



Stand: 17.05.2017

Faktenblatt – Begleitgruppe FKlplus

Hintergründe

Eine ausreichende Verfügbarkeit von Fachkräften ist für eine exportorientierte, kleine Volkswirtschaft im globalen Standortwettbewerb eine Voraussetzung für anhaltendes Wirtschaftswachstum. Die folgenden Trends führten zur Lancierung der Fachkräfteinitiative im Jahr 2011 und deren späteren Intensivierung:

- Demografischer Wandel (Alterung der (Erwerbs)-Bevölkerung) → Sinkendes Angebot an Fachkräften
- Bildungsintensives Beschäftigungs- und Wirtschaftswachstum → Kontinuierlich steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften
- Stärkere Regulierung der Zuwanderung (Initiative gegen Masseneinwanderung Februar 2014) → Akzentuiert Fachkräftemangel

Ziele und Massnahmen der Fachkräfteinitiative

1. Bessere Erschliessung inländischer Potenziale → Entschärfung Fachkräfteknappheit
2. Gleichzeitig Reduktion der Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften

Bund und Kantone haben 2015 eine Intensivierung der Initiative beschlossen und die Bemühungen zur Ausschöpfung inländischer Potenziale auf das gesamte Arbeitskräfteangebot ausgeweitet. Entlang von vier Schwerpunkten verfolgen zahlreiche Massnahmen die Zielsetzung der Initiative:

- **Arbeitsmarkt- und Bildungsmassnahmen** zur Nach-, Um- und Höherqualifizierung und zur Sicherung der tiefen Arbeitslosigkeit
- Verbesserung der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- Weiterführung der **Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmenden**
- **Erhöhung der Arbeitsmarktintegration** von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen

Rolle der Akteure

Die Fachkräfteinitiative verfolgt einen dezentralen, differierten Ansatz, der die bestehenden Strukturen und Kompetenzordnung in Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik berücksichtigt.

- Unternehmen/Arbeitgeber: Zuerst verantwortlich für Deckung ihres Fachkräftebedarfs
- Staat: Sicherstellung guter Rahmenbedingungen (z.B. die Eliminierung negativer Anreize hinsichtlich der Erwerbstätigkeit).
- Bund und Sozialpartner: Sensibilisierung der Unternehmen und Öffentlichkeit hinsichtlich der Thematik (z.B. ältere Arbeitnehmende und Menschen mit Behinderungen / Erarbeitung von Grundlagen zur Thematik wie der Webseite Fachkräfte Schweiz / Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage).
- Kantone: Mit zahlreichen Beispielen und Projekten unterstützen die Kantone die Bekanntmachung guter Praktiken und damit die Sensibilisierung hinsichtlich der Fachkräftethematik.

- Sozialpartner: Als Vertreter der Arbeitswelt engagieren sie sich dafür, bei ihren Mitgliedern die Bereitschaft zu stärken, inländische Fachkräfte zu fördern und mittels flexibler Modelle deren Erwerbstätigkeit zu stärken.

Zwischenbilanz¹

Makroebene

Das inländische Arbeitskräftepotenzial wurde in den letzten Jahren durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung besser ausgeschöpft.

- Seit 2010 konnten zusätzlich 124'000 inländische Arbeitskräfte (in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)) mobilisiert werden. Die Effekte durch die Bevölkerungsentwicklung – namentlich die Zuwanderung bzw. die demografische Entwicklung – sind darin nicht enthalten. Vor allem Frauen beteiligten sich stärker am Arbeitsmarkt. Aber auch bei älteren Arbeitnehmenden wurden die Potenziale intensiver ausgeschöpft.

Optimierung der Rahmenbedingungen (eine Auswahl)

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden verbessert.

- Mit Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung wurde die Schaffung von 54'500 zusätzlichen Betreuungsplätzen unterstützt. Das entspricht einer Verdopplung des Angebots. Bis Ende 2016 wurden vom Bund dabei 323 Mio. Franken investiert. Die Nachhaltigkeit der Finanzhilfen war sehr hoch.
- Der Bund will die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin fördern. Mit zwei neuen Förderinstrumenten strebt der Bund die Senkung der Kinderdrittbetreuungskosten und die bessere Abstimmung der familienergänzenden Kinderbetreuungsangebote auf die Bedürfnisse der Eltern an.

Arbeitsmarkt- und Bildungsmassnahmen zur Nach-, Um- und Höherqualifizierung: Bei der Qualifizierung der inländischen Fachkräfte wurden Fortschritte erzielt – zum Beispiel im Gesundheitswesen. Inländische Ausbildungsabschlüsse konnten massgeblich erhöht werden.

- Seit 2007 haben sich die Abschlüsse Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ bis heute mehr als verdoppelt (3'900 Abschlüsse pro Jahr, 2015). Jedes Jahr werden zusätzliche Lehrstellen angeboten.
- Auf Tertiärstufe steigen die Eintritte in Pflegestudiengängen seit 2011 um rund 30% auf 3'350 an.
- Mehr inländische Ärztinnen und Ärzte werden ausgebildet (Steigerung Anzahl klinischer Ausbildungsplätze um 44%, 2007-2016). Damit standen im Jahr 2016 an den fünf Medizinischen Fakultäten der Schweiz insgesamt 1'055 klinische Ausbildungsplätze zur Verfügung. Eine weitere Kapazitätserweiterung durch Konsolidierung und Ausbau von Lehre und Forschung in der Humanmedizin wird umgesetzt.
- Der Ausbau der Studienplätze hat sich bereits auf die Zahl der Masterabschlüsse ausgewirkt (Steigerung Anzahl Abschlüsse um knapp 39% von 622 auf 863, 2005-2015). Ziel

¹ Die Zwischenbilanz bildet nicht alle Massnahmen der Fachkräfteinitiative ab und widerspiegelt daher nur eine Auswahl. Mehr Informationen zum Stand der Massnahmen sind auf der Webseite Fachkräfte Schweiz im halbjährlich publizierten Report (Fachkräfteinitiative: Massnahmen des Bundes, <https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/initiative/berichte-und-studien/>).

bleibt: Erhöhung Anzahl Master-Abschlüsse in Humanmedizin bis im Jahr 2024 auf 1'350. Die eidgenössischen Räte haben hierfür einen Zusatzkredit von CHF 100 Mio. zugunsten eines anreizbasierten Sonderprogramms gewährt.

Sensibilisierung und gute Praktiken der Unternehmen und Öffentlichkeit (eine Auswahl)

Die Akteure (Bund, Kantone und Sozialpartner) haben im Mai 2016 die Webseite Fachkräfte Schweiz lanciert (www.fachkraefte-schweiz.ch).

- Sie gibt Auskunft zur Fachkräftethematik und enthält eine Datenbank mit zahlreichen guten Praktiken und Projekten seitens Unternehmen, Kantonen und Verbänden, die zur besseren Ausschöpfung inländischer Potenziale beitragen.
- Die Plattform erhöht die Sichtbarkeit der verschiedenen Tätigkeiten und Anstrengungen. Zudem wird der Informationsaustausch unter allen Partnern erleichtert.

An der dritten nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende (April 2017), welche die bessere Arbeitsmarktintegration von älteren Arbeitskräften zum Ziel hat, zogen die Akteure (Bund, Kantone und Sozialpartner) Bilanz über die eingeleiteten Massnahmen.

- Private und öffentliche Arbeitgeber hatten sich schon 2015 geeinigt, in Stelleninseraten überall dort auf die Erwähnung des Lebensalters als Kriterium zu verzichten, wo dieses sachlich für die Stelle nicht notwendig ist. Die Entwicklung und Verbreitung von Altersangaben in Stellenausschreibungen in der Schweiz wurde umfassend untersucht und dargestellt. Die Studie des Stellenmarkt-Monitors Schweiz zeigt einen signifikanten Rückgang der Angaben von Altersgrenzen in Stellenausschreibungen (2006: 16%, 2015: 6%).
- Als zusätzliches Sensibilisierungsinstrument wurde eine Onlinebroschüre lanciert, um den Erhalt und Wiedereinstieg älterer Arbeitnehmender in KMU zu fördern. Darin werden neben Informationen zur Thematik gute Praktiken für die Förderung der Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmenden aufgezeigt.

Fazit

Die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen zu Gunsten eines ausreichenden und flexiblen Fachkräftepools bleibt für die Schweiz von zentraler Bedeutung. Starke inländische Branchen bieten einen grossen Markt für Fachkräfte. Diese wiederum festigen die Stellung der Unternehmen im Markt. Der demografische Wandel und die technologische Entwicklung (Innovation, Digitalisierung) werden die Fachkräftenachfrage erhöhen. Mit der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative wurde die Aktivierung inländischer Arbeitsmarktpotenziale als Auftrag gesetzlich verankert (AuG Art. 21a, Abs.1).

Wichtig ist, dass Investitionen gezielt und bedarfsgerecht erfolgen:

- Das Arbeitskräftepotential wird in der Schweiz (ø 2016: Arbeitslosenquote 3.3%, Erwerbsquote rund 85%, Erwerbsquote in Vollzeitäquivalente 72.5%) bereits so intensiv ausgeschöpft, wie in fast keinem anderen OECD-Land.
- Die Massnahmen der Fachkräfteinitiative sind eher mittel- bis langfristig ausgerichtet. Daher nimmt die Wirkung der Massnahmen Zeit in Anspruch.
- In einer florierenden Volkswirtschaft sind Fachkräfte nach ökonomischer Gesetzmässigkeit knapp und haben daher ihren Preis.

Die Massnahmen zur Sicherung eines ausreichenden Fachkräftepools sind ein Bestandteil der Schweizer Arbeitsmarktpolitik. Die beteiligten Akteure werden ihre Anstrengungen zur besseren Ausschöpfung inländischer Potenziale konsequent weiterführen.