadurch kann zum einen die Qualität verbessert und zum andern die Effizienz der Leistungen gesteigert werden. Der absehbare Mangel an Fachpersonal im Gesundheitsbereich könnte durch die bessere Effizienz verringert werden.</p> <p>Interprofessionalität erleichtert zudem eine zielführende Durchmischung von Fachpersonal aus ärztlichen und nicht-ärztlichen Berufen sowie mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen (Skill- und Grademix). Dies kann die Attraktivität der verschiedenen Gesundheitsberufe steigern, da die Berufsfachleute im Rahmen ihrer Kompetenzen und Befugnisse mehr Verantwortung übernehmen können. Dies könnte wiederum zu einer längeren Berufsverweildauer und somit ebenfalls zur Verringerung des Fachkräftemangels beitragen.</p> <p>Das Förderprogramm läuft von 2017-2020. Es werden jährlich maximal 750'000.- Franken für die Ressortforschung eingesetzt. Konkret werden praxisnahe Wissensgrundlagen erarbeitet, die der Förderung von Interprofessionalität dienen, sowie Modelle guter Praxis im Bereich Bildung und Berufsausübung in Form einer Broschüre und eines Online-Modellverzeichnis (www.bag.admin.ch/modelle-interprof) dokumentiert.</p> <p>Die Umsetzung der ersten Phase stützt sich auf Art. 16 (Ressortforschung) des Bundesgesetzes über die Förderung der Forschung und der Innovation (FIG).</p>
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: 2017-2020 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Bisherige Ergebnisse / Fazit
<ul style="list-style-type: none"> - Vergabe von bisher 14 Forschungsmandaten im Bereich Bildung und Berufsausübung (Laufzeit je nach Projekt Mitte 2017 bis Mitte 2020). - Onlineverzeichnis mit Modellen guter Praxis (www.bag.admin.ch/modelle-interprof)

- Detaildokumentation von 7 interprofessionellen Modellen aus der Berufspraxis in einer Broschüre
- Tagung zum Thema Interprofessionalität im Bereich Chronic Care am 27. November 2018 (in Zusammenarbeit mit SAMW und Plattform Interprofessionalität)

Weiterer Handlungsbedarf**Weitere Informationen**

www.bag.admin.ch/fpinterprof

interprofessionalitaet@bag.admin.ch

Massnahme 29: Förderung der koordinierten Versorgung**Kurzbeschreibung der 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. Damit wird zu einer höheren Produktivität und damit zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit beigetragen.

Der Schwerpunkt der Massnahme liegt dabei auf Patientengruppen, die zahlreiche teure Leistungen benötigen, 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 Ärztinnen und 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.

Zu diesem Zweck wurde 2015 das Projekt «Koordinierte Versorgung» lanciert.

Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

In Planung.

In Umsetzung: 2015–2019

Abgeschlossen.

Bisherige Ergebnisse / Fazit

Auf der Grundlage der Ergebnisse der zweiten nationalen Konferenz Gesundheit2020 wurden drei Patientengruppen festgelegt, bei denen die Koordination der Versorgung vorrangig verbessert werden soll. Als erste Patientengruppe standen (hoch-)betagte, multimorbide Patientinnen und Patienten im Fokus. Gemeinsam mit den wichtigen Stakeholdern wurden Massnahmen festgelegt, die 2016/2017 umgesetzt worden sind. Dazu gehören die Förderung von spezialisierten, geriatrischen Versorgungsstrukturen und der gesundheitlichen Vorausplanung, die Verbesserung des Spitalaustritts und die Sensibilisierung für die Bedürfnisse geriatrischer Patientinnen und Patienten. Zusätzlich wurde ein Handbuch zur Klärung der Abgeltung von Leistungen der Koordination erstellt und publiziert.

Für die zweite Patientengruppe «psychisch kranke Menschen mit gleichzeitig somatischer Erkrankung» wurde eine Situationsanalyse erstellt, die die relevanten Probleme insbesondere an der Schnittstelle Akutsomatik – Psychiatrie aufzeigt. Im Herbst 2017 wurden Massnahmen zur Verbesserung der koordinierten Versorgung für diese Patientengruppe konkretisiert und bis Ende 2018 umgesetzt.

Weiterer Handlungsbedarf

Die Arbeiten für die dritte Patientengruppe (Kinder und Jugendliche mit schweren Erkrankungen) werden voraussichtlich 2019 aufgenommen.

Geprüft wird zudem, ob es weitergehende Massnahmen zur Verbesserung der koordinierten Versorgung braucht.

Weitere Informationen

www.bag.admin.ch/koordinierte-versorgung

www.bundespublikationen.admin.ch

Bundesamt für Gesundheit BAG und palliative ch (2018): Gesundheitliche Vorausplanung mit Schwerpunkt «Advance Care Planning». Nationales Rahmenkonzept für die Schweiz. Bern. BBL-Bestellnummer: 316.734

Bundesamt für Gesundheit (BAG) (2017): Den Spitalaustritt planen und koordinieren. Workshop vom 8. Dezember 2016. Schlussbericht. Bern. BBL-Bestellnummer 316.758

Brügger S., Kohli L., Sottas B. (2016): Analyse von Good-Practice-Modellen im Bereich der spezialisierten, geriatrischen Versorgung. Bern. Schlussbericht im Auftrag des Bundesamts für Gesundheit (BAG)

Bundesamt für Gesundheit BAG (2018): Hochbetagte Menschen mit Mehrfacherkrankungen. Typische Fallbeispiele aus der geriatrischen Praxis. Eine Massnahme zur Verbesserung der koordinierten Versorgung. Bern. BBL-Bestellnummer: 316.759

Giger M.-A., Häusler E., Sander M., Staffelbach D. (2018): Abgeltung von Leistungen im Rahmen der koordinierten Versorgung. Bericht im Rahmen des Projektes «Koordinierte Versorgung» des Bundesamts für Gesundheit BAG. BBL-Bestellnummer: 316.757.d

Massnahme 31: Umsetzung der Qualitätsstrategie

Kurzbeschreibung der Massnahme

Das Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) sieht in Art. 58 Abs. 3 vor, dass der Bundesrat die Massnahmen zur Sicherstellung der Qualität oder zum zweckmässigen Einsatz der Leistungen festlegt. Mit der Qualitätsstrategie des Bundes sind deshalb folgende Ziele verbunden:

1. Sicherung und Verbesserung der Qualität und des zweckmässigen Einsatzes der Leistungen
2. nachhaltige Erhöhung der Patientensicherheit
3. Kostendämpfung in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung

Davon betroffen sind alle Akteure des Gesundheitswesens sowie die Patientinnen und Patienten.

Zurzeit liegen die Schwerpunkte in der Umsetzung der Qualitätsstrategie hauptsächlich bei zwei Aktivitäten: die Durchführung nationaler Pilotprogramme zur Erhöhung der Patientensicherheit sowie die Erarbeitung der gesetzlichen Grundlagen, um eine finanzielle und strukturelle Umsetzung der Qualitätsstrategie zu gewährleisten.

Die nationalen Pilotprogramme «progress!» werden von der Stiftung Patientensicherheit durchgeführt. Um die Zahl der Zwischenfälle nachhaltig zu senken, fokussieren die Programme auf die Themenbereiche «Sichere Chirurgie», «Sichere Medikation an Schnittstellen», «Sicherheit bei Blasen-kathetern» und «Medikationssicherheit in Pflegeheimen».

Die Botschaft zum Bundesgesetz zur Stärkung der Qualität und Wirtschaftlichkeit in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung wurde am 4. Dezember 2015 durch den Bundesrat an das Parlament überwiesen. Der Bundesrat will die von verschiedenen Partnern und Stakeholdern verfolgten Qualitätsaktivitäten verstärkt koordinieren sowie für die Umsetzung von Massnahmen zur Messung der Qualität und zur Qualitätsverbesserung eine nachhaltige finanzielle Basis schaffen.

Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

In Planung.

In Umsetzung: seit 2012

Abgeschlossen.

Bisherige Ergebnisse / Fazit

Die Nationalen Programme «progress!» der Stiftung für Patientensicherheit (patientensicherheit schweiz) werden vom Bund im Rahmen der Umsetzung der Qualitätsstrategie finanziell unterstützt. Das erste nationale Pilotprogramm «Sichere Chirurgie», welches 2012 lanciert wurde, wurde im Jahr 2015 evaluiert und erfolgreich abgeschlossen. Die Charta «Erklärung Sichere Chirurgie» wurde von allen Akteuren unterstützt und die durchgängige Verwendung einer Checkliste zur Norm für alle chirurgisch tätigen Schweizer Kliniken. Das zweite Programm «Sichere Medikation an Schnittstellen» wurde 2017 abgeschlossen. Um den systematischen Medikationsabgleich zu fördern, wurde eine virtuelle Toolbox mit Unterstützungsmaterialien in drei Sprachen veröffentlicht und in einem Vertiefungsprojekt konnten acht Pilotspitälern erfolgreich systematische Medikationsabgleiche implementieren. Zudem sind die Gesundheitsakteure aufgerufen, sich der zum Abschluss des Programms lancierten Charta «Sichere Medikation an Schnittstellen» anzuschliessen. Das dritte Programm «Sicherheit bei Blasenkathetern» ist 2018 abgeschlossen worden. Dank des Programms konnten in den teilnehmenden Spitälern die Nutzung von Kathetern und nicht-infektiöse Komplikationen signifikant reduziert werden. Die Erkenntnisse sollen nun auch auf andere Spitäler übertragen werden. Das vierte Programm «Medikationssicherheit in Pflegeheimen» ist in Bearbeitung. Es zielt auf die Reduktion von Polymedikation und den sicheren Umgang mit potenziell inadäquaten Medikamenten bei älteren Menschen in der stationären Langzeitpflege.

Am 4. Dezember 2015 hat der Bundesrat die Botschaft «Stärkung von Qualität und Wirtschaftlichkeit» an das Parlament überwiesen. Darin schlägt er vor, die Qualitätssicherungs-Aktivitäten in einem Netzwerk auszubauen und die bereits involvierten Akteure stark darin einzubeziehen. Nachdem der Ständerat nicht auf die Vorlage eingetreten ist, ist am 11. Juni 2018 der Nationalrat auf eine von seiner Kommission abgeänderte Vorlage eingetreten. Er hat beschlossen, dass der Bundesrat eine eidgenössische Qualitätskommission einsetzt, in welcher die Kantone, die Leistungserbringer, die Versicherer, die Versicherten sowie weitere Fachleute vertreten sind. Die Kommission soll den Bundesrat bei der Festlegung von Zielen und Massnahmen zur Qualitätsstrategie und die an der Qualitätsentwicklung beteiligten Akteure beraten und deren Tätigkeit koordinieren. Sie soll Dritte mit der Durchführung von nationalen Programmen, mit Studien und Analysen sowie mit der Entwicklung neuer Qualitätsindikatoren beauftragen können. Weiter soll sie den Vertragspartnern und Behörden Empfehlungen unterbreiten und nationale oder regionale Qualitätsprojekte finanziell unterstützen. Die Bemühungen zur Qualitätsverbesserung sind jedoch nicht mittels der Prämien, sondern mithilfe von Subventionen von Bund und Kantonen zu finanzieren. Die Vorlage sieht ausserdem Sanktionen gegen Leistungserbringer vor, die sich nicht an die Regeln zur Qualitätsentwicklung halten. Zurzeit ist die Vorlage im Ständerat in Beratung.

Weiterer Handlungsbedarf

Die Umsetzung der Qualitätsstrategie wird weitergeführt.

Weitere Informationen

<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/themen/versicherungen/krankenversicherung/krankenversicherung-qualitaetssicherung.html>

[Qualitätsstrategie \(PDF\)](#)

<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/themen/versicherungen/krankenversicherung/krankenversicherung-revisionsprojekte/netzwerk-qualitaet-gesundheitsversorgung.html>

<https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20150083>

<https://www.patientensicherheit.ch/>

Massnahme 32: Health Technology Assessment Programm (HTA-Programm)**Kurzbeschreibung der Massnahme**

Das Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) verlangt, dass alle Leistungen, die von der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (OKP, Grundversicherung) übernommen werden, wirksam, zweckmässig und wirtschaftlich (WZW-Kriterien) sind und periodisch nach diesen Kriterien überprüft werden. Dazu gehören beispielsweise Arzneimittel, Laboranalysen, Mittel und Gegenstände und medizinische diagnostische und therapeutische Verfahren.

Nicht wirksame, nicht effiziente und unnötige Behandlungen und Eingriffe sollen nicht mehr von der OKP bezahlt werden. Damit wird eine teure Fehl- oder Überversorgung zu Lasten aller Versicherten vermieden und die Qualität der Behandlung erhöht - denn unnötige Behandlungen und Eingriffe bergen immer auch gesundheitliche Risiken für die Patientinnen und Patienten.

Mit einer Stärkung von HTA (Health Technology Assessment) sollen nicht wirksame und nicht effiziente Leistungen, Arzneimittel und Verfahren vermieden werden. Dies soll durch eine systematische, periodische Überprüfung bestehender Leistungen sowie eine Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen zur Bewertung neuer Leistungen mittels HTA-Berichten erfolgen. Der Fokus liegt dabei auf der Re-Evaluation von bereits von der OKP vergüteten Leistungen. Es soll vermehrt überprüft werden, welche medizinischen Behandlungen für Patientinnen und Patienten sinnvoll und hilfreich sind, und welche keinen Nutzen bringen.

Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

In Planung.

In Umsetzung: seit 2015

Abgeschlossen.

Bisherige Ergebnisse / Fazit

Am 4. Mai 2016 wurden vom Bundesrat Mittel für den Aufbau einer HTA-Einheit am BAG bewilligt. Diese wird seit 2017 schrittweise bis 2019 aufgebaut. Der Prozess des HTA-Programms wird durch die HTA-Einheit geführt, welche die Themenpriorisierung koordiniert, intern erste Fragestellungen festlegt und dann extern Aufträge für HTA-Berichte vergibt und die Arbeiten koordiniert. Der Entscheid, welche Themen überprüft und ob Leistungen nicht mehr durch die OKP vergütet werden sollen, liegt beim EDI.

In den Jahren 2015 bis 2017 wurde ein kleines HTA-Pilotprogramm durchgeführt. Für die Re-Evaluation bestehender OKP-Leistungen wurde ein systematischer und transparenter Prozess entwickelt, in welchem die Stakeholder bei verschiedenen Schritten einbezogen sind. Ein öffentliches Themeneingabeverfahren wurde etabliert. Der Prozess wurde im Jahr 2016 erstmalig durchgeführt und drei Themen bestimmt. Parallel zur Entwicklung der methodischen und prozeduralen Grundlagen hatte das EDI im Jahr 2015 drei erste Themen (*Kniearthroskopien, Wirbelsäuleneingriffe mit verschiedenen Implantaten, Eisensubstitution bei Eisenmangel ohne Anämie*) für die Re-Evaluation direkt festgelegt, um einerseits rasch mit der Umsetzung zu beginnen und andererseits erste Erfahrungen zu sammeln, die dann in die Entwicklung des definitiven Prozesses einfließen können. Ein Bericht ist bereits abgeschlossen und zwei weiterhin in Bearbeitung.

Zu den im Juli 2016 vom EDI festgelegten drei HTA-Themen zu *Chondroitinsulfathaltigen Medikamenten bei chronisch degenerativen Gelenkerkrankungen*, zur *Blutzuckerselbstmessung bei nicht-insulinpflichtigem Typ-2-Diabetes Patienten* sowie zur *Osteosynthesematerial-Entfernung* erfolgte im ersten Halbjahr 2017 die Erarbeitung der wissenschaftlichen Fragestellung (Scoping) und eine diesbezügliche Konsultation der Stakeholder.

Im Rahmen des öffentlichen Themeneingabeverfahrens 2017 sind Themenvorschläge durch Verbände, Privatpersonen und das BAG eingereicht worden. Im Sommer 2017 wurden die drei Themen *Behandlung von Bluthochdruck mit Olmesartan-Präparaten*, *Einsatz von Tests zur Bestimmung von Vitamin D im Blutserum* sowie *Langzeitbehandlung mit Protonenpumpen-Hemmer bei Patienten mit nicht-erosiver Refluxerkrankung und nicht-endoskopierter Refluxerkrankung* bestimmt.

Alle 6 obengenannten Themen sind 2017/2018 in Auftrag gegeben.

Die Themen 2018 werden im Herbst 2018 bekannt gegeben.

Weiterer Handlungsbedarf

Das HTA-Programm wird weitergeführt.

Weitere Informationen

<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/themen/versicherungen/krankenversicherung/krankenversicherung-bezeichnung-der-leistungen/re-evaluation-hta.html>

Massnahme 33: Bundesgesetz über das elektronische Patientendossier

Kurzbeschreibung der Massnahme

Das am 15. April 2017 in Kraft getretene Bundesgesetz über das elektronische Patientendossier (EPDG) 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 elektronischen 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.

Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

- In Planung.
- In Umsetzung: bis Frühling 2020
- Abgeschlossen.

Bisherige Ergebnisse / Fazit

- Das elektronische Patientendossier wird durch die digitalisierte Datenhaltung insbesondere die ärztliche Betreuung der Patientinnen und Patienten verbessern. Fehler bei der Medikation sowie Wiederholungen ärztlicher Untersuchungen können auf diese Weise vermieden werden.
- Das Bundesgesetz ist am 15. April 2017 in Kraft getreten
- Zurzeit werden in der gesamten Schweiz die für das elektronische Patientendossier notwendigen organisatorischen Strukturen (EPD-Stammgemeinschaften) und die technischen Plattformen aufgebaut.
- Im Kanton Basel-Stadt geht ein erstes Pilotprojekt Anfang Oktober live.

Weiterer Handlungsbedarf

Bis im Frühling 2020 sollte das elektronische Patientendossier in der gesamten Schweiz zugänglich sein, da sich alle Spitäler bis am 14. April 2020 einer zertifizierten Stammgemeinschaft oder Gemeinschaft anschliessen müssen.

Weitere Informationen

Rechtliche Grundlagen: www.bag.admin.ch/ehealth

Kompetenz- und Koordinationsstelle von Bund und Kantonen eHealth Suisse: www.e-health-suisse.ch

Seite für Bevölkerung und Gesundheitsfachpersonen: www.patientendossier.ch

Massnahme 34: Forum medizinische Grundversorgung (ehem. Masterplan Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung)

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>Auf Grundlage des Verfassungsartikels 117a zur medizinischen Grundversorgung wurde im Oktober 2015 das «Forum medizinische Grundversorgung» eingerichtet. Dabei handelt es sich um ein von Bund und Kantonen geleitetes Gefäss, in welchem sich rund 20 Akteure der medizinischen Grundversorgung mit den aktuellen und künftigen Herausforderungen im Bereich der der medizinischen Grundversorgung befassen. Ziel des Forums ist es, Probleme zu ermitteln, Lösungen zu finden und Empfehlungen für die politisch Verantwortlichen abzugeben.</p> <p>Im Januar 2017 wurde aus Mitgliedern des Plenums eine fünfköpfige Kerngruppe gegründet, deren Aufgabe es ist, konkrete Themen für das Forum vorzubereiten. Diese Gruppe wurde im Oktober 2017 auf sieben Mitglieder erweitert, um das Plenum des Forums breiter abzubilden.</p>
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: seit 2015 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Bisherige Ergebnisse / Fazit
<p>Das Forum hat bisher dreimal stattgefunden (Okt 2015, Juni 2016, Okt 2017). Der Termin für das nächste Forum steht noch nicht fest. Es könnte in der ersten Hälfte 2019 stattfinden.</p> <p>Im Vorfeld des dritten Forums wurde von dieser Kerngruppe eine Studie zum Thema Abgeltungssysteme in Auftrag gegeben, welche dem Forum und dem BAG empfahl, sogenannte Komplexpauschalen in Zukunft stärker zu verfolgen. Das Forum stimmte dem zu und beschloss, ein Folgeforum zu diesem Thema zu veranstalten. Als Vorbereitung für ein solches Folgeforum läuft derzeit ein Forschungsmandat zum Thema Komplexpauschalen.</p>
Weiterer Handlungsbedarf
-
Weitere Informationen
-

Massnahme 35: «Active and Assisted Living» Programm

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>Im Europäischen Innovationsförderprogramm «Active and Assisted Living» (AAL) haben sich 20 europäische Länder und Kanada zusammengeschlossen, um durch die Entwicklung marktfähiger Produkte und Dienstleistungen im ICT-Bereich die Lebensqualität und die Autonomie älterer Menschen zu erhöhen und die sozialen Systeme, z.B. in der Pflege, zu entlasten. Die Projektakteure sind Firmen (KMU) und Organisationen, die die Endanwenderinnen und Endanwender vertreten sowie Fachhochschulen und Universitäten.</p> <p>Die Autonomie älterer Menschen wird mittels technischer Innovationen gefördert. Das Programm leistet damit einen Beitrag zur Entlastung der Gesundheitsfachpersonen und zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit.</p>
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: Zeitraum: 2014 - 2020 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.

Bisherige Ergebnisse / Fazit
<p>Zwischen 2009 und 2018 wurden rund 100 AAL-Projekte mit schweizerischer Beteiligung gefördert. Insgesamt sind im AAL Programm seit 2008 über 220 Projekte entstanden.</p> <p>Der Mehrwert des AAL-Programms liegt in der Integration von Endnutzern und der internationalen Kooperation im Bereich des aktiven und gesunden Alterns. AAL hat die Mehrheit der Projektakteure dazu motiviert, neue Forschungs- und Entwicklungskooperationen mit Akteuren im In- und Ausland einzugehen. Durch die Zusammenarbeit von Firmen, Akteuren aus der angewandten Forschung und Endnutzern werden in Konsortien Lösungen zielgruppengerecht ausgestaltet und marktfähige Produkte und Dienstleistungen entwickelt.</p> <p>AAL veröffentlicht jährlich eine Projektausschreibung. Gefördert werden Projekte mit Partnern aus mindestens drei verschiedenen AAL-Mitgliedsstaaten, wobei mindestens ein KMU und eine Organisation, die direkt die Interessen der Endnutzer vertritt, beteiligt sein müssen. Es gelten die Förderregeln der beteiligten Länder. Kontaktstelle für das Programm in der Schweiz ist bis Ende 2018 das SBFI, danach wird das AAL-Programm durch die Innosuisse betreut. Für das Gesamtprogramm ist die „AAL Association“ in Brüssel zuständig.</p> <p>Um vertiefte Erkenntnisse zu mittel- und langfristigen Wirkungen der Schweizer Beteiligung am AAL-Programm in der Schweiz zu gewinnen, wird im 2. Halbjahr 2018 eine Wirksamkeitsstudie im Rahmen der Schweizer Beteiligung am AAL-Programme erhoben.</p>
Weiterer Handlungsbedarf
<p>Der Markt für altersgerechte Produkte und Dienstleistungen ist noch in der Entwicklungsphase und neue Produkte und Dienstleistungen lassen sich oft noch nicht auf einer breiten Basis europaweit vermarkten. AAL Lösungen entfalten sich daher erst kleinräumig und in Nischen. Auch ist die Standardisierung von technischen AAL Lösungen noch nicht weit fortgeschritten, da der Markt für altersgerechte technische Assistenzsysteme noch jung und heterogen ist. Das AAL-Programm fokussiert in Zukunft auf die Anwendungsbereiche bei den Gemeinden, damit diese die Nutzung von AAL Produkten und Lösungen vermehrt in der Gesellschaft verbreiten.</p>
Weitere Informationen
<p>www.aal-europe.eu/</p> <p>www.sbf.admin.ch/aal</p>

8.5 Erhöhung der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen

Massnahme 36: Verstärkung der Bildungs- und Erwerbsintegration von vorläufig aufgenommenen und Flüchtlingen

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
<p>In Zusammenarbeit mit zuständigen Akteuren und im Rahmen abgestimmter Projekte wird auf eine Sensibilisierung aller Akteure (inkl. Wirtschaft) im Hinblick auf eine verstärkte Bildungs- und Erwerbsintegration von vorläufig aufgenommenen und Flüchtlingen hingearbeitet.</p>
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<p><input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Laufend</p> <p><input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:</p>
Bisherige Ergebnisse / Fazit
<p>Es ist gelungen, im Rahmen von konkreten Projekten und dem Dialog im Rahmen der Tripartiten Konferenz die staatlich private Zusammenarbeit zu intensivieren.</p>

Nebst der nationalen Integrationskonferenz vom 19. Juni 2017 sind Beispiele: Pilotprojekt „SESAM - Pflegehilfekurse für Migrant/innen“ SRK, Pilotprojekt «Potenziale nutzen - Nachholbildung» (2013-2018) SEM, Programm „Mentoring“ (2014-2016) SEM, Stufenmodell Teillohn plus (Kanton Graubünden), Social Impact Bond (Kanton Bern): Caritas.

Weiterer Handlungsbedarf

Am 18.9.2018 ist der Bericht „Verbesserung der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt“, E. Gnesa, Juni 2018 publiziert worden.

Das SEM prüft laufend mit seinen Partnern, ob und welche weiteren Massnahmen zu treffen sind.

Weitere Informationen

[Laufend: Sammlung konkreter Beispiele auf www.dialog-integration.ch/arbeiten](http://www.dialog-integration.ch/arbeiten)

www.kip-pic.ch

Massnahme 37: Pilotprogramm Integrationsvorlehre / Frühzeitige Sprachförderung

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme

Der vom Bundesrat am 18.12.2015 verabschiedete Bericht sieht ein vierjähriges Pilotprogramm (2018 bis 2021) vor, welches im Rahmen der Programme und Projekte von nationaler Bedeutung durch den Bund finanziert und mittels Vereinbarungen zwischen SEM und den Kantonen umgesetzt werden soll (Art. 55 Abs. 3 AuG). Damit sollen erstens vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge an einer Integrationsvorlehre (berufliche Qualifikationsmassnahme) teilnehmen können. Zweitens fokussiert das Pilotprogramm auf das frühzeitige Erlernen der Ortssprache von Asylsuchenden mit einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit.

Hauptzielgruppe sind anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen im Alter zwischen 16 und ca. 35 Jahren, die aus dem Herkunftsland Berufserfahrung und/oder eine Berufsausbildung mitbringen und das Potenzial haben für eine entsprechende berufliche Tätigkeit. Sie sollten die individuellen Teilnahmevoraussetzungen für die angestrebte INVOL erfüllen und persönlich in der Lage sein, der intensiven Programmstruktur (Vollzeitausbildung, mind. 80%) der INVOL zu folgen.

Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

- In Planung. Umsetzung geplant für:
- In Umsetzung. Zeitraum: 2018 - 2021
- Abgeschlossen. Zeitraum:

Bisherige Ergebnisse/ Fazit

Die frühzeitige Sprachförderung ist per 1.1.2018 und die Integrationsvorlehre per Sommer 2018 gestartet. Die Platzzahl wurde weitgehend erreicht. Als besonderer Erfolg ist die verbesserte interinstitutionelle Zusammenarbeit (Integration – Bildung) sowie der Einbezug der Wirtschaft dank mitbeteiligten Organisationen der Arbeitswelt zu erwähnen. Die beiden Pilotprogramme werden laufend evaluiert und von Projektjahr zu Projektjahr weiterentwickelt.

Weiterer Handlungsbedarf

Der Bundesrat entscheidet im Verlaufe 2019 über die Weiterführung des Pilotprogrammes.

Weitere Informationen

<https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/ppnb/integrvorlehre-sprachfoerd.html>

Massnahme 38: Abbau rechtlicher Hürden

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Ziel ist es mit dem Abbau von administrativen Hürden für die Arbeitgeber bei Einstellung von Personen aus dem Asylbereich und mit der Schaffung von Anreizen für vorläufig Aufgenommene deren Arbeitsmarktintegration zu fördern. Durch die Abschaffung der Bewilligungspflicht bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und gleichzeitiger Einführung einer Meldepflicht sowie der Abschaffung der Sonderabgabe sollen administrative Hürden abgebaut werden und dem Arbeitgeber einen geringeren Aufwand beschern.
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum 2016 - 2018 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Bisherige Ergebnisse / Fazit
Die Ausführungsbestimmungen zum revidierten Ausländer- und Integrationsgesetz treten per 1.1.2019 in Kraft.
Weiterer Handlungsbedarf
Das SEM und seine Partner prüfen laufend weitergehende Vereinfachungen und Hürdenabbau.
Weitere Informationen
www.kip-pic.ch

Massnahme 39: Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen verbessern (Information, Qualifikationen)

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Ziel ist es, im Rahmen der Regelstrukturen im Bereich Bildung und Arbeit eine verstärkte Information und Zugang zu Qualifikation für Flüchtlingen und vorläufig aufgenommene Personen zu ermöglichen und dadurch besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren.
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: 2018 - 2019 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:
Bisherige Ergebnisse / Fazit
Am 20. Juni 2017 hat die nationale Steuergruppe der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (www.iiz.ch) entschieden, ein gemeinsam von den IIZ-Partnern getragenes Projekt im Bereich „Potentialabklärung“ zu starten. Ziel ist es, geeignete Empfehlungen und Instrumente zu entwickeln. Das Projekt ist im Frühjahr 2018 gestartet. Prototypen der Instrumente liegen anfangs 2019 vor (Pilotierung) und sollen in der 2. Jahreshälfte 2019 finalisiert werden.
Weiterer Handlungsbedarf
Das Projekt fügt sich ein in die umfassende Integrationsagenda, welche der Bundesrat zur Kenntnis genommen hat und die Kantonsregierungen beschlossen haben und die per 2019 umgesetzt werden soll.
Weitere Informationen
www.kip-pic.ch

8.6 Weitere Massnahmen zur Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung

Massnahme 41: Änderung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (Weiterentwicklung der IV)

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>Die meisten Massnahmen der Weiterentwicklung der IV haben das Ziel, die Arbeitsmarktpartizipation von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu stärken.</p> <p>Zu erwähnen sind im Zusammenhang mit der FKI die Massnahmen für Jugendliche und junge psychisch erkrankte Versicherte, sowie psychisch erkrankte Versicherte. Besonders hervorzuheben ist das Case Management Berufsbildung (CM BB) und die Mitfinanzierung kantonaler Brückenangebote zur Vorbereitung auf erstmalige berufliche Ausbildungen, die Jugendliche beim Übergang von der Schule in die Ausbildung unterstützen und so den Grundstein für die spätere Eingliederung in den Arbeitsmarkt legen. Ebenfalls zu erwähnen ist der Ausbau von Beratung und Begleitung (inkl. Coaching als Spezialfall von Beratung und Begleitung) sowie die Einführung des Personalverleihs, welcher die Lücke zwischen Arbeitsversuch und Massnahmen, die direkt zu einer Anstellung im ersten Arbeitsmarkt führen, schliesst.</p>
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input checked="" type="checkbox"/> In Planung. <input type="checkbox"/> In Umsetzung: <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Bisherige Ergebnisse / Fazit
<p>Das Parlament hat die Beratung der Vorlage (erst) ein Jahr nach der Verabschiedung aufgenommen. Die WEIV befindet sich aktuell (Mitte September 2018) in der vorberatenden Kommission des Erstrates (Kommission für Soziales und Gesundheit des Nationalrates, SGK-NR). Die Beratungen schreiten gemessen voran. Ein erster Meilenstein wird die Verabschiedung der Vorlage im Erstrat (Nationalrat) sein: frühestes in der Wintersession 2018 oder in der Frühjahrsession 2019. Im Moment ist ein In-Kraft-Treten per 1.1.2020 noch möglich, aber nicht mehr sehr realistisch. Die Massnahme kann nicht prozentual abgeschlossen werden. Sie ist erst mit dem Inkrafttreten (also Verabschiedung in beiden Kammern und Überstehen einer allfälligen Volksabstimmung) abgeschlossen.</p>
Weiterer Handlungsbedarf
<p>Durch die Massnahmen wurden keine bestehenden Lücken aufgedeckt. Es könnte sein, dass Menschen mit Behinderung, resp. die IV-Versicherten (in Eingliederungsmassnahmen) im ganzen FKI-Diskurs zu wenig als Fachkräftepotenzial wahrgenommen werden.</p>
Weitere Informationen
-

Massnahme 42: Evaluation des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG)

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>Evaluation des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG) und gestützt darauf Entwicklung von Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeit.</p>
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

<input type="checkbox"/> In Planung. <input type="checkbox"/> In Umsetzung <input checked="" type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Bisherige Ergebnisse / Fazit
<p>Gleichstellung und Arbeit bildet einen der inhaltlichen Schwerpunkte des Berichts des Bundesrats zur Behindertenpolitik vom 9. Mai 2018. Das mit dem Bericht beschlossene Programm «Gleichstellung und Arbeit» bündelt verschiedene Massnahmen, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu fördern. Das Programm dient in erster Linie dazu, Wissen über Gleichstellungsmassnahmen und ihre Wirkungen aufzubereiten, die Umsetzung von Gleichstellungsmassnahmen zu fördern, Grundlagen und Erkenntnisse barrierefrei sichtbar zu machen und die Koordination und den Wissensaustausch zwischen Akteuren zu fördern. Durch den Fokus auf den Abbau von benachteiligenden Faktoren in der Arbeitswelt und die Förderung von inklusiven Rahmenbedingungen ergänzt das Programm die Massnahmen der beruflichen Integration im Rahmen der Invalidenversicherung. Das Programm «Gleichstellung und Arbeit» läuft über einen Zeitraum von vier Jahren (2018-2021) und wird eng von Bundesstellen, Sozialpartnern und Behindertenorganisationen begleitet.</p>
Weiterer Handlungsbedarf
-
Weitere Informationen
Bericht des Bundesrats vom 9. Mai 2018 zur Behindertenpolitik: https://www.edi.admin.ch/dam/edi/de/dokumente/gleichstellung/publikation/bericht.pdf.download.pdf/bericht.pdf

Massnahme 44: Verbesserung der Fachkräftesituation in der Pflege – Massnahmenplan (vgl. Massnahme 2)

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>Mit Beschluss vom 9. Dezember 2016 hat der Bundesrat das WBF und das EDI mit drei Massnahmen beauftragt, die</p> <ul style="list-style-type: none"> A) zu einer besseren Ausschöpfung des Rekrutierungspotenzials (Kampagne Langzeitpflege) B) zur Erleichterung des Wiedereinstiegs diplomierter Pfleger durch Mitfinanzierung der kantonalen Förderprogramme für Wiedereinstiegskurse für 2000 dipl. Pflegefachpersonen C) zur Erhöhung der Berufsverweildauer durch gezielte Optimierung der Arbeitsumgebungs-faktoren in Institutionen der Langzeitpflege <p>beitragen sollen. Die Massnahmen sind auf die Langzeitpflege ausgerichtet, da dort der zusätzliche Bedarf am höchsten sein wird (+27'000 Personen in Pflege und Betreuung bis 2025).</p>
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: 2017-2022 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Bisherige Ergebnisse / Fazit
<p>A) Kampagne Langzeitpflege</p> <p>Die nationale Imagekampagne wird die Bekanntheit der höheren Berufsbildung fördern und Karrierechancen in der Langzeitpflege aufzeigen – und damit einen Beitrag zur Steigerung der Anzahl Fachkräfte auf Tertiärstufe leisten. Träger der Kampagne sind die Branchenorganisationen Curaviva Schweiz, Spitex Schweiz und OdASanté. Sie haben Ende August eine Kommunikationsagentur ausgewählt, die die Kampagne konzipieren und umsetzen wird. Die Kampagne wird vor Ende Jahr lanciert.</p>

B) Wiedereinstieg

Der Kriterienkatalog für die Gewährung der Finanzhilfen wurde erarbeitet und die Kommunikation an die Kantone ist im März 2018 erfolgt. Erste Anfragen von Kantonen zur Gewährung von Finanzhilfen wurden entgegengenommen.

C) Erhöhung der Berufsverweildauer

Die Massnahme sieht vor, ein Instrument zu entwickeln, mit dem die für die Zufriedenheit des Pflegepersonals relevanten Arbeitsumgebungsfaktoren in Betrieben der Langzeitpflege gemessen und gegebenenfalls verbessert werden können.

In der Intensitätsstufe I (2017) wurde das Instrument entwickelt. Bei dem Instrument handelt es sich um einen elektronischen Fragebogen, der auf dem JSA-Tool von Gesundheitsförderung Schweiz als "Spezialmodul Langzeitpflege" aufbaut.

In der Intensitätsstufe II (2018-2019) wird der Fragebogen in verschiedenen Betrieben der Langzeitpflege auf seine Tauglichkeit getestet / validiert.

Weiterer Handlungsbedarf

In der Intensitätsstufe III (2019-2022) sollen Projekte zur Optimierung der Arbeitsumgebungsfaktoren in Betrieben der Langzeitpflege gefördert werden.

Weitere Informationen

Medienmitteilung des Bundes: <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-64883.html>

Factsheet (Nr. 331.5) unter Gesundheit 2020: <https://www.g2020-info.admin.ch/>

9 Glossar

Abkürzung	Bedeutung
AAL	Active and Assisted Living
Abs.	Absatz
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
Art.	Artikel
AuG	Ausländergesetz
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
BAG	Bundesamt für Gesundheit
BBG	Berufsbildungsgesetz
BFI	Förderung von Bildung, Forschung und Innovation
BFS	Bundesamt für Statistik
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BV	Bundesverfassung
CHF	Schweizer Franken
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
EBGB	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen
EDI	Eidgenössisches Departement des Inneren

Abkürzung	Bedeutung
EDK	Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFD	Eidgenössisches Finanzdepartement
EFV	Eidgenössische Finanzverwaltung
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
ESTV	Eidgenössische Steuerverwaltung
FDK	Konferenz der kantonalen Finanzdirektorinnen und Finanzdirektoren
EPA	Eidgenössisches Personalamt
EU	Europäische Union
FKI	Fachkräfteinitiative
FKIplus	Fachkräfteinitiative Plus
FZA	Freizügigkeitsabkommen
F&E	Forschung und Entwicklung
GesBG	Gesundheitsberufegesetz
GDK	Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren
GIG	Gleichstellungsgesetzes
GS	Generalsekretariat
HBB	Höhere Berufsbildung
HFKG	Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz
HKA	Höhere Kaderausildung der Armee
HTA	Health Technology Assessment
ISCO	International Standard Classification of Occupations
IV	Invalidenversicherung
KdK	Konferenz der Kantonsregierungen
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
MEI	Masseneinwanderungsinitiative
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
NRP	Neue Regionalpolitik
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SEM	Staatssekretariat für Migration
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
SGV	Schweizerischer Gewerbeverband
SKG	Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
SODK	Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren
VBS	Eidgenössisches Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport
VDK	Konferenz kantonalen Volkswirtschaftsdirektoren
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung

Abkürzung	Bedeutung
ZIVI	Vollzugsstelle für den Zivildienst

10 Literaturverzeichnis

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG (2009). Indikatorensystem Fachkräftemangel. Bern: BBT Forschungsbericht.

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG (2014). Fachkräftemangel in der Schweiz – Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern. Bern: Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO).

Buchs, H. & Gnehm, A.-S. (2018): Altersgrenzen in Stelleninseraten 2006-2017. Bericht für das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Zürich: Stellenmarkt-Monitor Schweiz.

Buchs, H. & Buchmann, M. (2017). Job Vacancies and Unemployment in Switzerland 2006-2014: Labor Market Mismatch and the Significance of Labor Market Tightness for Unemployment Duration. Bern: SECO Arbeitsmarktpolitik Nr. 45.

Bundesamt für Statistik (2018): Bevölkerung – Panorama. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.

Bundesrat (2014): Art. 121a BV (Steuerung der Zuwanderung) – Umsetzungskonzept. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Bundesrat (2017a): Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Bundesrat (2017b): Bericht über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Bundesrat (2017c): Fachkräfteinitiative – Monitoringbericht 2017. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (2013): Fachkräfteinitiative - Situationsanalyse und Massnahmenbericht. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (2011): Fachkräfte für die Schweiz – Eine Initiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements. Bern.

Loer, K.; Reiter, R.; Töller, A. (2015): Was ist ein Politikfeld und warum entsteht es? In: dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management. 8. Jahrgang, Heft 1/2015, S. 7-28.

OECD, How good is your job? Measuring and assessing job quality, OECD Employment Outlook 2014, Chapter 3, 2014.

Ruffner, J., Siegenthaler, M., (2016), From Labor to Cash Flow? The Abolition of Immigration Restrictions and the Performance of Swiss Firms. KOF Working Papers, No. 424.

Rütter Soceco (2017). Ursachen und Auswirkungen des Strukturwandels. Bern: Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft (2016): Fachkräftemangel in der Schweiz – Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft (2017a): 15 Jahre Personenfreizügigkeit – 13. Bericht des Observatoriums zum FZA Schweiz-EU. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft (2017b): Die Entwicklung der Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Staatssekretariat für Wirtschaft (2018): 14. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz – EU. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO