
Mobilisierung von inländischem Arbeits- und Fachkräftepotential Portfolio der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

Von der VDK an ihrer Plenarversammlung vom 18. Juni 2015 verabschiedet.

1. Einleitung

2011 ist unter der Federführung des Departementes für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) eine nationale Fachkräfteinitiative lanciert worden, die ursprünglich zum Ziel hatte, dem absehbaren Fachkräftemangel zu begegnen¹. 2014 wurden die Bemühungen verstärkt vor allem im Hinblick auf die Umsetzung von Artikel 121a der Bundesverfassung und deren Begleitmassnahmen. Das inländische Arbeits- und Fachkräftepotential soll gefördert und verstärkt genutzt werden als natürliche Begrenzung der Zuwanderung in den Arbeitsmarkt². Da eine Beschränkung der Zuwanderung alle Branchen betreffen wird, stehen nun nicht mehr nur gut qualifizierte Fachkräfte, sondern allgemein Arbeitskräfte im Fokus der Bemühungen. Die Zielgruppe umfasst damit alle in der Schweiz ansässigen erwerbsfähigen Personen, einschliesslich vorläufig Aufgenommene und Schutzbedürftige. Diese Personengruppen gehören zum einheimischen Arbeitsmarkt und damit auch zum bereits vorhandenen inländischen Arbeitskräftepotential. Dies gilt auch für Personen mit Kurzaufenthaltsbewilligung, die bis zu zwei Jahren in der Schweiz erwerbstätig sein können und sich damit ebenfalls in den Arbeitsmarkt integrieren.³

Bund und Kantone wollen ihre Aktivitäten zur Mobilisierung des inländischen Fach- und Arbeitskräftepotentials besser aufeinander abstimmen und bei Bedarf auch intensivieren. Zu diesem Zweck haben der Bundesrat und die Konferenz der Kantonsregierungen (KdK) eine entsprechende Vereinbarung unterzeichnet, welche die Grundsätze der Zusammenarbeit und die Kernziele definiert⁴. Die nationalen Bemühungen haben sich bisher vor allem auf Massnahmen in den Bereichen Bildung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie konzentriert. Im April 2015 fand zudem die erste nationale Konferenz zum Thema „Ältere Arbeitnehmende“ statt⁵: In einer gemeinsamen Schlusserklärung legen Bund, Kantone und die Sozialpartner dar, wie das spezifische Potential von älteren Arbeitnehmenden vermehrt genutzt werden soll. Die Kantone sind hier insbesondere im Vollzug der Arbeitslosenversicherung bei der Wiedereingliederung von älteren Stellensuchenden angesprochen.

Die VDK hat in diesem weiteren Zusammenhang ein Projekt lanciert, welches auf die Kompetenzen und Möglichkeiten der kantonalen Volkswirtschaftsdirektionen abzielt. Dabei soll der Fokus auf kantonseigene Massnahmen und Projekte zum Thema „Förderung des inländischen Arbeits- und Fachkräftepotentials“ gerichtet werden, welche einen expliziten Arbeitsmarktkontext aufweisen und in der Verantwortung der kantonalen Arbeitsmarktbehörden liegen.

2. Das Wirkungsfeld und die Aufgaben der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

Die kantonale Arbeitsmarktbehörde ist eine der verschiedenen, staatlichen und privaten Akteure des lokalen Arbeitsmarkts. Sie agiert in diesem Feld mit zahlreichen Schnittstellen zu den anderen Beteiligten wie dem Bund, den Unternehmen, den Sozialpartnern, den Bildungsbehörden und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die gesetzliche Grundlage bilden das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG)⁶ sowie das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG)⁷. Die Kernaufgabe ist die Verhinderung drohender sowie die Bekämpfung der bestehenden Arbeitslosigkeit und die Förderung der raschen und dauerhaften Eingliederung in den Arbeitsmarkt (Art. 1 lit. a AVIG). Die Steuerung geschieht über die Wirkungsvereinbarung RAV/LAM/KAST zwischen dem Bund und den Kantonen. In der Ausgestaltung des Vollzugs sind die Kantone autonom und können diesen optimal auf die lokale Wirtschafts- und Bevölkerungsstruktur abstimmen (föderaler Vollzug der ALV). Das Ziel ist eine möglichst rasche und

¹ Siehe: <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/05494/index.html?lang=de>

² Siehe: <https://www.news.admin.ch/dokumentation/00002/00015/?lang=de&msg-id=48927>

³ Siehe Seite 34 des Erläuternden Bericht, Entwurf zur Änderung des Ausländergesetzes, Umsetzung von Artikel 121a BV vom Februar 2015: http://www.ejpd.admin.ch/dam/data/bfm/aktuell/gesetzgebung/teilrev_aug_art-121a/vn-ber-d.pdf

⁴ Annahme durch die KdK am 19. Juni 2015

⁵ Siehe: <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=57020>

⁶ Siehe <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820159/201401010000/837.0.pdf>

⁷ Siehe: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19890206/index.html>

nachhaltige Integration der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt. Das SECO, die Schweizer Arbeitsmarktbehörde, ist verantwortlich für das Arbeitsvermittlungs- und Arbeitslosenversicherungsgesetz.

Die Zielgruppe der Arbeitsmarktbehörden bei der Förderung des inländischen Arbeits- und Fachkräftepotentials sind von Arbeitslosigkeit bedrohte sowie stellensuchende Personen⁸, die in einem der regionalen Arbeitsvermittlungszentren, den so genannten RAV, angemeldet sind. Mittels geschäftlicher Kontakte zu den lokalen Arbeitgebern erreichen die kantonalen Arbeitsmarktbehörden aber einen weitaus grösseren Kreis. Zusätzlich müssen zahlreiche, sich überschneidende staatliche Kompetenzgebiete koordiniert werden, wie jener der Bildung oder der sozialen Sicherungssysteme. Bei der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) können die Arbeitsmarktbehörden ebenfalls innerhalb ihrer Befugnisse mitwirken. Die Ausrichtung der Massnahmen auf den lokalen Arbeitsmarkt, die enge Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie das Fördern der Arbeitsmarktfähigkeit⁹ der Stellensuchenden kann ausserdem als ursprüngliche Förderung des inländischen Arbeits- und Fachkräftepotential betrachtet werden.

3. Bestehende Massnahmen und Projekte der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

Mitte März 2015 sind im Auftrag der VDK die kantonalen Arbeitsmarktbehörden angefragt worden, ihre Massnahmen und Projekte im Bereich Förderung des inländischen Arbeits- und Fachkräftepotentials einzureichen. Die Arbeiten erfolgten mit der Unterstützung des VSAA. Auf Mitte April konnte die Umfrage abgeschlossen werden. Das Sekretariat hat in der Folge die Daten aufbereitet und systematisiert. Das Ziel ist einerseits, die Resultate der Umfrage an der VDK-Plenarversammlung vom 18. Juni 2015 zu präsentieren. Andererseits werden eine Diskussion der Resultate sowie das Aufzeigen von Handlungsoptionen angestrebt. Die Arbeiten erfolgen im Rahmen des durch die KdK beschlossenen Schwerpunkts bei den Begleitmassnahmen zur Umsetzung von Art. 121a BV.

Die von den kantonalen Arbeitsmarktbehörden eingereichten Massnahmen und Projekte lassen sich folgendermassen gruppieren:

- Initiativen interkantonomer Gremien;
- Qualifizieren von Stellensuchenden für den Arbeitsmarkt (Förderung und Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit);
- Massnahmen für spezifische Anspruchsgruppen wie etwa Ältere und gut Qualifizierte;
- RAV als Partner für Arbeitgeber bei der Rekrutierung von Personal.

Zu den einzelnen Themengebieten ergeben sich die folgenden Ausführungen:

3.1. Initiativen interkantonomer Gremien

Einige interkantonale Initiativen beschäftigen sich momentan mit der Fachkräfteinitiative oder haben sich in ähnlichen Themen engagiert:

AMOS¹⁰ hat im Auftrag des Verbands Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalkonferenz Ostschweiz im März 2015 eine Studie mit dem Titel „Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel“ publiziert. Die Studie zeigt auf, dass bei den RAV Fachkräftepotential vorhanden ist und Stellensuchende bereit sind, flexibel am Arbeitsmarkt zu agieren. Grundlage für die Studie ist ein neuer Fachkräftemangelindikator, der zeigt, dass Ingenieur- und Informatikerberufe zu den am stärksten von Fachkräftemangel betroffenen Berufsklassen

⁸ Der Begriff „stellensuchend“ umschreibt Personen mit und ohne Anspruch auf Taggeld der Arbeitslosenversicherung

⁹ Unter Arbeitsmarktfähigkeit wird die relative Fähigkeit einer Person, unter Berücksichtigung der Interaktion zwischen ihren persönlichen Eigenschaften und dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden, verstanden.

¹⁰ Arbeitsmarktbeobachtung der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St.Gallen, Thurgau, Zug und Zürich.

gehören. Folgemassnahmen und –projekte aus der Studie werden nun von den AMOSA-Kantonen umgesetzt. Diese zielen zunächst darauf ab, die Vermittlungsarbeit weiter zu professionalisieren. Zudem soll das Rekrutierungspotenzial von arbeitslosen Personen besser erkannt und genutzt werden. Schliesslich geht es darum, die Qualifikation betroffener Personen zu verbessern und mittels Prävention bereits im Vorfeld der Arbeitslosigkeit aktiv zu werden. Partner im laufenden Projekt sind der Schweizerische Baumeisterverband (SBV), der Verband der Informations- und Kommunikationstechnologie (SWISS ICT), der Verband der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (Swissmem), der Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau (ask!) sowie Zürcher Gesellschaft für Personal-Management (ZGP). AMOSA hat sich bereits 2011 mit einer Studie der Frage nach den Ursachen von Arbeitslosigkeit im Gesundheitswesen gewidmet. Dabei ging es um die Gründe für Arbeitslosigkeit in einem Segment des Arbeitsmarktes, das als Wachstumsbranche mit Personalknappheit gilt. Die daraus ergriffenen Massnahmen wie die Intensivierung der Kontakte mit Arbeitgebenden aus dem Gesundheitswesen oder im Bereich der Eignungsabklärungen hatten das Ziel, die Betroffenen nachhaltig in den Arbeitsmarkt wieder zu integrieren.¹¹ Im gesamten AMOSA-Gebiet ist seit 2012 ein leichter Anstieg der Stellenmeldungen aus dem Gesundheitsbereich bemerkbar (Zeitraum bis Ende 2013).

Die Metropolitankonferenz Zürich will dem Fachkräftemangel entgegenwirken und hat deshalb das Projekt „Stärkung des Produktionsstandorts durch inländische Fachkräfte“ initiiert. In einem ersten Schritt wurden mittels einer Umfrage aktuelle Projekte zur besseren Nutzung des inländischen Fachkräftepotentials in den Kantonen Zürich, Schaffhausen, Zug, St.Gallen, Thurgau, Schwyz, Luzern und Aargau (Metropolitanraum Zürich) identifiziert. Besonders vielversprechende Projekte wurden anschliessend in Workshops mit ausgewählten Fachleuten aus der Wirtschaft und dem öffentlichen Sektor diskutiert und zur Nutzung durch andere Akteure vorgeschlagen. Auf dem Internet online verfügbare Informationen und ein Bericht erlauben es, die Sichtbarkeit guter Projekte zu erhöhen und zu zeigen, in welchen Bereichen zusätzlicher Handlungsbedarf besteht.

ORTE, die Arbeitsmarktbeobachtung der Romandie und des Kantons Tessin, hat in den vergangenen Jahren spezifische Bereiche des Fachkräftethemas untersucht und 2005 eine Studie über die Informatikbranche¹² und eine weitere über den Banksektor¹³ publiziert. Eine Studie über Arbeitslosigkeit im Alter ist in Arbeit.

Im Weiteren haben sich der Verband der Schweizer Arbeitsmarktbehörden VSAA und die Vereinigung der kantonalen Migrationsämter (VKM) in einem gemeinsamen Projekt mit der Frage der Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen auseinandergesetzt. Die Resultate liegen nun vor. Die Thematik wird auf Bundesebene als eine der Begleitmassnahmen zur Umsetzung von Art. 121a BV genannt.

3.2. Qualifizieren von Stellensuchenden für den Arbeitsmarkt

Mit den ordentlichen Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) steht dem Arbeitsmarktbereich eine grosse Breite an Bildungs-, Beschäftigungs- und speziellen Massnahmen zur Verfügung, um Stellensuchende fit für den Arbeitsmarkt zu machen. Damit können punktuell Bildungslücken geschlossen (z.B. ein Informatikkurs) oder die ersten Grundlagen für den Einstieg in ein neues Berufsfeld vermittelt werden (z.B. SRK-Pflegekurs). Mit dem Motivationssemester SEMO werden Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung bei der Wahl eines Bildungsweges unterstützt. Arbeitslosen Versicherten kann nach Vollendung des dreissigsten Altersjahres mit Ausbildungszuschüssen der Erwerb einer Grundausbildung ermöglicht werden. Diese Massnahmen stehen in erster Linie Personen mit Anspruch auf Arbeitslosentaggeld zur Verfügung, d.h. solchen, die auch Beitragszahler sind. Durch die Arbeitslosenversicherung kann auch eine Attest-Ausbildung (eidg. Berufsattest EBA) oder eine Lehre (eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ) unterstützt werden. Diese allgemeinen Massnahmen werden von den Kantonen in grosser Breite angeboten, dienen der Qualifizierung von inländischen Arbeitskräften, werden aber im Folgenden nicht aufgeführt.

¹¹ Siehe: <http://www.amosa.net/projekte/gesundheitswesen.html>

¹² Siehe: https://www.ge.ch/oce/doc/orte_2005_informatique.pdf

¹³ Gestützt auf eine AMOSA-Studie aus 2013, siehe: http://www.ge.ch/oce/doc/orte_2005_banque_VDGE.pdf

Daneben gibt es eine Kategorie von Massnahmen, die sich am lokalen Bedarf an Arbeitskräften orientiert und auch sehr kurzfristig aufgebaut werden können. Um Stellensuchende entsprechend den Bedürfnissen des lokalen Arbeitsmarkts zu qualifizieren, stimmen die Arbeitsmarktbehörden ihre Massnahmen mit den lokalen Unternehmen ab.

Konkrete Beispiele

- Jurakantone: Kurse zum Erlernen von Grundlagen für die Uhrenindustrie (siehe Jurakantone)
- Verschiedene Kantone: Pflege- Kurse des Schweizerischen Roten Kreuzes (SRK)
- TI: Kurse im sozialen und gesundheitlichen Bereich
- VS: Hotellerie/Tourismus-Kurse
- VS: Spezialqualifikationen im Bausektor (Trockenmauer)

Die Arbeitsmarktbehörden evaluieren laufend, wie der Bedarf an spezifischen Massnahmen für die verschiedenen Anspruchsgruppen ist und entwickeln diese entsprechend weiter. In Bezug auf die Förderung des inländischen Arbeits- und Fachkräftepotentials hat die Umfrage folgende Ergebnisse gebracht:

3.2.1. Spezifische Massnahmen und Projekte für Ältere Stellensuchende

Die Arbeitsmarktbehörden setzen auf verschiedene Strategien für ältere Stellensuchende. Diese profitieren von einer auf sie abgestimmten Beratung und Vermittlung. In den ständigen Kontakten können Arbeitgeber motiviert werden, ihre offenen Stellen mit geeigneten älteren Stellensuchenden zu besetzen und somit generell für die Thematik sensibilisiert werden. Passende arbeitsmarktliche Massnahmen steigern die Vermittlungsfähigkeit von älteren Arbeitnehmenden. Dabei stellen Kantone ihre Massnahmen auch Teilnehmenden anderer Kantone zur Verfügung und prüfen, erfolgreiche Massnahmen anderer Kantone ebenfalls zu übernehmen.

An der ersten nationalen Konferenz für ältere Arbeitnehmende vom 27. April 2015 in Bern haben sich Bund, Kantone und die Sozialpartner auf diverse Massnahmen verständigt. Dabei steht für die kantonalen Arbeitsmarktbehörden im Vordergrund, ihre Strategien und Arbeiten fortzusetzen und diese zu stärken.

Folgende Massnahmen wurden an der Konferenz verabschiedet:

- Die Kantone (VDK und VSAA) machen eine Bestandesaufnahme und führen ein Monitoring (Umfrage und Controlling) bei den zuständigen kantonalen Arbeitsmarktbehörden durch, um effiziente Massnahmen für die Wiedereingliederung zu dokumentieren;
- Die VDK und der Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA) unterstützen und fördern den interkantonalen Austausch über beispielhafte Projekte und Massnahmen zur Kürzung der Verweildauer von älteren Stellensuchenden in der ALV sowie deren nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Das WBF (SECO) behandelt in Zusammenarbeit mit den Kantonen die besonderen Herausforderungen älterer Stellensuchender als Fokusthema beim jährlichen RAV-Austausch;
- Bund, Kantone und Sozialpartner prüfen, inwiefern kantonale Stellen (auch ausserhalb der ALV) die Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden in der Thematik spezifischer Aspekte „älterer Arbeitnehmenden“ noch gezielter unterstützen können (auch als Anlaufstelle für Betroffene);
- Der Bund sowie die Kantone und ihre Arbeitsmarktbehörden setzen ihre Anstrengungen fort, um die Unternehmen und die Öffentlichkeit für die Anliegen der älteren Arbeitnehmenden zu sensibilisieren.

Grundsätzlich haben in diesem Themenfeld die privaten und öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber am meisten Handlungsoptionen. Es ist an ihnen, ältere Arbeitnehmende anzustellen und deren Weiterbildung entsprechend zu fördern. Der Staat kann im Rahmen der ordentlichen und bestehenden Massnahmen im besten Fall unterstützen. Die Arbeitslosenquote von Personen mit einem Lebensalter über 50 Jahre lag im Jahr 2014 mit 2,8 Prozent 0,4 Prozentpunkte unter dem schweizerischen Durchschnitt. Der

Anteil und vor allem die Anzahl von älteren, beim RAV registrierten Arbeitslosen hat seit Anfang der 1990er Jahre gleichwohl stetig zugenommen. Dies erfolgte allerdings parallel zur Zunahme älterer Personen in der Erwerbsbevölkerung¹⁴. Seitens der RAV zeigt sich, dass gewisse Massnahmen sehr erfolgreich sind. Im Hinblick auf die nächste Konferenz "ältere Arbeitnehmende" sollen die bisherigen Arbeiten gestärkt und optimiert werden. Dabei stehen der interkantonale Austausch über erfolgreiche Massnahmen sowie die Sensibilisierung von Unternehmen und der Öffentlichkeit im Vordergrund.

Konkrete Beispiele

- BL: Die für die Arbeitgeberkontakte zuständigen Aussendienstmitarbeitenden der RAV des Kantons Basel-Land haben sich über eine Weiterbildung zur Demographie-Beraterin/Berater spezialisiert. Sie können die Situation der Firmen diesbezüglich analysieren, Vorteile von älteren Arbeitnehmenden aufzeigen und die Firmen motivieren, diese einzustellen.
- SG: Das Tandem wurde im Kanton St.Gallen entwickelt und ist jetzt, da sehr erfolgreich, vom Kanton Aargau übernommen worden
- SH: Aus Vernetzung, Tandem und Weiterbildung kombinierte Arbeitsmarktliche Massnahmen für gut und sehr gut qualifizierte Ältere Stellensuchende
- AG: Plakatkampagne zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit
- ZG: Der Kanton Zug setzt auf Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden und arbeitet dabei mit einem renommierten Ausbildungsanbieter zusammen, der vor allem Personen aus der Privatwirtschaft weiterbildet.
- UR: Unternehmeranlass zum Thema Demographie
- SG: Beratung Unternehmen 4 Säule: Neuer Ansatz zum Umgang mit Mitarbeitenden über 50
GE: Weiterbildung für Personalverantwortliche zum Thema Ältere Arbeitnehmende

3.2.2. Spezifische Massnahmen für gut qualifizierte Stellensuchende

Heute verfügt mehr als jeder dritte Erwerbstätige über eine höhere berufliche Bildung oder ein Fachhochschul- resp. ein Universitätsstudium. Diese Entwicklung betrifft auch arbeitslose Personen: So ist der Anteil an Stellensuchenden mit tertiären Bildungsabschlüssen zwischen 2002 und 2013 auf 17 Prozent angestiegen¹⁵. Die Vermittlung von gut und sehr gut qualifizierten Stellensuchenden wird immer wichtiger für die RAV, auch wenn sie faktisch noch keine signifikant grosse Anspruchsgruppe darstellen. Die AMOSA-Studie zeigt hierbei auf, dass bei den RAV durchaus noch Potential als Rekrutierungskanal für Fachkräfte mit höherer Ausbildung besteht. Im Gegensatz zu anderem Personal, bei dem die Vermittlung durch das RAV eingespielt ist, nehmen die Unternehmen diese Dienste bei den Fachkräften kaum wahr. Dies liegt auch daran, dass vermutet wird, dass auf den RAV keine Fachkräfte arbeitslos gemeldet oder die betroffenen Personen ungenügend qualifiziert sind. Laut AMOSA Studie gilt es, dieses Bild in den Arbeitgeberkontakten durch Information und Sensibilisierung sowie einer gezielteren Vermittlung zu korrigieren. Daneben sollen auch arbeitsmarktliche Angebote verstärkt auf die Bedürfnisse von solchen Fachkräften ausgerichtet werden¹⁶. Die AMOSA-Kantone entwickeln zurzeit konkrete Wege, um die Erkenntnisse der Studie umzusetzen. Dabei stehen die vier folgenden Handlungsfelder im Zentrum:

- Handlungsfeld 1: Professionelle Vermittlung - Handlungsspielräume nutzen: Darunter fallen Job- und Berufsmessen sowie Job-Speed-Dating-Events und „Rekrutierungstage“, ausserdem Marketingkampagnen in Zusammenarbeit mit externen Partnern;

¹⁴ Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt: <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/39141.pdf>

¹⁵ Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel - Chancen und Herausforderungen für Stellensuchende und Unternehmen – 2015, AMOSA: http://www.amosa.net/projekte/mobilitaet-fachkraeftemangel.html?tx_nezzoheaderslider_pi1%5Bimage%5D=245&tx_nezzoheaderslider_pi1%5Bcontroller%5D=Image&cHash=c31999290752b3ed925619b7d85ef4d7

¹⁶ Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel, AMOSA, S. 36ff: http://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/FMB/01_FMB_Schlussbericht_DE.pdf

- Handlungsfeld 2: Rekrutierungspotential besser erkennen und nutzen: hier geht es insbesondere um die Erarbeitung von Anpassungsvorschlägen für die berufsbezogenen Daten im AVAM, welche für das Matching erforderlich sind;
- Handlungsfeld 3: Qualifikation: Das Handlungsfeld umfasst die Vereinfachung der Nachzertifizierungs- & Validierungsmöglichkeiten Kompetenzen-Bilanzierung, Pragmatische Qualifizierung (z.B. Buschauffeure ÖV, SRK-Kurse im Gesundheitsbereich) die Stärkung der Grundbildung (u.a. Sprachkurse, aber auch Mathematik, Informatik) und die Kommunikation und Bekanntmachung Ausländischer Abschlüsse;
- Handlungsfeld 4: Prävention: Dies umfasst die Sensibilisierung durch die Arbeitsmarktbehörden.

Konkrete Beispiele

- SG: Angebot für Akademikerinnen und Akademiker: Workshop und anschliessende Karriereberatung zu den Themen Bewerbungsstrategien, Neuorientierung und Karriereplanung;
- SH: Programm „Fokus Zukunft“ für sehr gut qualifizierte Stellensuchende, meist mit Fach- oder Hochschulabschluss;
- VS: Programm CIM für Kader und Spezialisten;
- VS: Internetplattform VSlink für Hochqualifizierte und Walliser Unternehmen.

3.3. Arbeitsmarktbehörden als Partner für Arbeitgebende bei der Rekrutierung von Personal

Über die Arbeitgeberkontakte stehen die Arbeitsmarktbehörden in regelmässiger Verbindung mit den lokalen Arbeitgebenden. Konkretes Ziel dieser Arbeitgeberkontakte ist die Vermittlung von geeigneten Stellensuchenden für offene Stellen der Unternehmen. Auf die Fachkräfteinitiative bezogen heisst dies die Verhinderung der Rekrutierung von Personal im Ausland und den Rückgriff auf das inländische Personal. Der Kanton Genf hat eingeführt, dass staatliche und staatsnahe Unternehmen ihre offenen Stellen zuerst dem RAV melden müssen. Neben der direkten Zuweisung (ein oder mehrere Stellensuchende für eine offene Stelle) nutzen die Arbeitsmarktbehörden weitere Instrumente im Kontakt mit den Unternehmen:

a) Sensibilisierung und Prävention

Unternehmen werden auf das Potential von Arbeits- und Fachkräften bei den RAV aufmerksam gemacht. Ebenfalls können Unternehmen sensibilisiert werden, bei offenen Stellen auch passende Bewerberinnen und Bewerber aus mit Vorurteilen behafteten Personengruppen, wie beispielsweise ältere Arbeitnehmende oder vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge, bei der Besetzung von offenen Stellen zu berücksichtigen. Dies kann im Gespräch mit einem Mitarbeitenden des kantonalen Arbeitgeberservices, über Unternehmeranlässe oder Kampagnen geschehen.

Konkrete Beispiele

- BL: Die für die Arbeitgeberkontakte zuständigen Aussendienstmitarbeitenden der RAV haben sich über eine Weiterbildung zur Demographie-Beraterin/-Berater spezialisiert. Sie können die Situation der Firmen diesbezüglich analysieren, Vorteile von älteren Arbeitnehmenden aufzeigen und die Firmen motivieren, diese einzustellen.
- AG: Plakatkampagne zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit
- UR: Unternehmeranlass zum Thema Demographie
- VS: Kooperationsvertrag hinsichtlich Eingliederung von vorläufig aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen

b) Einarbeitungszuschüsse

Als spezielle arbeitsmarktliche Massnahme können bei Versicherten, deren Vermittlung erschwert ist, für die Einarbeitung in einem Betrieb bei vermindertem Lohn Einarbeitungszuschüsse gewährt werden (Art. 65 AVIG).

c) *Zusammenarbeit mit bestimmten Branchen*

Dieser Zusammenarbeit kommt grosse Bedeutung zu, insbesondere bei der Entwicklung von auf den lokalen Arbeitsmarkt abgestimmten arbeitsmarktlichen Massnahmen, wobei auch kurzfristig Stellensuchende für gewisse Tätigkeiten qualifiziert werden können.

d) *Vermittlungsplattformen*

Als Teil des Arbeitgeberservices und der Vermittlungsstrategie organisieren die Arbeitsmarktbehörden Anlässe, wo sich Stellensuchende und Arbeitgebende austauschen können. Ebenfalls wichtig für die Standorte ist das Zusammenbringen von lokalen Unternehmen und Fachkräften.

Konkrete Beispiele

- BE: Job-Speed-Dating: eine persönliche Kontaktplattform zwischen Unternehmen und Stellensuchenden
- BE: Sprungbrett Event: Begegnungsplattform für Berner Unternehmen mit Studierenden mit dem Zweck der Rekrutierung von Fachkräften
- BL: Berufsschau
- BL: Jugend Elektronik und Technik
- BS: tunBasel.ch, eine interaktive Erlebniswelt für Kinder und Jugendliche, die auf spielerische Weise das Interesse für Technik und Naturwissenschaften wecken soll
- LU: Imagekampagne und Aktion „de 5er und s Weggli“ mit dem Ziel, lokale Fachkräfte für lokale Unternehmen zu finden
- TG: Talente für Thurgau: Bündel von Instrumenten und Massnahmen zur Stärkung der Wahrnehmung des Werkplatzes Thurgau
- SG: Sprungbrett der Kantone St.Gallen und Appenzell Ausserrhoden: Ostschweizer Firmen präsentieren sich den Absolventinnen und Absolventen der Ostschweizer Hochschulen bzw. Den Studierenden
- Ost-CH: Pro-Ost: Präsentation des Arbeitsplatzstandorts Ostschweiz gegenüber Fachkräften
- SH: Jobmarkt spezial: Jobmesse für Arbeitgebende, um Kandidatinnen und Kandidaten kennenzulernen
- VS: Tischmesse an Unternehmerforen anlässlich von Gewerbeausstellungen
- VS-Link Events in Zusammenarbeit mit der regionalen Gewerbeausstellung HES-SO

4. Gesamtbeurteilung des Potentials der Massnahmen und Projekte

Im Bezug auf die Förderung des inländischen Arbeits- und Fachkräftepotentials besteht der direkte Einfluss der Arbeitsmarktbehörden bei den stellensuchenden Personen, welche bei Bedarf mit den hier vorgestellten Massnahmen qualifiziert und in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Das entspricht dem Potential an Arbeits- und Fachkräften, das durch die Arbeitsmarktbehörden direkt mobilisiert werden kann. Durch das indirekte Wirken über die Kontakte zu den lokalen Arbeitgebern, Unternehmen und Branchen kann zusätzlich ein Erfolg ausgelöst werden. Die gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen sind heute durch die beiden eidgenössischen Gesetze der Arbeitslosenversicherung sowie der Arbeitsvermittlung vorgegeben.

Innerhalb dieser Möglichkeiten sind die Kantone über die Arbeitsmarktbehörden mit konkreten Massnahmen und Projekten bereits durchaus aktiv. Entsprechende Projekte stellen vielfach Verbundaufgaben mit anderen Behörden (bspw. aus den Bereichen Migration/Integration, Bildung oder Sozialhilfe) dar. Involviert sind in der Regel auch alle Staatsebenen, d.h. der Bund, die Kantone und die Gemeinden. Bei der Reintegration von Stellensuchenden für den Arbeitsmarkt setzen die Arbeitsmarktbehörden grundsätzlich auf die vorhandenen arbeitsmarktlichen Massnahmen, die laufend evaluiert und fortentwickelt werden – immer im Hinblick auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts und der Stellensuchenden. Dabei arbeiten die staatlichen Behörden (Bund und Kantone) eng mit den lokalen Unternehmen, den Partnern im Bildungsbereich und der sozialen Sicherungssysteme zusammen. Dies geschieht vor allem in etablierten Gremien und bestehenden Regelstrukturen, wie den Fachverbänden, aber auch im Rahmen der kantonalen und nationalen interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ). Im

Grundsatz gilt es, in all diesen Bereichen die bestehenden Arbeiten weiterzuführen und dort, wo sinnvoll, potentialorientiert zu verstärken.

Bei der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und Unternehmen im Rahmen der Rekrutierung von Personal bemühen sich die kantonalen Arbeitsmarktbehörden, als zuverlässiger Partner etwa gegenüber den Personalverantwortlichen zu agieren. Der Einfluss der kantonalen Stellen auf die Anstellungspolitik der Firmen beschränkt sich dabei auf Sensibilisierungs- und Präventionsmassnahmen im direkten Arbeitgeberkontakt. Darüber hinaus hatte eine spezifische Plakatkampagne des Kantons Aargau zu älteren Arbeitnehmenden nachweislich Erfolg. Hier besteht Potential, die Kampagne thematisch zu erweitern und gegebenenfalls mit Unterstützung des Bundes gesamtschweizerisch durchzuführen.

Die Umfrage hat aufgezeigt, dass die Arbeitsmarktbehörden gemäss ihrer Aufgabe einiges investieren, um Stellensuchende den Bedürfnissen des lokalen Arbeitsmarkts entsprechend zu qualifizieren. Diese Massnahmen kommen aber erst zum Zug, wenn eine Person bereits von Arbeitslosigkeit betroffen ist. Für die Schadensminderung wäre es sinnvoll, bereits präventiv anzusetzen. Arbeitstätige Personen sollten die Möglichkeit haben, sich stets weiterzubilden, um die sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes erfüllen zu können. Hier haben die Arbeitsmarktbehörden jedoch wenig Spielraum. Sie können die Thematik in die laufenden Arbeitgeberkontakte einbringen. Auch hier gibt es mit den Partnern der Bildung und den Unternehmen zusammen ein Potential, um einerseits drohende Arbeitslosigkeit zu verhindern und andererseits adäquat ausgebildete Arbeits- und Fachkräfte für die Unternehmen zu generieren.

Bestehende Arbeiten sind da zu verstärken, wo es Sinn macht. Dabei soll potentialorientiert vorgegangen werden, um einen effektiven und effizienten Mitteleinsatz zu gewährleisten. Dafür benötigt es ein abgestimmtes Vorgehen unter allen Beteiligten. Der Staat soll hier eine koordinierende Rolle einnehmen. Im Weiteren kann er selber über konkrete Massnahmen die Zielerreichung unterstützen. Dafür braucht es eine Zusammenarbeit über viele Fachgebiete.

Wo negative Tendenzen in Bezug auf spezifische Gruppen von Stellensuchenden auszumachen sind (etwa bei höher Qualifizierten oder bei älteren Arbeitnehmenden), sollen spezifische Massnahmen getroffen werden. Grundsätzlich sind die Massnahmen jedoch für alle Berechtigten offen zu halten - auch für beitragszahlende ausländische Stellensuchende.

Bei einem potentialorientierten Vorgehen ist es unabdingbar, dass man die Potentiale mengenmässig erfasst und ein Monitoring über den Erfolg der Massnahmen einführt. Die Erfolgskontrolle soll grundsätzlich je Staatsebene eigenständig, jedoch aufeinander abgestimmt erfolgen.

5. Weiteres Vorgehen

Daraus ableitend sind kurz- bis mittelfristig folgende Handlungsfelder auszumachen:

1. Handlungsfeld: Entwicklung und Evaluation der Bemühungen beim Qualifizieren von Stellensuchenden für den Arbeitsmarkt.

Hier soll auf die etablierten Gremien und den interkantonalen Erfahrungsaustausch abgestellt werden. Ergebnisse von interkantonalen Studien und Projekten sollen einbezogen werden. Weitere Qualifizierungsmassnahmen können mit der Umsetzung von Art. 121a BV an Bedeutung gewinnen, wenn gering qualifizierte Arbeitskräfte aufgrund einer Zuwanderungsbremse knapp werden. Grundsätzlich könnte der Bedarf an Geringqualifizierten in den Exportbranchen aufgrund der allgemeinen Wirtschaftslage (Bsp. Währungssituation) aber auch sinken. Ferner ist die Zahl von Arbeitnehmenden aus den EU/EFTA-Staaten bspw. in der Tourismusbranche hoch. So könnten, um das inländische Potential besser zu nutzen, Arbeitskräfte, allenfalls mit Umschulungen in der Gastronomie und Hotellerie eingesetzt werden. Alternativ oder zusätzlich können mit Einarbeitungszuschüssen (EAZ) Arbeitnehmende in einer für sie neuen Branche eine Anstellung finden. Potential ist also durchaus vorhanden, insbesondere wenn die direkte Zusammenarbeit mit Branchen und Unternehmen mit Arbeitskräftemangel gesucht wird. Eine solche gilt es von institutioneller Seite her zu fördern.

2. Handlungsfeld: Umsetzung der an der Konferenz für Ältere Arbeitnehmende beschlossenen Massnahmen im Hinblick auf die Folgekonferenz im Jahr 2016.

Die Umsetzung erfolgt auf Seiten Bund und Kantone jeweils unter gegenseitiger Abstimmung in den eigenen Kompetenzbereichen; dafür verantwortlich zeichnen die bereits bestehenden Gremien der Fachkräfteinitiative.

3. Handlungsfeld: Sensibilisierung der Öffentlichkeit und der Unternehmen auf des Thema „Stärkung des inländisches Arbeits- und Fachkräftepotentials“

Neben kantonalen Bestrebungen ist die Durchführung einer nationalen Kampagne zu prüfen.

4. Handlungsfeld: Prävention

Zusammen mit den Unternehmen sollen Möglichkeiten und Finanzierungen geprüft werden, welche die stetige Weiterbildung von arbeitstätigen Personen fördern. Die Federführung liegt – ausserhalb des Arbeitsmarktbereichs – bei den dafür verantwortlichen Bildungsinstitutionen sowie insbesondere auch bei den Unternehmen. Viele Bestrebungen sind hier bereits im Gange.