



Fachkräfteinitiative Monitoringbericht 2017

Bericht des Bundesrates

Bern, 25. Oktober 2017

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	5
1.1	Hintergründe und Auftrag.....	5
1.2	Parlamentarische Aufträge.....	5
1.3	Umfeld.....	6
1.3.1	Arbeitsnachfrage.....	6
1.3.2	Arbeitsangebot.....	8
1.3.3	Politik: Umsetzung von Art. 121a BV.....	10
2	Querschnittsaufgaben Bund	12
2.1	Organisationsstruktur.....	12
2.2	Sensibilisierung und Kommunikation	14
2.2.1	Webseite «Fachkräfte Schweiz»	14
2.2.2	Broschüre.....	16
2.3	Projektunterstützung.....	16
2.3.1	Geförderte Projekte 2016	17
2.3.2	Geförderte Projekte 2017	19
3	Stand der Massnahmen	21
3.1	Wirkung	22
3.1.1	Wirkungszeitspanne	22
3.1.2	Kausalität	23
3.2	Ergebnisse.....	24
3.2.1	Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.....	24
3.2.2	Nach- und Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes	25
3.2.3	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	28
3.2.4	Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus	30
3.2.5	Förderung von Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit aufgrund höherer Produktivität	32
4	Schlussfolgerungen	34
5	Glossar	36
6	Anhang	38
6.1	Übersicht: Massnahmen unter Federführung des Bundes	38
6.2	Nach- und Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes.	41
6.3	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	63
6.4	Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus.....	75
6.5	Förderung von Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit aufgrund höherer Produktivität.....	79
6.6	Erhöhung der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen.....	89
6.7	Weitere Massnahmen zur Erhöhung der Arbeitsmarkteteiligung.....	93

6.7.1	Projekte der Sozialpartner	97
6.8	Wortlaut der Motionen.....	99

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Veränderung der Erwerbstätigkeit nach Berufshauptgruppen (ISCO-081), 2011-2016, in 1'000	7
Abbildung 2: Alterung der Babyboomer – Wachstum der ständigen Wohnbevölkerung ab 65 Jahren, 1972-2035.....	9
Abbildung 3: Altersquotient im internationalen (EU) Vergleich, 1990 und 2016, in Prozent ..	10
Abbildung 4: Charakterisierung der Berufsfelder mit und ohne Fachkräftemangel	11
Abbildung 5: Organigramm Fachkräfteinitiative	13
Abbildung 6: Trend (Gleitender Durchschnitt) der eindeutigen Besuche und Aktionen pro Besuch, 1. Juli 2016 bis 31. Juli 2017	15
Abbildung 7: Umsetzungskonzept zu Artikel 121 a der Bundesverfassung	21
Abbildung 8: Entwicklung des Arbeitskräfteangebots unter Berücksichtigung von Partizipations- und Bevölkerungseffekten nach Altersgruppen, 2010-2016, in 1'000	24
Abbildung 9: Bildungsstand der Bevölkerung nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 1996/2016/2025, in Prozent der 25-64-jährigen ständigen Wohnbevölkerung	25
Abbildung 10: Entwicklung des Bildungsniveaus von Frauen Höchste abgeschlossene Ausbildung der 25- bis 64-jährigen Frauen, 2000-2016, in Prozent.....	26

Massnahmenverzeichnis

Massnahme 1: Projekt Match-Prof	41
Massnahme 2: Masterplan Bildung Pflegeberufe	42
Massnahme 3: Strategie höhere Berufsbildung (HBB)	43
Massnahme 4: Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene	45
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.....	47
Massnahme 6: Massnahmenpaket «Stärkung der Praxisorientierung beim Fachhochschulzugang im MINT-Bereich».....	50
Massnahme 7: Konsolidierung und Ausbau von Lehre und Forschung der Humanmedizin .	52
Massnahme 8: Gesundheitsberufegesetz (GesBG)	54
Massnahme 9: Stärkung der Nachwuchsförderung an Hochschulen	55
Massnahme 10: Bundesprogramm Chancengleichheit an den FH 2013 – 2016	57
Massnahme 11: Personenförderung der KTI	58
Massnahme 12: Anerkennung der militärischen Führungsausbildung durch Hochschulen ..	59
Massnahme 13: Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie die berufliche Orientierung in der Schule verbessern.....	61
Massnahme 14: Bildungsmassnahmen betroffener Branchen	62
Massnahme 15: Bildungsmassnahmen der Bundesverwaltung und grosser marktnahen Bundesbetriebe.....	62
Massnahme 16: Reduktion negativer Erwerbsanreize bei der Ehegattenbesteuerung	63
Massnahme 17: Steuerliche Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten	65
Massnahme 18: Verlängerung und Änderung des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung	67
Massnahme 19: Einsatz von Zivildienstleistenden in Kinderbetreuungsstrukturen	68

Massnahme 20: Arbeitsgruppe zur Finanzierung von Tagesstrukturen im Schulbereich.....	69
Massnahme 21: Bestehende und vorbildliche Massnahmen Arbeitgeber Bundesverwaltung	71
Massnahme 22: Neuausrichtung der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz GIG	72
Massnahme 23: Aktionsplan zur Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen	73
Massnahme 24: Reform der Altersvorsorge 2020	75
Massnahme 25: Bundesverwaltung als Arbeitgeberin: Vorbildfunktion (Konzept «Generationenmanagement»)	75
Massnahme 26: Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende	77
Massnahme 27: Abklärungen zur Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden	78
Massnahme 28: Förderprogramm „Interprofessionalität im Gesundheitswesen“ insbesondere in der medizinischen Grundversorgung“	79
Massnahme 29: Förderung der koordinierten Versorgung	80
Massnahme 30: Versorgungsforschung	82
Massnahme 31: Umsetzung der Qualitätsstrategie	83
Massnahme 32: Health Technology Assessment Programm (HTA-Programm)	84
Massnahme 33: Bundesgesetz über das elektronische Patientendossier	86
Massnahme 34: Forum medizinische Grundversorgung (ehem. Masterplan Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung)	87
Massnahme 35: «Active and Assisted Living» Programm	88
Massnahme 36: Verstärkung der Bildungs- und Erwerbsintegration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen	89
Massnahme 37: Pilotprogramm Integrationsvorlehre / Frühzeitige Sprachförderung	90
Massnahme 38: Abbau rechtlicher Hürden	91
Massnahme 39: Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen verbessern (Information, Qualifikationen)	92
Massnahme 40: Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin: Integration von Menschen mit Behinderungen in der Bundesverwaltung	93
Massnahme 41: Änderung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (Weiterentwicklung der IV)	94
Massnahme 42: Evaluation des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG)	95
Massnahme 43: Informationsvorsprung Arbeitssuchende: Anpassung der Bundespersonalverordnung	95
Massnahme 44: Verbesserung der Fachkräftesituation in der Pflege – Massnahmenplan (vgl. Massnahme 2)	96

1 Ausgangslage

1.1 Hintergründe und Auftrag

Die Fachkräfteinitiative (FKI) wurde lanciert, um den Fachkräftemangel zu lindern und die Abhängigkeit von ausländischen Fachkräften zu reduzieren. Um dieses Ziel zu erreichen, beschloss der Bundesrat die bestehenden inländischen Fachkräftepotenziale besser zu erschliessen und auszuschöpfen. Dazu fokussiert die FKI auf vier Handlungsfelder:

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

Die FKI steht in direktem Zusammenhang mit dem Auftrag des Bundesrates, für die bestmöglichen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Inland zu sorgen und die Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes zu unterstützen.¹ Die Schweizer Volkswirtschaft ist exportorientiert und zählt zu den konkurrenzfähigsten der Welt. Mitentscheidend für diesen Erfolg im globalen Wettbewerb ist die Innovationskraft unseres Werkplatzes. Die Wertschöpfung unseres Landes wird durch Wissensvorsprünge und das damit verbundene Humankapital generiert. Angesichts des Fachkräftemangels in bestimmten Berufsfeldern sowie dem zunehmenden internationalen Konkurrenzdruck ist die ausreichende Verfügbarkeit der nachgefragten Fachkräfte für unsere Volkswirtschaft eine zentrale Ressource und von substanzieller Bedeutung.

Ausgangspunkt des vorliegenden Monitoringberichts ist der Bundesratsbeschluss vom 6. November 2013, welcher mit der Verabschiedung des Konzepts «Fachkräfteinitiative: Konzept für den Massnahmenplan des Bundes» zwei Monitoringberichte (2015 und 2017) verlangt. Am 19. Juni 2015 verabschiedete der Bundesrat den ersten Monitoringbericht. Mit der Verabschiedung wurde zugleich die Aufbauphase der Fachkräfteinitiative (2011 bis 2015) abgeschlossen und die Umsetzungsphase (2015 bis 2018) initiiert. Der vorliegende Bericht hält die Entwicklungen seit dem Beginn der Umsetzungsphase fest und ist entsprechend als fortführende Ergänzung zum ersten Monitoringbericht zu verstehen. Im letzten Kapitel wird zudem auf die Stellung der Fachkräftethematik nach 2018 eingegangen. Über das weitere Vorgehen wird der Bundesrat zu einem späteren Zeitpunkt entscheiden.

Das WBF(SECO) wird dem Bundesrat 2018 einen Schlussbericht zu den Wirkungen der FKI und zu einem allfälligen weiteren Handlungsbedarf unterbreiten.

1.2 Parlamentarische Aufträge

Nebst der Erfüllung des Auftrages seitens Bundesrat, zeigt der vorliegende Bericht auf, dass mit verschiedenen Massnahmen der FKI die drei folgenden parlamentarischen Vorstösse erfüllt werden:

- Motion Häberli-Koller (14.3795), „Gesetzliche Änderungen zur Förderung inländischer Arbeitskräfte“². Der Ständerat hat die Motion am 11. Dezember 2014 angenommen. Der Nationalrat hat die Motion am 9. Juni 2015 angenommen.

¹ Vgl. Leitlinie 1, Ziel 2 für die Amtsperiode des Bundesrates, aufgeführt in der Botschaft zur Legislaturplanung 2015-2019.

² <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20143795>

- Motion CVP-Fraktion (14.3835), „Gesetzliche Änderungen zur Förderung inländischer Arbeitskräfte“³. Der Nationalrat hat die Motion am 12. Dezember 2014 angenommen. Der Ständerat hat die Motion am 3. März 2015 angenommen.
- Motion Fraktion BD (14.3844), „Gesetzliche Änderungen zur Förderung inländischer Arbeitskräfte“⁴. Der Nationalrat hat die Motion am 12. Dezember 2014 angenommen. Der Ständerat hat die Motion am 3. März 2015 angenommen.

Die gleichlautenden Motionen fordern den Bundesrat dazu auf, gesetzliche Massnahmen zur Reduktion der Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften zu unterbreiten. Diese sollen die Bildungspolitik auf die Nachfrage nach Arbeitskräften ausrichten sowie das Potenzial von Frauen und älteren Arbeitskräften besser erschliessen. Bei zahlreichen Massnahmen der FKI handelt es sich um die gesetzliche Umgestaltung der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, womit dem Anliegen der Motionäre entsprochen wird.⁵

1.3 Umfeld

1.3.1 Arbeitsnachfrage

Der Strukturwandel prägt den Schweizer Arbeitsmarkt massgeblich. In den letzten beiden Dekaden bestimmten Trends wie die Verlagerung vom zweiten Sektor hin zum Dienstleistungssektor und die fortschreitende Automatisierung die Beschäftigungsentwicklung der Schweiz sowie anderer entwickelter Staaten entscheidend. Diese Entwicklungen wurden durch ein äusserst bildungsintensives Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum begleitet, das sich auch seit der Lancierung der FKI im Jahr 2011 fortsetzte. Die Beschäftigung wuchs in Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen wie z.B. akademischen Berufen oder bei Technikerinnen und Technikern und gleichrangigen Berufen am stärksten (Vgl. Abbildung 1). Dagegen war die Beschäftigung in Berufen mit mittleren Qualifikationsanforderungen tendenziell rückläufig – z.B. bei Bürokräften und verwandten Berufen oder Handwerksberufen. Eine Ausnahme davon bilden Berufe mit mittleren Qualifikationen im Bereich Dienstleistungen und Verkauf, bei denen die zunehmende Tertiarisierung zu positiven Beschäftigungsimpulsen führte. Bei Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen (z.B. Hilfsarbeitskräfte sowie Anlage- und Maschinenbediener/innen) schrumpfte die Beschäftigung tendenziell. Das Beschäftigungswachstum verlagerte sich zudem auf Branchen mit hoher Wertschöpfung und arbeitsintensive Tätigkeiten im Dienstleistungssektor, die nicht oder nur teilweise automatisiert werden können.⁶

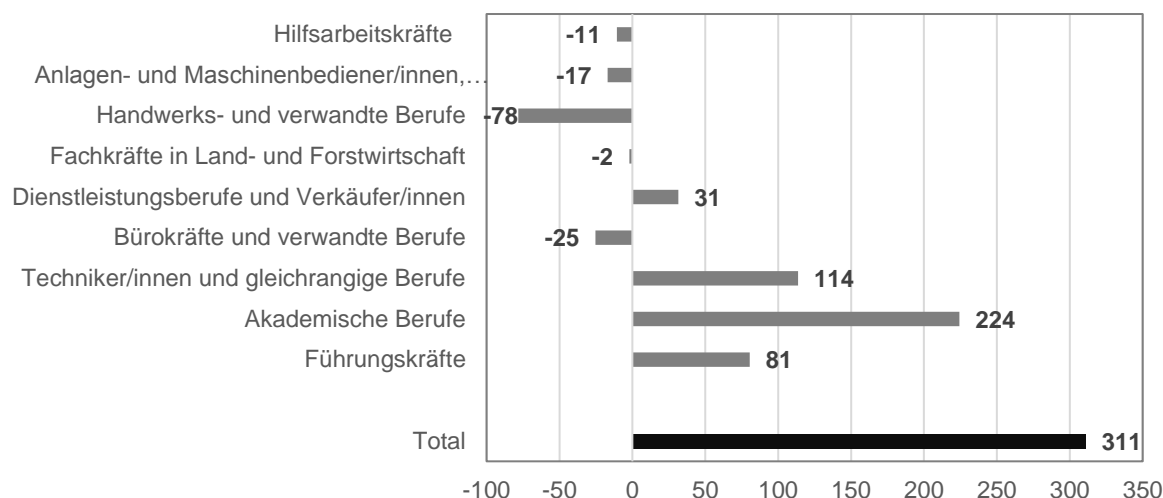
³ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20143835>

⁴ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20143844>

⁵ Vgl. Massnahmenkatalog im Anhang, Massnahmen 3, 4, 6, 7, 8, 11, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 27, 43.

⁶ Vgl. Bericht des Bundesrats vom 11. Januar 2017: Bericht über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft, Bern

Abbildung 1: Veränderung der Erwerbstätigkeit nach Berufshauptgruppen (ISCO-081), 2011-2016, in 1'000



Quelle: BFS (SAKE)

Wenn die Nachfrage nach Fachkräften in einem bestimmten Beruf das vorhandene Angebot übersteigt, kann ein Fachkräftemangel auftreten. So identifiziert das Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage unter anderem bei Gesundheitsberufen, Berufen der Technik (Ingenieurberufe, Techniker/innen, technische Fachkräfte) sowie Informatikberufen vergleichsweise starke Anzeichen für einen Fachkräftemangel.⁷ Gekennzeichnet sind diese Berufsfelder durch vorwiegend überdurchschnittlich hohe Qualifikationsanforderungen, einer relativ tiefen Arbeitslosigkeit sowie einem vergleichsweise hohen Beschäftigungswachstum.

Die Anzeichen für einen Mangel variieren zwischen den Berufsfeldern sowie innerhalb eines gleichen Berufsfelds teilweise erheblich. So gibt es in den hochqualifizierten Berufen des Gesundheitswesens – z.B. bei Ärztinnen und Ärzten – starke Hinweise für einen Fachkräftemangel, während bei den medizinischen Assistenzberufen keine entsprechenden Anzeichen auftreten. Eine weitere Analyse zur Fachkräftesituation lässt Schlüsse auf die Entwicklung der Fachkräftenachfrage über die Zeit hinweg zu.⁸ Sie kommt zum Ergebnis, dass vorwiegend die Informations- und Kommunikationsbranche, freiberufliche und wissenschaftliche Dienstleistungen sowie die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen am stärksten sowie in zunehmendem Ausmass von Fachkräftemangel betroffen sind. Als Indikator zur Einschätzung des voraussichtlichen Verlaufs der Fachkräftenachfrage gilt bei den genannten Analysen das langfristige Beschäftigungswachstum. Es kann Anzeichen für strukturelle Verschiebungen am Arbeitsmarkt abbilden.

Langfristig stellt die Digitalisierung einen bestimmenden Trend für die künftige Beschäftigungsentwicklung dar, zumal sie die Qualifikationsanforderungen sowie die Fachkräftenachfrage entscheidend mitgestalten wird.⁹ Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass vorwiegend Beschäftigungsformen mit einem hohen Anteil an Routinearbeiten, wie bspw. Fließbandarbeiten bei der Herstellung von Fahrzeugen, automatisiert wurden.¹⁰ Hingegen galten Berufe mit hohen kognitiven Anforderungen als nur schwer automatisierbar. Digitale Innovationen traten in der Vergangenheit aber auch als Komplemente zur menschlichen Arbeitskraft auf und haben

⁷ Vgl. SECO (2016): Fachkräftemangel in der Schweiz: Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage, Bern

⁸ Vgl. B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG (2016). B,S,S. Fachkräfteindex

⁹ Vgl. SECO (2017): Bericht über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft

¹⁰ ARNTZ/GREGORY/ZIERAHN, The risk of automation for jobs in OECD Countries: A comparative analysis, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, 2016

neue Berufe oder Branchen geschaffen. Künftig ist davon auszugehen, dass spezifische Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen ebenfalls vermehrt von Automatisierung betroffen sein werden. Rasante technische Fortschritte in der Robotik und Computertechnologie erlauben in zunehmenden Ausmass auch die Bewältigung von kognitiv anspruchsvollen Aufgaben.¹¹ Dagegen ist der Einsatz von Maschinen in Berufen, die Kreativität, Intuition und Sozialkompetenz voraussetzen, in naher Zukunft eher unwahrscheinlich.¹²

Innovationen können in gewissen Berufsfeldern eine Abschwächung der Fachkräftenachfrage bewirken und zugleich Berufe mit neuen Anforderungen schaffen. Diesem Umstand wird mit dem Handlungsfeld «Förderung von Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit aufgrund höherer Produktivität» Rechnung getragen. Unbestritten ist, dass der Trend des zunehmend bildungsintensiven Beschäftigungswachstums sich durch die Digitalisierung fortsetzen wird. Folglich steigt auch die Bedeutung von Massnahmen zur Höherqualifizierung der (Erwerbs-)Bevölkerung.

Für ein ressourcenarmes Land wie die Schweiz ist ein hohes und den wirtschaftlichen Anforderungen entsprechendes Bildungsniveau der Erwerbsbevölkerung von zentraler Bedeutung. Die Potentiale der Digitalisierung sollten daher bestmöglich genutzt werden. Verschiedene Kennzahlen belegen, dass die Schweiz hinsichtlich der fortschreitenden Digitalisierung der Wirtschaft eine gute Ausgangslage aufweist. Damit diese bewahrt und ausgebaut werden kann, plant der Bundesrat mittels Aktionsplan die digitalen Kompetenzen in Bildung und Forschung zu stärken. Die Massnahmen des Aktionsplans sollen dazu beitragen, das Arbeitskräfteangebot den sich verändernden Rahmenbedingungen und Bedürfnissen der Arbeitswelt anzupassen.¹³

1.3.2 Arbeitsangebot

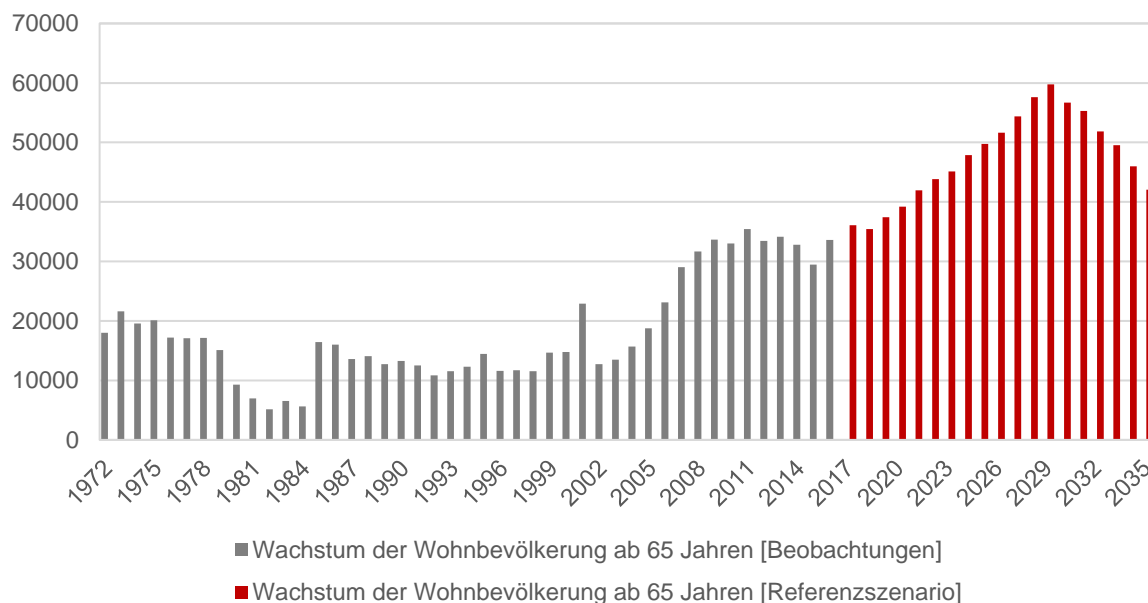
Während die oben erwähnten Faktoren auf eine steigende Fachkräftenachfrage hinweisen, lassen Trends, wie etwa der demografische Wandel, auf eine rückläufige Verfügbarkeit von Fachkräften schliessen. Die Demografie hat einen entscheidenden Einfluss auf die aktuellen und künftigen Entwicklungen am Schweizer Arbeitsmarkt und war ausschlaggebend für die Lancierung der FKI. Schon ab 2008 stieg das jährliche Wachstum der ständigen Bevölkerung ab 65 Jahren merkbar an. Diese Altersgruppe wuchs in den letzten acht Jahren (2008-2016) im Schnitt um rund 33'000 Personen pro Jahr. Hintergrund dieser Entwicklung ist die fortschreitende Alterung der geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit, die sogenannte Babyboomer-Generation. Der Babyboom erreichte in den frühen 1960er-Jahren seinen Höhepunkt. Die ständige Wohnbevölkerung wuchs zwischen 1960 und 1964 jährlich um rund 2%. In den darauffolgenden Jahrzehnten sank das Bevölkerungswachstum wieder deutlich und lag in den letzten Jahren bei rund 1%. Die Alterung der geburtenstärksten Kohorten wird den demografischen Wandel in den nächsten Jahrzehnten noch beschleunigen (Vgl. Abbildung 2); zwischen 2021 und 2030 werden gemäss Referenzszenario des Bundesamts für Statistik pro Jahr knapp 50'000 Personen das offizielle Rentenalter erreichen. Das Wachstum dieser Altersgruppe war in früheren Perioden deutlich tiefer. Zwischen 1972 und 2007 erreichten im Schnitt nur knapp 15'000 Personen das (heutige) Rentenalter.

¹¹ Vgl. BRYNJOLFSSON/MCAFEE, The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies, 2016.

¹² DENGLER/MATTHES, Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt – Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2015.

¹³ Vgl. SBFI (2017): Herausforderungen der Digitalisierung für Bildung und Forschung in der Schweiz / siehe auch Medienmitteilung zum Aktionsplan Digitalisierung online unter: <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/aktuell/meldungen/msg-id-67456.html>

Abbildung 2: Alterung der Babyboomer – Wachstum der ständigen Wohnbevölkerung ab 65 Jahren, 1972-2035



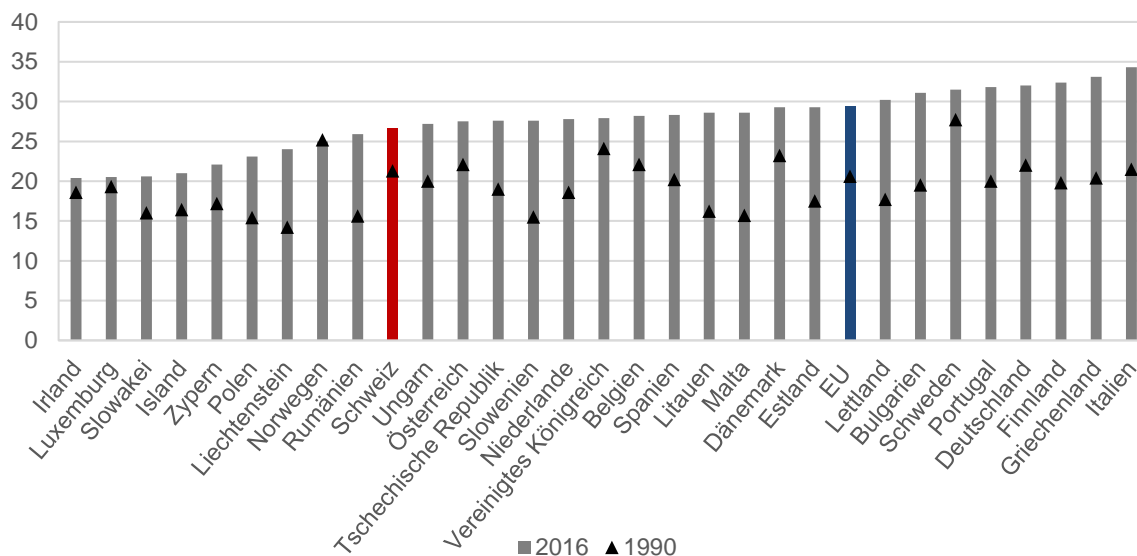
Quelle: BFS (SATPOP, ESPOP, Bevölkerungsszenarien)

Ein Indikator zur Beschreibung der Bevölkerungsstruktur ist der Altersquotient. Dieser entspricht dem Verhältnis der älteren Bevölkerung – in der Regel die nicht mehr erwerbstätige Personen im Rentenalter – zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Ein hoher und zunehmender Altersquotient kann die ausreichende Bereitstellung von Humankapital erschweren. 2016 betrug der Altersquotient in der Schweiz knapp 30%.¹⁴ Auf 100 (potentielle) Erwerbstätige kommen 30 (potentielle) Rentnerinnen und Rentner. Aufgrund der sich beschleunigenden demografischen Alterung wird dieses Verhältnis in den nächsten Jahren stark ansteigen und erreicht voraussichtlich bereits 2035 einen Wert von rund 43%. Die aufgezeigten Entwicklungen der Bevölkerungsstruktur indizieren in den kommenden 15 Jahren eine zunehmende Verknappung von verfügbaren Fachkräften.

Neben der demografischen Entwicklung hat die Zuwanderung einen grossen Einfluss auf das Arbeitskräfteangebot. Schon seit der Jahrtausendwende spielte neben der besseren Ausschöpfung inländischer Arbeitskräftepotenziale die Zuwanderung von Arbeitskräften aus EU- und EFTA-Staaten eine tragende Rolle, um die tendenziell hohe Fachkräftenachfrage bedienen zu können. Seit der Einführung der Personenfreizügigkeit 2002 belief sich der Wanderungssaldo pro Jahr durchschnittlich auf 65'500 Personen (davon etwa zwei Drittel aus der EU). Die Zuwanderung aus der EU erfolgte dabei grösstenteils nachfrageorientiert.¹⁵ Die Entwicklung und die Höhe von künftigen Migrationsbewegungen sind jedoch ungewiss und unterliegen zahlreichen Einflussfaktoren wie etwa der Konjunktur in den Ziel- und Ursprungsländern, den rechtlichen Rahmenbedingungen, aber auch Trends wie dem demografischen Wandel. Die zunehmende Alterung der Bevölkerung ist nicht nur in der Schweiz zu beobachten. Die meisten entwickelten Staaten werden mit den künftigen Herausforderungen der demografischen Alterung konfrontiert, wie beispielsweise die dadurch abnehmende Verfügbarkeit von Fachkräften.

¹⁴ Quelle: BFS (STATPOP). Das Verhältnis entspricht der Anzahl Personen im Alter von über 65 Jahren und der Anzahl Personen von 20 bis 64 Jahren.

¹⁵ Vgl. SECO (2017): 13. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz – EU – Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den Arbeitsmarkt

Abbildung 3: Altersquotient im internationalen (EU) Vergleich, 1990 und 2016, in Prozent¹⁶

Quelle: Eurostat

Die Bevölkerung in den EU-Staaten (EU-28) verzeichnete 2016 einen Altersquotienten von rund 29%. In Deutschland lag er 1990 noch bei 22%, während er 2016 schon 32% erreichte. Es ist davon auszugehen, dass die demografische Alterung den Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte zwischen der Schweiz und den Ländern der EU in Zukunft verschärfen wird.

In Anbetracht der Ungewissheit künftiger Migrationsbewegungen sowie der sich beschleunigenden Alterung der Bevölkerung gewinnen Massnahmen zur besseren Ausschöpfung inländischer Arbeitskräftepotenziale im Sinne der Fachkräfteinitiative an Bedeutung. Dies auch weil die Akzeptanz gegenüber der Zuwanderung von Arbeitskräften zusehends erodiert.

1.3.3 Politik: Umsetzung von Art. 121a BV

Die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) am 9. Februar 2014 und mit ihr die Aufnahme von Artikel 121a in die Bundesverfassung, rückten den Arbeitsmarkt stärker ins Blickfeld der Politik. Die bessere Erschliessung inländischer Arbeitskräftepotenziale und somit die FKI gewann in diesem Zusammenhang stark an Bedeutung. Dies äusserte sich unter anderem durch 55 parlamentarische Vorstösse im Jahr 2014 mit direktem Bezug zur FKI. Auch das vom Bundesrat verabschiedete Umsetzungskonzept vom 20. Juni 2014¹⁷ und das am 16. Dezember 2016 von den Eidgenössischen Räten verabschiedete Ausführungsgesetz zum Artikel 121a der Bundesverfassung – Art. 21a im Ausländergesetz (AuG) – stellen die Relevanz der FKI bzw. ihres Ansatzes¹⁸ unter Beweis.

Im ersten Absatz des neuen Artikels 21a AuG wird festgehalten:

„Der Bundesrat legt Massnahmen zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitsmarktpotenzials fest. Er hört vorgängig die Kantone und die Sozialpartner an.“

¹⁶ Das Verhältnis entspricht hier dem Verhältnis der Zahl älterer Personen, die im Allgemeinen ökonomisch inaktiv sind (im Alter von über 65 Jahren) und der Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (von 15 bis 64 Jahren). Aufgrund des unterschiedlichen Referenzalters der erwerbsfähigen Bevölkerung variiert der Altersquotient gegenüber jenem des Bundesamtes für Statistik. Die Berechnungsgrundlage von Eurostat unterschätzt wohl den Altersquotient für die Schweiz, da viele Jugendliche im Alter zwischen 15 bis 19 Jahren noch eine Ausbildung absolvieren.

¹⁷ Mehr dazu unter Kapitel 3.

¹⁸ Kompensationsstrategie: bessere Ausschöpfung inländischer Fachkräftepotenziale.

Mit der FKI existiert bereits eine etablierte Struktur, in der diese Aufgabe auf institutioneller Ebene zielgerichtet und koordiniert wahrgenommen wird. Mit dem Massnahmenkatalog der FKI sind zahlreiche Massnahmen zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitsmarktpotenzials festgelegt und in Umsetzung. Die FKI ist darüber hinaus als Verbundaufgabe zwischen Bund, Kantonen und Sozialpartnern angelegt.

Mit den weiterführenden Absätzen des neuen Artikels 21a AuG schuf das Parlament zugleich eine ergänzende Komponente zur FKI: die Stellenmeldepflicht. Der Fokus dieses Instruments liegt auf dem Potenzial von stellensuchenden Personen, welche bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum angemeldet sind. Die Stellenmeldepflicht ist auf Berufsgruppen, Tätigkeitsbereiche oder Wirtschaftsregionen mit „einer *über dem Durchschnitt* liegenden Arbeitslosigkeit“ ausgerichtet und zielt damit auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ab.

Die FKI geht über das Potenzial der nicht erwerbstätigen Personen hinaus. Entlang der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und den vier eingangs aufgezählten Handlungsfeldern, zielt die FKI auf eine bessere Ausschöpfung der Potenziale der gesamten erwerbstätigen und –fähigen Bevölkerung ab. Berufsfelder, die über eine hohe Nachfrage nach Fachkräften verfügen, sind, wie das Indikatorensystem zur Identifizierung des Fachkräftemangels¹⁹ aufzeigt, unter anderem durch eine *unterdurchschnittliche* Arbeitslosigkeit charakterisiert.

Die nachfolgende Abbildung stellt die Charakteristiken für Berufsfelder mit starken Anzeichen und ohne Anzeichen für Fachkräftemangel gegenüber. Daraus wird ersichtlich, dass die Stellenmeldepflicht und die Massnahmen der FKI bei der Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials komplementär wirken.

Abbildung 4: Charakterisierung der Berufsfelder mit und ohne Fachkräftemangel

Charakteristische Anzeichen	Berufsfelder mit Fachkräftemangel	Berufsfelder ohne Fachkräftemangel
<i>Beschäftigungswachstum</i>	hoch	tief/negativ
<i>Qualifikationsanforderungen</i>	hoch	niedrig
<i>Arbeitslosigkeit</i>	unterdurchschnittlich	überdurchschnittlich
<i>Zuwanderung</i>	relevant	eher untergeordnete Rolle
<i>Quote offener Stellen</i>	hoch	tendenziell tief
<i>Erwerbsbeteiligung</i>	Bei beiden Geschlechtern überdurchschnittlich	Bei beiden Geschlechtern unterdurchschnittlich
<i>Arbeitsvolumen</i>	Bei beiden Geschlechtern überdurchschnittlich	Bei beiden Geschlechtern tief
<i>Berufsfelder</i>	z.B. Ingenieurberufe, Techniker/innen, Managementberufe, Gesundheitsberufe, Informatikberufe	z.B. Post- und Fernmeldeberufe, Handels- und Verkaufsberufe, Berufe der Textil- und Lederindustrie, Berufe der Lebens- und Genussmittelindustrie

Quelle: SECO

¹⁹ SECO (2016): «Fachkräftemangel in der Schweiz – Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage», Online unter: <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/45313.pdf>

2 Querschnittsaufgaben Bund

Die Massnahmen der FKI werden dezentral, unter Wahrung der bestehenden Strukturen und Kompetenzordnungen realisiert. Bundeseitig sind mehrere Departemente²⁰ und entsprechend zahlreiche Bundesämter²¹ mit der Umsetzung betraut. Dabei gilt der Grundsatz, dass die Federführung der Massnahmen bei den fachlich zuständigen Bundesämtern liegt.

Der liberale Arbeitsmarkt in der Schweiz ist ein Erfolgsmodell, welches voraussetzt, dass sich der Staat bei der direkten Einflussnahme zurückhält. Die Arbeitsmarktpolitik der Schweiz befähigt die einzelnen Akteure eigenständig zu handeln und flexibel auf soziökonomische Entwicklungen zu reagieren. Der Bund optimiert die Rahmenbedingungen, reduziert negative Erwerbsanreize und sensibilisiert. Um der bestehenden Kompetenzordnung gerecht zu werden, wurde die FKI als Verbundaufgabe angelegt. Die Umsetzung der einzelnen Massnahmen erfolgt unter Einbezug der Sozialpartner – sprich die gesamtschweizerischen Dachverbände der Wirtschaft – und der thematisch zuständigen Kantonalen Direktorenkonferenzen²².

Die Sozialpartner spielen bei der Sensibilisierung relevanter Zielgruppen eine entscheidende Rolle. Als Vertreter der Arbeitswelt setzen sie sich dafür ein, dass ihre Mitglieder²³ konkrete Massnahmen zur Förderung inländischer Fachkräftepotenziale ergreifen und im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen beschliessen. Zugleich bündeln sie die Interessen ihrer Mitglieder und vertreten diese im politischen Prozess, um optimale wirtschaftliche Rahmenbedingungen sicherzustellen.

Ebenso entscheidend sind die Kantonalen Direktorenkonferenzen, zumal die Kantone bedingt durch die föderalistischen Strukturen über eigene gesetzgebende, vollziehende und rechtsprechende Instanzen verfügen. Dies gilt in allen staatlichen Bereichen, die nicht von der schweizerischen Bundesverfassung dem Bund zugewiesen oder durch ein Bundesgesetz geregelt sind. Zu diesen Bereichen gehören unter anderem die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik.

Die Einhaltung der liberalen sowie föderalen Prinzipien bei der Umsetzung der einzelnen FKI-Massnahmen stellt sicher, dass orts-, regions- und branchenspezifische Besonderheiten berücksichtigt werden.

2.1 Organisationsstruktur

Zusammen mit der Gutheissung des ersten Monitoringberichts vom 19. Juni 2015 setzte der Bundesrat weitere Akzente für die Umsetzungsphase. Er nahm die «Vereinbarung Bund und Kantone über die Fachkräfteinitiative und die bessere Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials in den Jahren 2015-2018» – die sogenannte «FKIplus» – zur Kenntnis²⁴ und unterteilte die ursprüngliche Begleitgruppe der FKI, welche alle Verbundpartner vereinte, in zwei Begleitgremien. Die Begleitgruppe FKIplus ist aus Vertretern des Bundes und einem erweiterten Kreis von Kantonsvertretern konstituiert.²⁵ Im Zentrum der Arbeiten steht die Erfüllung der Vereinbarung FKIplus und des damit einhergehenden Mandats. Der Vorsitz der Begleitgruppe wird vom Bund (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO) und den Kantonen (Konferenz der Kantonsregierungen KdK) gemeinsam wahrgenommen. Parallel dazu besteht

²⁰ WBF, EDI, EFD, EJPD, VBS

²¹ SECO, SBFI, KTI, ZIVI, BSV, EBG, EBGB, BAG, EPA, ESTV, SEM, VBS (V)

²² Die Kantonalen Direktorenkonferenzen vereinen die Vorstehenden der einzelnen kantonalen Departemente zur Koordination ihrer Aufgabenbereiche.

²³ Branchen- und Berufsverbände, Gewerkschaften, Unternehmen, Arbeitnehmerorganisationen

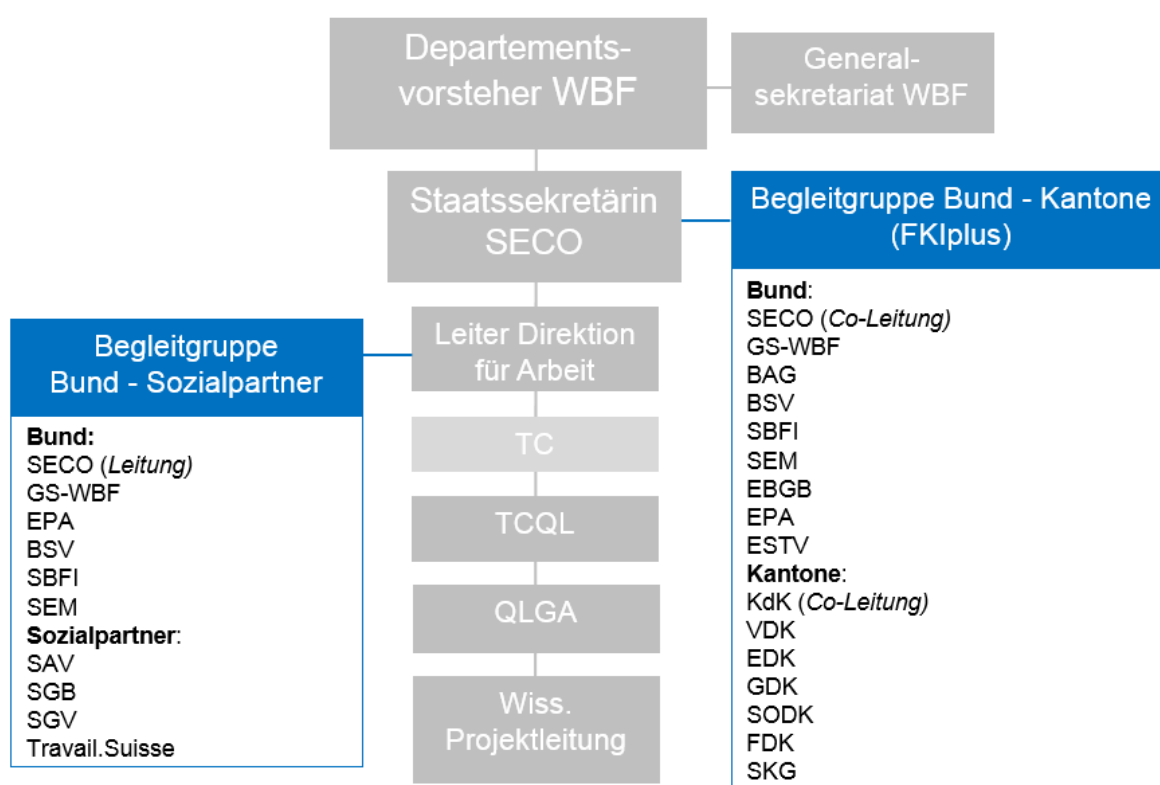
²⁴ Vgl. Vereinbarung Bund und Kantone über die Fachkräfteinitiative und die bessere Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials in den Jahren 2015-2018, online unter: <https://www.fachkraefte-schweiz.ch/perch/resources/dokumente/vereinbarung-bund-und-kantone-ber-die-fachkrfteinitiative-und-die-bessere.pdf>

²⁵ In der ursprünglichen Begleitgruppe wurden die Kantone durch die VDK und EDK vertreten.

die Begleitgruppe FKI mit Vertretern des Bundes und der Sozialpartner. Der Vorsitz der Begleitgruppe FKI obliegt dem Bund (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO).

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 wird der Dialog zur Fachkräftethematik und allen damit einhergehenden Aspekten gefördert. Damit die Massnahmen der FKI greifen können, ist es zentral, dass sie auf der Basis eines gemeinsamen Verständnisses über die Herausforderungen bei der Linderung des Fachkräftemangels beruhen. So können die einzelnen Verbundpartner die Anliegen der FKI an ihre Basis vermitteln, diese sensibilisieren und entsprechende Schritte zur besseren Ausschöpfung verfügbarer Potenziale veranlassen.

Abbildung 5: Organigramm Fachkräfteinitiative²⁶



Die neue Organisationsstruktur trägt dem Umstand Rechnung, dass Kantone und Sozialpartner unterschiedliche Schwerpunkte bei der Umsetzung der FKI legen, welche auf die jeweils unterschiedlichen Zuständigkeiten und die entsprechenden Perspektiven zurückzuführen sind.

Die Sozialpartner widerspiegeln die Perspektiven der Arbeitnehmenden und der Unternehmen. Sie können einerseits darauf hinwirken, dass die Rahmenbedingungen in den Betrieben (bspw. Arbeitsbedingungen, Arbeitsmodelle, Rekrutierung, Bildung) zur besseren Erschliessung inländischer Fachkräftepotenziale beitragen. Andererseits können sie darauf hinwirken, dass Arbeitnehmende die arbeitsmarktlichen Entwicklungen – wie bspw. die voranschreitende Digitalisierung – sowie die daraus entstehenden Chancen und Gefahren erkennen und eigenverantwortlich handeln.

²⁶ Für Abkürzungen siehe Glossar auf Seite 36.

Die Direktorenkonferenzen bringen die lokalen und teilweise sehr unterschiedlichen sozioökonomischen Gegebenheiten und Bedürfnisse zur Geltung und sorgen für deren Berücksichtigung bei der Ergreifung von Massnahmen. Mit der Vereinbarung «FKIplus» werden diese Schwerpunkte festgehalten, wodurch eine zielgerichtete Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen zur Erfüllung ihrer institutionellen Aufgaben gewährleistet ist. Im Rahmen der «FKIplus» wurde das Spektrum zur Ausschöpfung von Potenzialen auf alle Arbeitskräfte ausgeweitet, der Fokus liegt somit nicht alleine auf Fachkräften. Die Massnahmen der «FKIplus» orientieren sich zwar an den Handlungsfeldern der FKI, beinhalten jedoch auch Massnahmen zur besseren Ausschöpfung der Potenziale von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen sowie Menschen mit Behinderung.

Damit im Rahmen der FKI dennoch der Dialog und Interessensausgleich unter allen Verbundpartnern fortbestand hat – auch zwischen Kantonen und Sozialpartnern – wurde am 12. September 2016 erstmals das Nationale Spitzentreffen «Fachkräfte Schweiz» durchgeführt. Teilgenommen haben alle an der FKI beteiligten Departemente, Direktorenkonferenzen und Sozialpartner.²⁷ Fokusthema des Treffens war die «Vereinbarkeit von Beruf und Familie». Entsprechend wurden die Ergebnisse der laufenden Arbeiten in diesem Handlungsfeld präsentiert und diskutiert.

2.2 Sensibilisierung und Kommunikation

Die Sensibilisierung ist ein zentrales Instrument des Bundes, um das Bewusstsein aller Arbeitsmarktakteure über Entwicklungen im wirtschaftlichen Umfeld zu schärfen (z.B. Demografie, Digitalisierung, Fachkräftemangel) und sie für die Zukunft zu rüsten. So wird beispielsweise gezielt über die Bedeutung der älteren Arbeitnehmenden oder das lebenslange Lernen sensibilisiert. Zugleich findet die Fachkräftethematik in der Öffentlichkeit, der Politik und den Medien grosse Beachtung und ist mit einer entsprechenden Erwartungshaltung verbunden. Der Kommunikation kommt deshalb ebenso eine besondere Bedeutung zu. Da die FKI-Massnahmen auf verschiedenen Ebenen eingeleitet und durch verschiedene Akteure umgesetzt werden, sind sie für aussenstehende Beobachter nur sehr schwer als stimmiges und zielgerichtetes Massnahmenpaket erkennbar. Die dezentralen Zuständigkeiten erschweren es, die einzelnen Aktivitäten sichtbar zu machen.

Um einerseits die Sichtbarkeit der FKI sowie deren Ziele, Herausforderungen und Massnahmen zu erhöhen; andererseits den Informationsfluss zwischen den Verbundpartnern zu erleichtern, hat der Bund in Zusammenarbeit mit den Kantonen und den Sozialpartnern die Webseite «Fachkräfte Schweiz»²⁸ lanciert.

2.2.1 Webseite «Fachkräfte Schweiz»

Als Kommunikations- und Sensibilisierungsinstrument wurde die Webseite am 31. Mai 2016 lanciert. In Anlehnung an die «FKIplus» greift die Webseite vier Aspekte im Rahmen der Fachkräftethematik auf: Qualifizierung, 50+, Beruf und Familie und Flüchtlinge. Zu diesen einzelnen Schwerpunktthemen werden die Potenziale und Erfolge aufgezeigt und hinsichtlich Relevanz und Faktenlage in die Fachkräftethematik eingebettet. Ebenso gibt es zu jedem Schwerpunktthema Links zu ergänzenden Informationen und Beratungsangeboten.

Zentraler Bestandteil der Webseite stellt der Bereich «Beispiele» dar, welcher sich ebenfalls nach den vier Schwerpunktthemen richtet. Es handelt sich um eine umfangreiche Datenbank mit konkreten Praxisbeispielen der Kantone, Verbände, Unternehmen und weiterer Organisationen. Die einzelnen Massnahmen des Bundes sind ebenfalls in der Datenbank dokumentiert. Die Praxisbeispiele bieten Anregungen und zeigen Handlungsoptionen auf, die sich für eine

²⁷ Mehr Informationen zum Spitzentreffen Online unter <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-63727.html>

²⁸ Vgl. online: www.fachkraefte-schweiz.ch

bessere Ausschöpfung des inländischen Fach- und Arbeitskräftepotenzials als funktional erwiesen haben. Zudem erleichtert die Datenbank die Vernetzung und somit den Austausch über Praxiserfahrungen.

Die dokumentierten Praxisbeispiele konnten seit dem Go-Live der Webseite mehr als verdoppelt werden und belaufen sich mittlerweile auf 237.²⁹ Seit der Lancierung hält die erfreuliche Tendenz an, dass Kantone, Verbände und weitere Organisationen auf die Webseite aufmerksam werden und ihre Projekte und Erfahrungen auf der Webseite abbilden – dies auch dank höherem Bekanntheitsgrad. Die Kennzahlen (Besucheranzahl, Aktionen pro Besuch, Besuchszeit) zeigten, dass die Webseite rege genutzt wird.

Gesamthaft besuchten seit dem Go-Live im Mai 2016 fast 30'000 Personen die Webseite. Die deutschsprachige Seite (20'022 Personen, rund 69%) wurde dabei am meisten genutzt, gefolgt von der französisch- (7'120 Personen, rund 25%) und der italienischsprachigen (1'747 Personen, 6%). Im Schnitt schauen sich 42 Personen pro Tag die Seite an (eindeutige Besuche ohne Doppelzählungen), wobei die Besucherzahlen generell starken Schwankungen unterliegen.³⁰ Im Vorfeld und während des Spitzentreffens «Fachkräfte Schweiz» sowie der nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende stieg das Interesse an der Webseite jeweils stark an.

Abbildung 6: Trend (Gleitender Durchschnitt) der eindeutigen Besuche und Aktionen pro Besuch, 1. Juli 2016 bis 31. Juli 2017



Quelle: PIWIK

Durchschnittlich tätigte eine Person pro Besuch knapp 4 Aktionen. Dieser Wert liegt erfahrungsgemäss relativ hoch und bedeutet, dass sich die Besucherinnen und Besucher mit der Webseite auseinandersetzen. Davon zeugt auch die relativ hohe durchschnittliche Besuchszeit von über 3 Minuten.

Das Handlungsfeld 50+ zieht am meisten Aufmerksamkeit auf sich (ca. 20% aller eindeutigen Seitenansichten). Darauf folgen die Handlungsfelder Qualifizierung (19%), Flüchtlinge (14%) und Beruf und Familie (10%). Um den Bekanntheitsgrad der Webseite und die Sichtbarkeit der

²⁹ Stand: August 2017

³⁰ Wenn nicht anderes vermerkt ist, beziehen sich die Auswertungen auf die deutschsprachige Webseite.

darauf publizierten Massnahmen und Projekte noch weiter auszubauen, werden Tweets mit ausgewählten Praxisbeispielen abgesetzt.

2.2.2 Broschüre

Wie die Besucherzahlen der Webseite zeigen, ist das Thema ältere Arbeitnehmende ein Aspekt der Fachkräftethematik mit besonders hoher Resonanz. Dies äusserte sich in den Medien und Öffentlichkeit ebenso offenkundig. Daher beschlossen die Verbundpartner im Rahmen der Vorbereitungen zur Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende³¹ eine Broschüre zu diesem Thema auf der Webseite «Fachkräfte Schweiz» zu veröffentlichen.³²

Mit dem Handlungsfeld «Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus» zielt die FKI darauf ab, bessere Rahmenbedingungen zum längeren Verbleib älterer Arbeitnehmender im Erwerbsprozess bereitzustellen. Um dies zu erreichen, werden durch Sensibilisierung auch negative Erwerbsanreize abgebaut, welche häufig auf Informationslücken beruhen. Zu diesem Zweck enthält die Broschüre eine Sammlung von Praxisbeispielen mit konkreten Verbesserungsmassnahmen für den Erhalt älterer Arbeitnehmender im Betrieb, insbesondere im KMU-Bereich. Einleitend werden die wesentlichen Fakten und Zahlen über die arbeitsmarktliche Lage älterer Arbeitnehmender in der Schweiz aufgezeigt sowie Wiedereingliederungsmassnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (ALV) dargelegt.

2.3 Projektunterstützung

Um die laufenden Anstrengungen seitens Bund, Kantone und Sozialpartner zur besseren Erschliessung inländischer Fachkräfte zu unterstützen, beschloss der Bundesrat bis Ende 2018 Projekte zu fördern, welche der Zielsetzung der FKI entsprechen. Zu diesem Zweck stehen jährliche Fördermittel in der Höhe von 400'000 CHF zur Verfügung. Damit können 2 bis maximal 8 Projekte pro Jahr mit Beträgen zwischen CHF 50'000 und CHF 200'000 mitfinanziert werden.

Einmal jährlich, während eines Zeitfensters von ca. zwei Monaten, besteht die Möglichkeit Gesuche einzureichen. Die Ausschreibung zur Einreichung von Gesuchen, inklusive Teilnahmebedingungen und Kriterienkatalog, wird auf der Webseite «Fachkräfte Schweiz» publiziert. Nach Ablauf der Frist zur Gesucheinreichung, werden die Gesuche auf der Grundlage eines Kriterienkatalogs³³ bewertet.

Die Projekte müssen vier zentrale Kriterien zwingend erfüllen:

- a) auf die Handlungsfelder der FKI ausgerichtet sein;
- b) die nachhaltige Aktivierung inländischer Fachkräftepotenziale fördern;
- c) gezielt die Deckung eines oder mehrerer Mangelberufe ansteuern; und
- d) eine adäquate Mittelverwendung nachweisen.

Sind die Musskriterien erfüllt, werden die Gesuche anhand von 13 inhaltlichen Kriterien bewertet.³⁴ Die Bewertung der einzelnen Kriterien erfolgt durch eine Nutzwertanalyse. Erfüllungsgrad und Gewichtung der einzelnen Indikatoren ergeben Punkte, deren Gesamtsumme einen systematischen Vergleich der eingereichten Gesuche erlaubt. Die Auswahl der Projekte erfolgt

³¹ Vgl. Massnahme 26 im Anhang.

³² Broschüre Online unter: <https://www.fachkraefte-schweiz.ch/perch/resources/news/fachkraefte-schweizaeltere-arbeitnehmende.pdf>

³³ <https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/initiative/projektunterstuetzung/>

³⁴ Kriterien: Nutzen, Innovation, Transferpotenzial, Nachhaltigkeit, Ziel, Wirkung, Vorgehen, Etappierung, Wirkungsmessung, Rapportierung, Projektstruktur, Projektleitung, Qualifikation. Vgl. auch Kriterienkatalog „Ausschreibung zur Projektförderung im Rahmen der Fachkräfteinitiative «» online unter: <https://www.fachkraefte-schweiz.ch/perch/resources/dokumente/kriterienkatalog2017.pdf>

in Abhängigkeit der erreichten Punkte beziehungsweise der sich daraus ergebenden Rangliste.

Die Wirkungskontrolle der ausgewählten Projekte erfolgt über eine Leistungsvereinbarung mit periodischen Zielen. Die zugesprochenen Mittel werden in Abhängigkeit der vereinbarten Ziele etappenweise ausgezahlt.

2.3.1 Geförderte Projekte 2016

Der erste Durchlauf der Projektunterstützung startete Ende Mai 2016. Bis Ende Frist (3. August 2016) wurden insgesamt 30 Gesuche eingereicht. 19 Gesuche erfüllten die Musskriterien nicht und konnten daher im Rahmen des weiteren Auswahlverfahrens nicht berücksichtigt werden. Von den übrigen 11 Gesuchen konnten infolge weiterer Abklärungen sowie in Abhängigkeit der zur Verfügung stehenden Mittel fünf Projekte unterstützt werden. Die Projekte haben unterschiedliche Laufzeiten und sind in den Handlungsfeldern «Nach- und Höherqualifizierung», «Vereinbarkeit Beruf & Familie» sowie «Innovation» angesiedelt. Nachfolgend werden die unterstützten Projekte kurz erläutert.

2.3.1.1 Projekt MILASS (*Misure di inserimento lavorativo nel settore sanitario*)

Das Projekt ist sowohl dem Handlungsfeld «Nach- und Höherqualifizierung» als auch dem Handlungsfeld «Vereinbarkeit Beruf & Familie» zuzuordnen. Ziel des Projekts ist die Erleichterung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben für Pflegefachkräfte in der italienischen Sprachregion. Um dies zu erreichen vernetzt sich die Stiftung ECAP mit den lokalen Strukturen und Akteuren im Gesundheitswesen (bspw. medizinische Einrichtungen, höhere Fachschule, Berufsverbände), sensibilisiert diese im Hinblick auf Wiedereinsteigende und dient als Drehscheibe, um Wiedereinsteigenden den Zugang zum Erwerbsleben zu erleichtern. Den Wiedereinsteigenden stehen diverse Angebote im Bereich der Beratung, Orientierung, Unterstützung und Begleitung während der Weiterbildung zur Verfügung. Das Angebot reicht von einem Praktikumsplatz bis hin zu einem Betreuungsplatz für die Kinder während der Weiterbildung. Hauptzielgruppe sind Frauen, welche aufgrund familiärer Verpflichtungen aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten sind. Erwartet wird eine Outplacement-Rate von mindestens 50% der Teilnehmenden innerhalb von 6 Monaten nach Ende der Projektteilnahme.

2.3.1.2 Informa Engineering 2020

Das Projekt wird im Handlungsfeld «Nach- und Höherqualifizierung» durchgeführt. Ziel des Projekts ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit bei älteren Fachkräften aus dem MINT- und MEM-Bereich durch entsprechende Höherqualifizierung. Oft ist es für diese Zielgruppe schwierig eine Weiterbildung zu absolvieren, da sie auf ein geregeltes Einkommen und auf ein hohes Mass an Flexibilität angewiesen sind. Damit sie dennoch den Anreiz und die Möglichkeit für lebenslanges Lernen haben, baut der Verein Modell F an der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (Departement Technik) sowie weiteren höheren Fachschulen die Grundstrukturen für den Zugang zu den Studiengängen auf Stufe Bachelor, Master und weiteren Weiterbildungen nach dem Modell F auf. Die Zertifizierung nach Modell F beinhaltet die Flexibilisierung der Bildungs- und Studiengänge (Modular) zur Gewährleistung eines individuellen Lerntempos. Die Weiterbildung kann dadurch mehrfach, jederzeit, und ohne Angabe von Gründen unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt abgeschlossen werden. Zudem werden Bildungsleistungen, welche formal sowie in beruflichen und ausserberuflichen Tätigkeiten erworben wurden, validiert. Die Validierung führt zum Erlass von einzelnen Modulen, wodurch die gesamte Weiterbildung zeitlich kürzer und kostengünstiger wird. Nach der Pilotphase (2016-2017) soll «Informa Engineering» integrierter Bestandteil des Bildungsangebots an der FHNW sein und bei weiteren interessierten Bildungsinstituten aufgebaut werden. Die Projektdurchführung geschieht in enger Zusammenarbeit mit Vertretern diverser Bildungsinstitutionen, kantonalen Behörden sowie den betroffenen Branchenverbänden. Erwartet wird eine Outplacement-Rate von mindestens 50% der Teilnehmenden innerhalb von 6 Monaten nach Ende der Projektteilnahme.

2.3.1.3 Campus Unternehmertum

Das Projekt ist im Handlungsfeld «Innovation» angesiedelt und wird vom Gewerbeverband Basel-Stadt durchgeführt. Es verfolgt das Ziel, junge, motivierte und begabte Berufsleute im erlernten Beruf zu halten und deren „Abwanderung“ aufgrund mangelnder Karriereperspektiven zu verhindern. Die Teilnehmenden werden während und nach der Lehre begleitet und mittels geeigneter Karriereplanung auf eine Geschäftsübernahme, Kaderfunktion oder Selbstständigkeit vorbereitet. Dazu werden berufsübergreifende Schulungen in unternehmerischen Themen, Vernetzung in der Region und eine individuelle Begleitung in Form einer Karriereberatung sowie eines Mentorings, weit über die Dauer der Lehre hinaus, angeboten. Auch aktuelle sowie künftige Arbeitgeber der Projektteilnehmenden werden bei der Karriereplanung unterstützt. So können den jungen Berufsleuten Perspektiven hinsichtlich der Höherqualifizierung in der Berufsbildung aufgezeigt und unternehmerisches Wissen und Denken vermittelt werden. Die fachspezifische Weiterbildung basiert auf den bestehenden Angeboten von Berufs- und Branchenverbänden. Erwartet wird, dass mindestens 30% der Teilnehmenden eine Lehre in einem Mangelberuf absolvieren und 90% davon das Programm erfolgreich abschliessen.

2.3.1.4 Steigbügel

Das Projekt wird im Handlungsfeld «Nach- und Höherqualifizierung» durchgeführt. Ziel des Projekts ist die Erleichterung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben für Ärztinnen und Ärzte. Mit dem Projekt ergänzt der Verein mws – Medical Women Switzerland – die vorhandenen Anstrengungen gegen den inländischen Ärztemangel, insbesondere im Bereich der Inneren Medizin. Mittels einer Praxisassistenz im Sinne eines zwölfmonatigen on-the-job-Trainings sowie unterstützenden Massnahmen für die Teilnehmenden und für die Lehrpraxen wird aufgezeigt, wie ein Wiedereinstieg sowie eine Höherqualifikation (Weiterbildungsabschluss in Allgemeiner Innerer Medizin) gelingen. Die Zielgruppe umfasst einerseits ausgebildete Ärztinnen und Ärzte, idealerweise mit fast abgeschlossener Facharztausbildung in Allgemeiner Innerer Medizin, die aus familiären Gründen längere Zeit nicht erwerbstätig waren. Andererseits Arbeitgebende im Gesundheitswesen, die das grosse Potenzial der weit ausgebildeten aber nicht praktizierenden Ärztinnen und Ärzte nutzen wollen. Zur Realisierung des Pilotprojekts werden vorgängig Informationen zu den Erfolgsfaktoren benötigt. Diese sind für den nachhaltigen, schweizweiten Einsatz und die Verallgemeinerung des finalen Projektes «Steigbügel» für andere Fachrichtungen erforderlich. Mit den FKI-Mitteln wird das Begleitevaluationskonzept finanziert, welches dem tatsächlichen Start der Wiedereingliederungsmassnahme vorangeht.

2.3.1.5 Berufliche Grundbildung für Flüchtlinge

Das Projekt wird im Handlungsfeld «Nach- und Höherqualifizierung» vom Verein Lernwerk in den Kantonen Zürich und Aargau durchgeführt. Ziel ist die Sicherung des erfolgreichen Lehrabschlusses sowie des Berufseinstiegs junger Flüchtlinge. Der Verein Lernwerk übernimmt dabei die Funktion einer Drehscheibe zu den Lernorten (Ausbildungsbetrieb, Berufsfachschule), dem lokalen Gewerbe, den Berufsberatungen, den jugendpsychologischen Diensten, dem Amt für Berufsbildung sowie den Migrationsämtern der beiden Kantone (ZH, AG) und bietet dadurch eine Hilfestellung für die Zielgruppe und die Lehrbetriebe an. Im Rahmen des Projekts werden die Jugendlichen bis zum erfolgreichen Abschluss ihrer Lehre – eine zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) – begleitet, wodurch die Chancen für den Eintritt in den Arbeitsmarkt nachhaltig erhöht werden. Erwartet wird, dass die Abschlussquote der Projektbegünstigten mindestens gleich hoch ist wie bei Lernenden, die keine solche Unterstützung erhalten. Lehrvertragsauflösungen sind möglich. Als Vergleichswert dient der Durchschnitt der Lehrvertragsauflösungen in der Schweiz gemäss Erhebungen des Bundesamtes für Statistik (BFS).

2.3.2 Geförderte Projekte 2017

Der zweite Durchlauf der Projektunterstützung wurde im März 2017 lanciert. Bis zur Frist (1. Mai 2017) wurden 19 Gesuche eingereicht. 14 Gesuche erfüllten die Musskriterien nicht und konnten daher im Rahmen des weiteren Auswahlverfahrens nicht berücksichtigt werden. Von den übrigen fünf Gesuchen wurden infolge weiterer Abklärungen drei Projekte zur Unterstützung gutgeheissen.

Die 2017 unterstützten Projekte sind in den Handlungsfeldern «Nach- und Höherqualifizierung» und «Innovation» angesiedelt, wobei die zwei Projekte aus dem Handlungsfeld «Innovation» ebenso auf die «Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus» hinwirken. Sie weisen unterschiedliche Laufzeiten und Wirkungsradien auf. Nachfolgend werden die unterstützten Projekte kurz erläutert.

2.3.2.1 *Integratives Generationenmanagement*

Das Projekt ist im Handlungsfeld «Innovation» angesiedelt und wird von der Hochschule Luzern durchgeführt. Ziel des Projekts ist die Unterstützung von Arbeitgebenden bei der Einführung oder Weiterentwicklung eines integrativen Generationenmanagements, welches zugleich bessere Bedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus fördert. Dazu wird ein einfaches und leicht anwendbares Online-Tool zur Standortbestimmung von Unternehmen im Generationenmanagement entwickelt und den Arbeitgebenden zur Verfügung gestellt. Das Tool zeigt auf, wo – im Vergleich zu anderen Unternehmen – das eigene Unternehmen im Hinblick auf ein optimales Generationenmanagement steht und wie dieses mittels eines spezifischen auf den Einzelfall zugeschnittenen Massnahmenkatalogs verbessert werden könnte. Die breite Wirkung des Projekts wird über die Projektpartner (Arbeitgebende als Anwender, Verbände als Verbreiter) und einem öffentlichkeitswirksamen Generationenbarometer sichergestellt. Der Generationenbarometer wird öffentlich publiziert, wodurch sowohl die Unternehmen wie auch die Öffentlichkeit für das Thema sensibilisiert werden.

2.3.2.2 *New Work*

Das Projekt ist im Handlungsfeld «Innovation» angesiedelt und wird von der Hochschule für angewandte Wissenschaften in St.Gallen durchgeführt. Ziel des Projekts ist die Unterstützung von Arbeitgebenden bei der Einführung oder Weiterentwicklung neuer Arbeitsmodelle, insbesondere des Modells «Arbeitsportfolio». Im Vordergrund steht dabei die Förderung besserer Bedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus. Das Projekt entstand aus den Erkenntnissen im Rahmen eines NRP³⁵-geförderten Projekts «4. Säule - Flexibilisierung der letzten Berufsphase 2014-2017». Die Ergebnisse zeigten, dass das Arbeitsmodell des Arbeitsportfolios (=diversifiziertes Aufgabenportfolio) das grösste Aktivierungspotential bei älteren Arbeitnehmenden hat. Das Modell wird jedoch noch kaum angewendet, da es zurzeit noch zu viele Unsicherheiten in der Gestaltung sowohl für den Arbeitnehmenden als auch für das Unternehmen hat. Mit dem Projekt «New Work» wird darauf hingewirkt diese Unsicherheiten abzubauen. Im Rahmen des HR-Panels, welches eine direkte Zusammenarbeit mit Unternehmen zur angewandten Forschung bezweckt, wird gemeinsam mit den beteiligten Unternehmen und Mitarbeitenden aus dem ersten Projekt eine Begleitevaluation erstellt, um Erkenntnisse zur Umsetzung des Arbeitsmodells «Arbeitsportfolio» zu generieren. Konkret werden die individuellen und organisationalen Faktoren eruiert, die auf die Gestaltung des Arbeitsportfolios fördernd bzw. hemmend wirken. Die Ergebnisse der Begleitevaluation erlauben die Entwicklung von Massnahmen, welche zu einer breiteren und einfacheren Anwendung des Arbeitsmodells Arbeitsportfolio dienen.

³⁵ Die Neue Regionalpolitik (NRP) trat am 1. Januar 2008 in Kraft. Sie dient Bund und Kantonen zur Förderung von Berggebieten, ländlichen Räumen und Grenzregionen bei der regionalwirtschaftlichen Entwicklung.

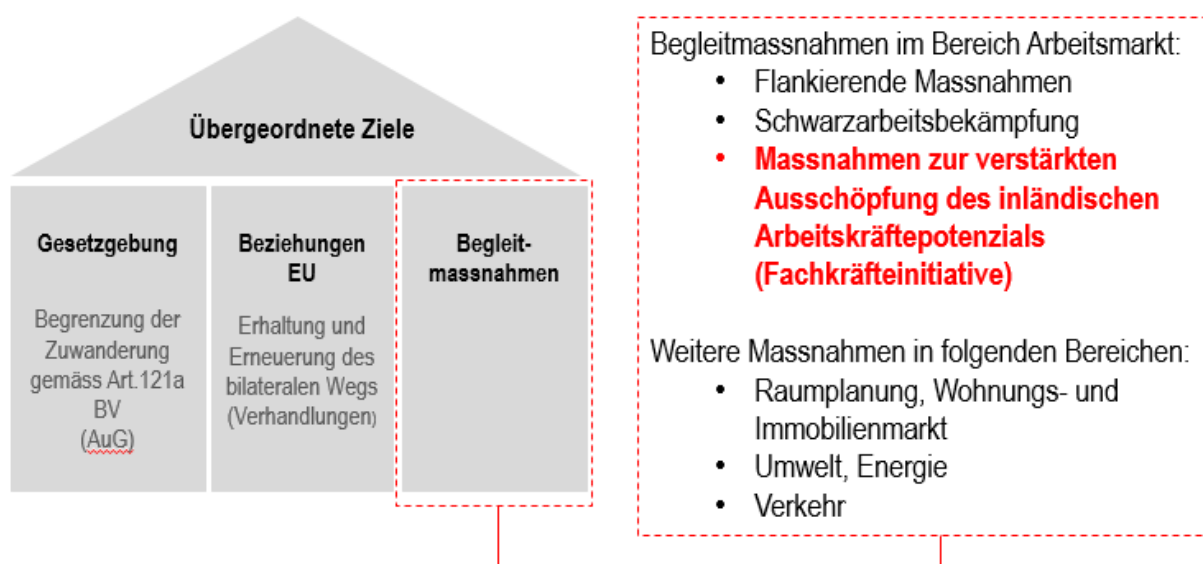
2.3.2.3 *ict@migrants*

ict@migrants ist ein Projekt aus dem Handlungsfeld «Nach- und Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes» und wird von ECAP Zürich umgesetzt. Ziel des Projekts ist die Erleichterung des Zugangs zur ICT-Branche für zugewanderte und hochqualifizierte Frauen. Das Projekt bietet den Teilnehmenden ein branchenspezifisches Programm zur beruflichen Neuorientierung in der ICT-Branche und baut, dank dem Einbezug von Mentorinnen und Mentoren aus Informatikberufen, ein Netzwerk zur gezielten Suche von Praktikumsstellen auf. Nebst dem Mentorat finden gruppengerechte Aktivitäten statt (Orientierung, Standortbestimmung, Assessment und Refresh-Module) kombiniert mit individuellen und punktuellen Massnahmen. Erwartet wird unter anderem eine Outplacement-Rate von mindestens 50% der Praktikumssteilnehmenden.

3 Stand der Massnahmen

Der Massnahmenkatalog der FKI wurde seit dem letzten Monitoringbericht von 30 auf 44 Massnahmen erweitert.³⁶ Die zusätzlichen Massnahmen folgten auf die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative, zu deren Umsetzung der Bundesrat am 20. Juni 2014 ein Konzept verabschiedete.³⁷ Im Konzept legt er drei Säulen zur Umsetzung fest, damit er den migrations- und integrationspolitischen Zielsetzungen, den aussenpolitischen Erfordernissen sowie dem Verfassungsauftrag zur Wahrung der Wohlfahrt und dem Erhalt eines wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandortes, weiterhin entsprechen kann. Dabei umfasst eine Säule die Begleitmassnahmen, mit welchen der Bundesrat der Förderung des inländischen Potenzials eine zentrale Bedeutung zumisst und festhält, dass die im Rahmen der FKI bereits beschlossenen Massnahmen konsequent weiterzuführen sind und bei Bedarf neue oder die Verstärkung bestehender Massnahmen abgeklärt werden.

Abbildung 7: Umsetzungskonzept zu Artikel 121a der Bundesverfassung



Übergeordnete Ziele: Völkerrechtliche Verpflichtungen, Nutzung inländischer Potenziale, Gesamtwirtschaftliche Interessen, Förderung Integration, Schutz Lohn- und Arbeitsbedingungen

In den darauffolgenden Monaten wurde die FKI etappenweise verstärkt und mit zusätzlichen Massnahmen erweitert. Mit der Gutheissung der Vereinbarung «FKIplus», welche zeitgleich mit der Verabschiedung des ersten Monitoringberichts am 19. Juni 2015 erfolgte, kamen acht Massnahmen hinzu.³⁸ Eine Erweiterung, welche zugleich zusätzliche Handlungsfelder zur Erschliessung weiterer Potenziale hervorbrachte (anerkannten Flüchtlinge und vorläufig aufgenommenen Personen sowie Menschen mit Behinderung).

³⁶ Die einzelnen Massnahmen sind im Anhang nach Handlungsfelder ausgewiesen.

³⁷ Vgl. Umsetzungskonzept zu Art. 121a BV von 20.06.2014. Online unter: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/eu/fza/personenfreizuegigkeit/umsetz-mei/konzept-umsetz-d.pdf> oder MM <https://www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/aktuell/news/2014/2014-06-202.html>

³⁸ Zusätzliche Massnahmen: 13, 28, 38, 39, 40, 41, 42, 43.

Am 18. Dezember 2015 beschloss der Bundesrat vier weitere Massnahmen zur Verstärkung der FKI.³⁹ Die letzte zusätzliche Massnahme kam durch die Aufteilung einer Massnahme im Gesundheitsbereich zustande.⁴⁰ Von den 44 Massnahmen konnten mittlerweile 11 bereits abgeschlossen werden, 23 sind in Umsetzung und 10 befinden sich in der Planungsphase.

3.1 Wirkung

Das Spektrum an Massnahmen zur besseren Ausschöpfung inländischer Arbeitskräftepotenziale ist inzwischen sehr breit und heterogen. Die 44 Massnahmen unter Federführung des Bundes dienen der Sensibilisierung, der Eliminierung negativer Erwerbanreize oder der Optimierung von Rahmenbedingungen. Die erwartete Wirkung der Massnahmen, nämlich eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung inländischer Arbeitskräfte entlang der Bedürfnisse der Wirtschaft, äussert sich über das individuelle Verhalten. Dieser Umstand hat zur Folge, dass eine Wirkung erst mittel- bis langfristig feststellbar und nicht direkt auf eine bestimmte FKI-Massnahme zurückzuführen ist.

3.1.1 Wirkungszeitspanne

Über die Hälfte der FKI-Massnahmen zielt auf die Optimierung von Rahmenbedingungen ab. In der Regel handelt es sich dabei um die Erarbeitung oder Anpassung von Gesetzen oder Verordnungen, welche das übliche Gesetzgebungsverfahren durchlaufen (Auslösung, Vorentwurf, Vernehmlassung, Botschaft, parlamentarische Beratung, Referendum und Umsetzung). Während dem Gesetzgebungsprozess, welcher oft mehrere Jahre in Anspruch nimmt, können sich die ursprünglichen Gesetzes- oder Verordnungsentwürfe verändern. Dies kann zur Folge haben, dass sich ebenso die anfänglich angedachten Wirkungszusammenhänge relativieren. Je nach Gegenstand des verabschiedeten Gesetzes oder der verabschiedeten Verordnung, folgt anschliessend die Übertragung auf Kantonsebene, wodurch weitere Verzögerungen hinsichtlich eines tatsächlichen Wirkens der Rahmenbedingungen entstehen können. Erst danach kann der gebotene Handlungsspielraum von den einzelnen Akteuren genutzt werden und die FKI-Massnahme eine Wirkung entfalten.

Ein exemplarisches Beispiel für die Optimierung von Rahmenbedingungen ist Massnahme 17 «Steuerliche Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten». Die Vernehmlassung zum Vorschlag des Bundesrates, Steuerabzüge für die ausserfamiliäre Betreuung von Kindern zu erhöhen, wurde am 12. Juli 2017 abgeschlossen. Nun erfolgt gemäss Gesetzgebungsverfahren die Erarbeitung des Ergebnisberichts sowie der Botschaft. Ist der Prozess auf Bundesebene abgeschlossen, gilt es entsprechende Anpassungen auf Kantons- und anschliessend auf Gemeindeebene vorzunehmen, damit eine breite Wirkung ermöglicht wird. Angenommen die vorgesehenen Anpassungen erfolgen über alle föderalen Instanzen, wird der Handlungsspielraum für Eltern in Bezug auf ihre Erwerbstätigkeit verbessert; sinken die Betreuungskosten der Eltern, können sie sich beispielsweise einen Tag mehr externe Betreuung leisten und folglich einen zusätzlichen Tag arbeiten, ohne dass dabei das zusätzlich erzielte Einkommen durch die Kosten der Betreuung wieder gänzlich liquidiert wird. Letztendlich entscheiden aber die Eltern, ob sie ihre Erwerbsbeteiligung tatsächlich erhöhen.⁴¹

Ähnlich wie bei der Optimierung von Rahmenbedingungen bzw. der Veränderung von Handlungsspielräumen, verhält es sich mit der Anreizsetzung und der Sensibilisierung. Eine Einschätzung darüber, ob die gesetzten Impulse letztendlich gewirkt haben, ist erst mittel- bis langfristig möglich.

³⁹ Zusätzliche Massnahmen: 14, 15, 27, 37. Siehe auch Medienmitteilung des Bundesrates vom 18.12.2015 online unter <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen/bundesrat.msg-id-60089.html>

⁴⁰ Massnahme 26 aus dem Monitoringbericht 2015, heute Massnahmen 31 und 32.

⁴¹ Für Details zur Massnahme 17 siehe Anhang.

3.1.2 Kausalität

Seit Beginn der FKI hat sich die Erwerbsbeteiligung inländischer Fachkräfte deutlich erhöht. Diese positive Wirkung kann allerdings nicht isoliert auf bestimmte FKI-Massnahmen zurückgeführt werden. Der Kausalzusammenhang zwischen einem staatlichen Impuls (Ursache) und einer darauf folgenden Veränderung des individuellen Verhaltens (Wirkung) kann nicht direkt nachgewiesen werden.

Beispielsweise kann anhand der Massnahme 18 «Verlängerung und Änderung des Bundesgesetzes über die Finanzhilfe für Familienergänzende Kinderbetreuung» festgehalten werden, dass seit 2011 über 24'200 neue Betreuungsplätze geschaffen wurden.⁴² Zugleich zeigen Umfragen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung, dass ein Teil der teilzeiterwerbstätigen Eltern mehr arbeiten möchte und für ein höheres Arbeitspensum verfügbar wäre⁴³. Als Grund für die Unterbeschäftigung geben 25- bis 54-jährige Frauen häufig die Betreuung von Kindern an.⁴⁴ Inwiefern das zunehmende Angebot an familienergänzender Betreuungsplätze zu einer höheren Erwerbsbeteiligung der Eltern geführt hat, kann jedoch nicht eindeutig daraus abgeleitet werden. Die Präferenz einer Person führen nicht zwangsläufig zu einem bestimmten Verhalten. Neben der Präferenz spielen zahlreiche Situationsfaktoren wie objektive Handlungsmöglichkeiten, Rollenbilder, die Einstellung und das Verhalten anderer, usw. eine entscheidende Rolle für das tatsächlich resultierende Verhalten.

⁴² Vgl. Bericht BSV (2017): Bilanz nach 14 Jahren. Online unter: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/finanzhilfen/kinderbetreuung.html>

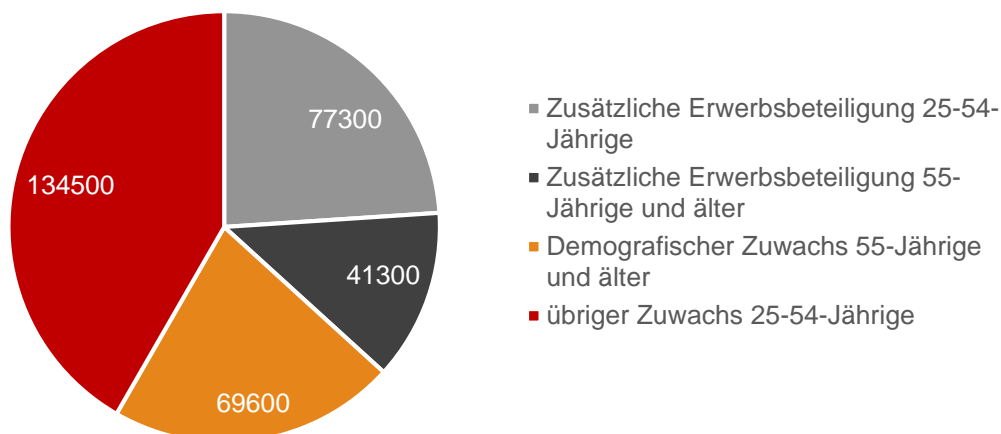
⁴³ Vgl. Statistischer Bericht BFS (2017): Familien in der Schweiz. Online unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie.assetdetail.2347880.html>

3.2 Ergebnisse

3.2.1 Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials

Zwischen 2010 und 2016 ist das gesamte Arbeitskräfteangebot von Personen ab 25 Jahren um rund 322'700 Vollzeitstellen⁴⁵ gewachsen. Dieser Zuwachs ergibt sich einerseits durch eine höhere Erwerbsbeteiligung (Partizipationseffekt) und andererseits durch den Einfluss übriger Faktoren, insbesondere das Bevölkerungswachstum (Bevölkerungseffekt). Die Trennung dieser zwei Effekte zeigt, dass insgesamt 118'600 der zusätzlichen Erwerbstätigen auf eine höhere Erwerbsbeteiligung von Personen ab 25 Jahren zurückzuführen sind, wodurch sich die bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials eindeutig belegen lässt.⁴⁶ Seit 2010 erzeugte der Partizipationseffekt im Durchschnitt knapp 20'000 Vollzeitstellen jährlich, welche fast ausschliesslich durch die erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen entstanden sind. Die schrittweise Erhöhung des Rentenalters bei Frauen sowie die besseren Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben eine tragende Rolle für diese Entwicklung gespielt.

Abbildung 8: Entwicklung des Arbeitskräfteangebots unter Berücksichtigung von Partizipations- und Bevölkerungseffekten nach Altersgruppen, 2010-2016, in 1'000



Quelle: BFS (SAKE)

Neben der steigenden Erwerbsbeteiligung erhöhte der Bevölkerungseffekt das Arbeitskräfteangebot massgeblich. Einerseits liess die demografische Entwicklung das Arbeitskräfteangebot von älteren Erwerbspersonen wachsen, andererseits spielte die Zuwanderung von Arbeitskräften bei den 25- bis 54-jährigen Erwerbspersonen eine tragende Rolle zur Deckung der Arbeitskräftenachfrage. Diese tragende Rolle ist in Anbetracht des hohen Ausgangsniveaus bei der Erwerbsbeteiligung und beim Bildungsniveau nicht weiter verwunderlich. Die Schweiz schöpft ihr Arbeitskräftepotenzial bereits gut aus. Im Vergleich mit anderen OECD-Staaten weist die Schweiz mit rund 83.9% (2016) eine der höchsten Erwerbsquoten und eine der tiefsten Erwerbslosenquote 4.9% (2016) aus. Weitere Verbesserungen sind auch mit zunehmend höheren Kosten verbunden, die jeweils dem erwarteten Nutzen gegenüberzustellen sind. Dennoch existieren in der Schweiz nach wie vor Fachkräftepotenziale, die sich durch geeignete bildungs- und arbeitsmarktpolitische Massnahmen noch besser ausschöpfen lassen.

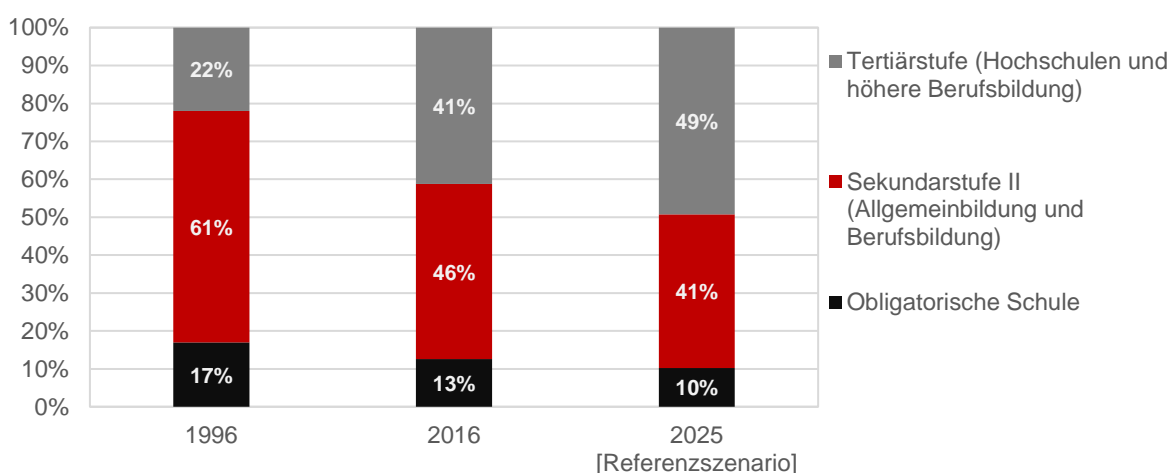
⁴⁵ Erwerbstätige in Vollzeitäquivalenten, d.h. wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei der Berücksichtigung aller Erwerbstätigen mit unterschiedlichen Arbeitspensen ergeben.

⁴⁶ Die Auswertungen zeigen die Entwicklung und Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials auf aggregierter Ebene auf und sind daher nicht kausal einzelnen Massnahmen der Fachkräfteinitiative zurechenbar.

3.2.2 Nach- und Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes

Das Bildungsniveau der Erwerbsbevölkerung und dessen Struktur ist entscheidend für das Wirtschaftswachstum der Schweiz, zumal bessere Qualifikationen und deren effizienter, adäquater Einsatz die Wirtschaftsleistung eines Landes erhöhen. Das Qualifikationsniveau der Schweizer Erwerbsbevölkerung ist in den letzten beiden Dekaden deutlich gestiegen und hat sich darüber hinaus entlang den Bedürfnissen der Wirtschaft entwickelt (Vgl. Abbildung 9). Das duale Bildungssystem der Schweiz begünstigt die Ausbildung von Fachkräften auf allen Stufen und leistet einen entscheidenden Beitrag zur Deckung der tendenziell hohen Fachkräftenachfrage. Vor allem die (höhere) Berufsbildung berücksichtigt die Bedürfnisse der Wirtschaft konsequent, womit die nachfrageorientierte Entwicklung der Bildungsstruktur erwirkt wird.

Abbildung 9: Bildungsstand der Bevölkerung nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 1996/2016/2025, in Prozent der 25-64-jährigen ständigen Wohnbevölkerung

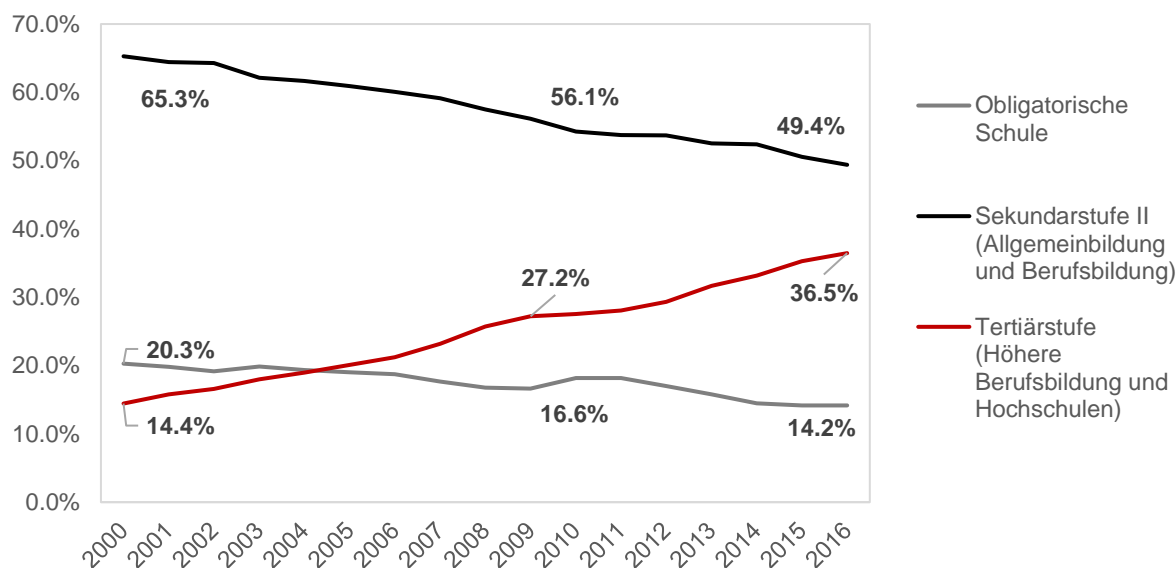


Quellen: BFS (SAKE), Bildungsperspektiven

Die Ausbildung auf Tertiärstufe gewann insgesamt stark an Bedeutung, sowohl in der höheren Berufsbildung als auch in den Hochschulen. Während 1996 knapp 22% der 25 bis 64-Jährigen über eine Ausbildung auf Tertiärstufe verfügten, waren es 2016 schon 41%. Der Trend zur Höherqualifizierung wird gemäss dem Referenzszenario des BFS anhalten: in knapp 10 Jahren wird fast jede zweite Person im erwerbsfähigen Alter einen Tertiärabschluss besitzen. Auch im internationalen Vergleich verbesserte sich das Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen überdurchschnittlich stark.⁴⁷ Eine wichtige Rolle für die bessere Ausschöpfung inländischer Fachkräftepotenziale spielte das steigende Bildungsniveau von Frauen. Der Anteil von 25- bis 64-jährigen Frauen ohne nachobligatorischen Abschluss ist seit der Jahrtausendwende stetig gesunken. Heute verfügt rund jede dritte Frau im erwerbsfähigen Alter über einen Abschluss auf Tertiärstufe (Höhere Berufsbildung und Hochschulen), wobei vor allem der Anteil der Frauen mit Hochschulabschluss vergleichsweise stark zunahm.

⁴⁷ Vgl. Bericht SECO (2015): Die Bedeutung des Humankapitals für die Entwicklung der Arbeitsproduktivität und das Wirtschaftswachstum. Online unter: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Strukturwandel_Wachstum/Wachstum/die-bedeutung-des-humankapitals-fuer-die-entwicklung-der-arbeits.html

Abbildung 10: Entwicklung des Bildungsniveaus von Frauen
Höchste abgeschlossene Ausbildung der 25- bis 64-jährigen Frauen, 2000-2016, in Prozent



Quelle: BFS (SAKE)

Trotz des hohen Bildungsstands der Schweizer Bevölkerung existieren dennoch gewisse bildungspolitische Potenziale. Im Jahr 2016 besaßen 461'000 Personen im Erwerbsalter (25- bis 64-jährig) über keinen Abschluss auf Sekundarstufe II, wobei ein grosser Teil dieser Personen einen Migrationshintergrund hat. Daher ist ein wichtiges Handlungsfeld der FKI die Nach- und Höherqualifizierung der Erwerbsbevölkerung, wobei die Massnahmen in diesem Handlungsfeld insbesondere Bereiche mit einer erhöhten Fachkräftenachfrage berücksichtigen. Mehrere Massnahmen zielen auf eine Erhöhung der Abschlüsse in den Gesundheits- und Pflegeberufen ab. Bei der Qualifizierung inländischer Fachkräfte wurden indes auch Fortschritte erzielt, die inländischen Ausbildungsabschlüsse konnten massgeblich erhöht werden. Beispielsweise hat sich die Zahl der Abschlüsse im Beruf Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ (FaGe) in den letzten sieben Jahre von rund 1'500 Abschlüssen auf 3'900 mehr als verdoppelt; auf Tertiärstufe (höhere Berufsbildung) stiegen die Eintritte in Pflegestudiengänge seit 2011 um rund 30% auf 3'350 an.⁴⁸ Obwohl die Abschlüsse auf Tertiärstufe zugenommen haben, konnten 2014 lediglich 43% des vom Schweizerischen Gesundheitsobservatorium Obsan bis 2025 geschätzten Bedarfs an Tertiärabschlüssen pro Jahr erreicht werden. Daher beschloss der Bundesrat Ende 2016, aufbauend auf dem abgeschlossenen Masterplan Bildung Pflegeberufe, ergänzende Massnahmen zur Förderung des inländischen Fachkräftepotenzials in Pflegeberufen.⁴⁹

Ebenso wurden die Kapazitäten für Lehre und Forschung in der Humanmedizin konsolidiert und ausgebaut, damit künftig mehr inländische Ärztinnen und Ärzte ausgebildet werden können. Seit 2007 wurde die Anzahl der Ausbildungsplätze um 44% gesteigert. Damit standen im Jahr 2016 an den fünf medizinischen Fakultäten der Schweiz insgesamt 1'055 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Dieser Ausbau wirkt sich bereits positiv auf die Zahl der Masterabschlüsse aus. Zwischen 2005 und 2014 wurde die Anzahl Abschlüsse um knapp 39% von 622 auf 863 erhöht. Ziel bleibt, die Anzahl Masterabschlüsse in Humanmedizin bis im Jahr 2024

⁴⁸ Für detailliertere Informationen zur Massnahme 2 „Masterplan Bildung Pflegeberufe“ siehe Anhang.

⁴⁹ Siehe hierzu Massnahme 44 „Verbesserung der Fachkräftesituation in der Pflege – Massnahmenplan“ sowie die Medienmitteilung des Bundesrats (2016): <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-64883.html>

auf 1'350 zu erhöhen. Die eidgenössischen Räte haben hierfür einen Zusatzkredit von 100 Mio. Franken zugunsten eines anreizbasierten Sonderprogramms gewährt.⁵⁰

Neben dem Ausbau der (Hochschul-)Kapazitäten im Gesundheits- und Pflegebereich fokussieren die Massnahmen der FKI auf die Förderung der sogenannten MINT-Berufe, da diese in der Regel eine vergleichsweise hohe Fachkräftenachfrage aufweisen. Ebenfalls typisch für diese Berufe ist der tiefe Frauenanteil. Ein möglicher Ansatz, den wachsenden Fachkräftebedarf zu decken, liegt daher in der Mobilisierung der Potenziale von Frauen. Im Rahmen der FKI fokussieren die Verbundpartner entsprechend auf die Förderung von Frauen in MINT-Studiengängen. In jüngster Zeit hat sich der Frauenanteil an Fachhochschulen auf allen Ebenen (Studierende, Dozierende, etc.) positiv entwickelt.⁵¹ Da der Entscheid für oder gegen eine MINT-Laufbahn nachweislich in einer frühen Lebensphase fällt, unterstützen die Akteure der FKI ebenso die Sensibilisierung und Motivation von Kindern und Jugendlichen für die MINT-Disziplinen. Zum Beispiel existieren auf der Plattform educa.MINT zahlreiche Angebote für eine fördernde Gestaltung des Unterrichts im MINT-Bereich.⁵²

Darüber hinaus zielen die Bestrebungen der FKI auf die Stärkung der Praxisorientierung beim Fachhochschulzugang im MINT-Bereich. Dies bewirkt unter anderem eine Erhöhung der Durchlässigkeit beim Eintritt in ein Fachhochschulstudium.⁵³ Auch wird darauf hingearbeitet die höhere Berufsbildung zu stärken und die Rahmenbedingungen für den Berufsabschluss- und Wechsel von Erwachsenen zu verbessern, um die Anzahl Abschlüsse von Erwachsenen in der beruflichen Grundbildung zu erhöhen.⁵⁴

Im Auftrag des Bundesrates wurde 2016 zudem abgeklärt, wie im Gesundheitswesen, im Baugewerbe, im Gastgewerbe, in der Informatikbranche und in der Maschinenbaubranche mehr inländische Arbeitskräfte aus- und weitergebildet oder umgeschult werden können. Dazu hat das SBF Interviews mit Vertretern der entsprechenden Branchen geführt.⁵⁵ Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass sich das Ausmass des Fachkräftemangels von Branche zu Branche unterscheidet, wobei sich die Besetzung von Ausbildungsplätzen in gewissen Branchen als schwierig erweist, während in anderen zusätzliche bereitgestellt werden müssen. Letzteres gilt vor allem für das Gesundheitswesen und die Informatikbranche, bei denen man künftig von einer hohen Fachkräftenachfrage ausgeht. Im Gastgewerbe und Maschinenbau sind ausreichend Ausbildungsplätze vorhanden und können aufgrund hoher Anforderungen und den Arbeitsbedingungen nicht vollständig besetzt werden. Im Bauhauptgewerbe beschränkt sich der Fachkräftemangel auf spezialisierte Berufe. Grundsätzlich nutzen alle Branchen die Bildungsfässer auf allen Stufen, um inländische Arbeitskräfte zu qualifizieren.⁵⁶

Ebenfalls wurde im Auftrag des Bundesrats untersucht, wie in der Bundesverwaltung sowie bei den grossen marktnahen Bundesbetrieben (d.h. SBB, Post, Swisscom und RUAG) mehr inländische Arbeitskräfte entsprechend den in diesen Betrieben nachgefragten Stellenprofilen ausgebildet, weitergebildet, umgeschult und eingestellt werden können. Die Ergebnisse zeigen, dass sich sowohl die Bundesverwaltung als auch die marktnahen Betriebe bei der

⁵⁰ Für detailliertere Informationen zur Massnahme 7 „Konsolidierung und Ausbau von Lehre und Forschung der Humanmedizin“ siehe Anhang.

⁵¹ Für detailliertere Informationen zur Massnahme 10 „Bundesprogramm Chancengleichheit an den FH 2013 - 2016“ siehe Anhang.

⁵² Für detailliertere Informationen zur Massnahme 5 „MINT-Mandat des SBF an die Akademien der Wissenschaften Schweiz“ siehe Anhang.

⁵³ Für detailliertere Informationen zur Massnahme 6 „Stärkung der Praxisorientierung beim Fachhochschulzugang im MINT-Bereich“ siehe Anhang.

⁵⁴ Für eine ganzheitliche Übersicht über das Handlungsfeld „Nach- und Höherqualifizierung entlang den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes“ siehe Anhang.

⁵⁵ Für detailliertere Informationen zur Massnahme 14 „Bildungsmassnahmen betroffener Branchen“ siehe Anhang.

⁵⁶ SBF (2016): Fachkräftemangel: Bildungsmassnahmen betroffener Branchen

Personalrekrutierung hauptsächlich am inländischen Arbeitsmarkt orientieren. Zudem wurden in verschiedenen Bereichen personalpolitische Massnahmen initiiert, um den Auswirkungen des demografischen Wandels und Fachkräftemangels zu begegnen.⁵⁷

Des Weiteren hat der Bundesrat das Pilotprogramm «Integrationsvorlehre» beschlossen, um das Arbeitsmarktpotenzial von Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen in der Schweiz zu nutzen.⁵⁸ Das vierjährige Programm (Beginn 2018) sieht vor, über den zur Verfügung stehenden Verpflichtungskredit in der Höhe von 54 Millionen Franken 800 bis 1000 Personen pro Jahr eine einjährige praxisorientierte Integrationsvorlehre zu ermöglichen. Das Ziel dabei ist es, die Voraussetzungen für den Einstieg in eine Berufslehre und damit die Erwerbsintegration zu schaffen.⁵⁹ Gleichzeitig sollen mit einem zweiten Teilprojekt gleichviele Asylsuchende, die voraussichtlich längerfristig in der Schweiz bleiben, eine frühzeitige Sprachförderung erhalten.⁶⁰

3.2.3 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mehrere Massnahmen der FKI stärken gezielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Obschon nicht nur Frauen von einer besseren Vereinbarkeit profitieren, wurden insbesondere bei Frauen nicht ausgeschöpfte arbeitsmarktpolitische Potenziale festgestellt.⁶¹ Grundsätzlich ist die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen hoch. Die Erwerbsquote von Frauen erreichte 2016 in der Schweiz im Quervergleich mit EU-Staaten mit 79.5% nach Schweden den zweithöchsten Wert. Dennoch liegt die Erwerbsbeteiligung der Frauen tiefer als jene der Männer, deren Erwerbsquote mit 88.2% deutlich höher ist. Auch liegt das tatsächliche Arbeitsvolumen (Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten) mit 59.1% deutlich tiefer als bei Männern, da vor allem bei Frauen Teilzeitarbeit stark verbreitet ist. Mehr als 80% der Frauen mit einem Kind unter 6 Jahren arbeiten in der Schweiz Teilzeit. Bei Frauen ohne Kinder im Haushalt liegt der Anteil immer noch bei rund 38%. Nur in den Niederlanden ist Teilzeitarbeit in Europa stärker verbreitet als in der Schweiz. Die Erwerbsquote von Frauen ohne Kinder im Haushalt ist in der Schweiz am höchsten und bei Frauen mit Kindern liegt sie zwar über dem EU-Durchschnitt, erreicht aber keine Höchstwerte. Die noch stärkere Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt bleibt daher zentral für die Zielsetzung der FKI – die Linderung des Fachkräftemangels.

Insgesamt ist bereits heute eine positive Entwicklung zu verzeichnen: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen nahm über die letzten Jahre stetig zu. Die vollzeitäquivalente Erwerbstätigenquote von Frauen im Alter zwischen 25 und 54 Jahren stieg in den letzten sechs Jahren um 4.8% an. Lässt man demografische Effekte ausser Acht, betrug der Zuwachs an Arbeitskräften aufgrund der erhöhten Arbeitsmarktpartizipation von Frauen zwischen 2010 und 2016 rund 81'900 Vollzeitstellen. Hingegen ging die Arbeitsmarktbeteiligung der Männer in dieser Altersgruppe aufgrund einer leicht stärkeren Verbreitung von Teilzeitarbeit um 4'600 Vollzeitstellen zurück (Vgl. Abbildung 8). Auch der durchschnittliche Beschäftigungsgrad von Frauen erhöhte sich während der letzten Jahre stetig.

⁵⁷ Bericht des EFD, des UVEK und des VBS (2016): Anpassung Flankierende Massnahmen (FlaM) und Verstärkung Fachkräfteinitiative (FKI)

⁵⁸ Diese Massnahme ist im Bereich „Erhöhung der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen“ angesiedelt. Für detailliertere Informationen zur Massnahme 37 „Pilotprogramm Integrationsvorlehre / Frühzeitige Sprachförderung“ siehe Anhang.

⁵⁹ Mit der Annahme des neuen Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG) hat das Parlament der Erwerbsintegration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen mehr Gewicht gegeben. Die Abschaffung der Sonderabgabe auf Löhnen und das Ersetzen der Bewilligungspflicht durch eine Meldepflicht senken die Hürden für die Erwerbsintegration dieser Personengruppen.

⁶⁰ Auf der Basis von Stichproben geht das Staatssekretariat für Migration (SEM) davon aus, dass rund 70% der Flüchtlinge und vorläufig aufgenommenen Personen über ein Arbeitsmarktpotenzial verfügt – entweder in Form von mehrjähriger Berufserfahrung oder einer (nachobligatorischen oder beruflichen) Ausbildung.

⁶¹ Vgl. SECO (2011): Grundlagenbericht zur EVD Fachkräfteinitiative «Fachkräfte für die Schweiz»,

Der Bund strebt mittels verschiedener Massnahmen die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Erstens wurde das Angebot von familienergänzender Kinderbetreuung bis Anfang September 2017 um rund 56'000 zusätzliche Betreuungsplätze erhöht. Der Bund investierte dabei 348 Mio. Franken, wobei die Nachhaltigkeit der Finanzhilfen (Anstossfinanzierung) sehr hoch war.⁶² Mit zwei neuen Förderinstrumenten arbeitet der Bund auch auf die Senkung der Kinderdrittbetreuungskosten und die bessere Abstimmung der familienergänzenden Kinderbetreuungsangebote auf die Bedürfnisse der Eltern hin.⁶³ Zudem geht der Bund als Arbeitgeber mit gutem Beispiel voran, indem beispielsweise zahlreiche flexible Arbeitsmodelle angewendet werden. Die Fachkräftesicherung mittels besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie darf jedoch nicht als reine Staatsaufgabe verstanden werden. Die Unternehmen sind die entscheidenden Akteure. Erfreulicherweise bieten sie heute vermehrt familienfreundliche Arbeitsbedingungen an, da diese im Wettbewerb um Fachkräfte als Erfolgsfaktor zunehmend wichtiger werden.⁶⁴

Zweitens hat der Bundesrat die Problematik der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung bzw. -pflege erkannt. Laut den Auswertungen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamts für Statistik aus dem Jahr 2016 leben rund 60'000 Personen im Erwerbsalter zwischen 15 und 64 Jahren mit einem erwachsenen, unterstützungsbedürftigen Haushaltsmitglied zusammen. Diejenigen, die Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben ausführen, wenden im Durchschnitt 8,3 Stunden pro Woche dafür auf. Frauen setzen mit 10,9 Stunden pro Woche mehr Zeit ein als Männer mit 6,5 Stunden.⁶⁵ Rund 107'000 Erwerbspersonen gaben an, in den letzten 4 Wochen Pflegeaufgaben für Personen in anderen Haushalten ausgeführt zu haben. Im Durchschnitt wenden diese Personen 3,6 Stunden pro Woche dafür auf. Um die Anzahl, der in diesem Bereich relativ stark engagierten Personen, zu schätzen, kann die Verteilung des durchschnittlichen Zeitaufwandes herangezogen werden: Ein Viertel der Männer (rund 10'000 Männer) setzt für diese Tätigkeiten drei Stunden pro Woche und mehr ein. Ein Viertel der Frauen (rund 16'000 Frauen) setzt fünf Stunden und mehr ein.

Im Jahr 2014 hat der Bundesrat einen Aktionsplan zur Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen verabschiedet. Dieser Aktionsplan soll die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung bzw. -pflege im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Arbeitswelt verbessern.⁶⁶ Zur Umsetzung des Aktionsplans hat der Bundesrat im Rahmen der FKI das Förderprogramm «Entlastungsangebote für pflegende Angehörige» für die Jahre 2017-2020 lanciert. In dieser Zeitspanne werden praxisnahe Wissensgrundlagen und Modelle guter Praxis erarbeitet, damit das Gesundheits- und Sozialwesen und die Akteure der Arbeitswelt ihre Massnahmen zur Unterstützung und Entlastung von pflegenden Angehörigen weiter entwickeln können. Im Kontext des Aktionsplans sind ebenfalls gesetzliche Anpassungen geplant, damit betreuende bzw. pflegende Angehörige im Erwerbsleben verbleiben können.

⁶² Das Programm läuft noch bis Ende Januar 2019. Für detailliertere Informationen zu den Massnahmen 17 „Steuerliche Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten“ und 18 „Verlängerung und Änderung des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung“ siehe Anhang.

⁶³ National- und Ständerat haben am 16. Juni 2017 in der Schlussabstimmung die zwei neuen Förderinstrumente verabschiedet. Die Vorlage wird voraussichtliche Mitte 2018 in Kraft treten.

⁶⁴ Vgl. SECO (2016): KMU-Handbuch für Beruf und Familie: Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen

⁶⁵ <www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake-ua.html> Stand:

⁶⁶ vgl. Anhang Massnahme 23.

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

Die Relevanz von älteren Arbeitnehmenden für den Schweizer Arbeitsmarkt wächst. Schon jeder fünfte Erwerbstätige hat heute das 55. Lebensjahr überschritten. Die Altersgruppe der Personen ab 55 Jahren wuchs über die letzten zehn Jahre am stärksten. Zudem ist die Lebenserwartung der Menschen über die letzten Jahrzehnte markant gestiegen, während die Ausbildung im Schnitt mehr Zeit in Anspruch nimmt. Das Verhältnis zwischen erwerbstätiger Bevölkerung und nicht erwerbstätiger Bevölkerung verschiebt sich zugunsten letzterer. Eine hohe Arbeitsmarktbeteiligung der erwerbsfähigen Bevölkerung und insbesondere der älteren Erwerbsbevölkerung fällt also nicht nur zur Deckung des Fachkräftemangels ins Gewicht, sondern ebenso für die Sicherung der Altersvorsorge. Da der Anteil der älteren Erwerbstätigen aufgrund des demografischen Wandels weiter ansteigen wird, bleibt eine möglichst hohe Arbeitsmarktbeteiligung der älteren (Erwerbs-)Bevölkerung eine wichtige Bestrebung.

Ältere Arbeitnehmende sind in der Schweiz – v.a. im internationalen Vergleich – grundsätzlich gut im Arbeitsmarkt integriert. Mit 76.6% erreicht die Erwerbsquote der 55-64-jährigen Bevölkerung in der Schweiz nach Schweden den zweithöchsten Wert. Ältere Arbeitnehmende sind heute besser ausgebildet als früher, was ihre Relevanz zur Deckung der hohen Fachkräftenachfrage zusätzlich erhöht. Zwischen 2005 und 2015 stieg der Anteil von Personen im Alter von 55-64 Jahren mit Ausbildung auf Tertiärstufe (Hochschulen und höhere Berufsbildung) um 10 Prozentpunkte von 22% auf 32%. Gemäss Referenzszenario des BFS erhöht sich der Anteil an Personen mit tertiärer Ausbildung in dieser Altersgruppe bis 2025 auf 40%.⁶⁷

Während der letzten Jahre (2006-2016) nahm die Erwerbsbeteiligung der Personen ab 55 Jahren deutlich zu. Die vollzeitäquivalente Erwerbstätigenquote der 55-64-Jährigen stieg insgesamt um 3.6% an. Ausschlaggebend für diese positive Entwicklung ist vor allem die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die Erwerbsquote von Frauen nahm mit 6.6% im Vergleich zu den Männern deutlich stärker zu, deren Erwerbsquote im selben Zeitraum lediglich einen Zuwachs von 0.4% zu verzeichnen hatte. Insgesamt bewirkte die höhere Arbeitsmarktbeteiligung von Personen ab 55 Jahren in den letzten sechs Jahren einen Zuwachs von rund 41'300 Vollzeitstellen (Vgl. Abbildung 8). Gut drei Viertel dieses Zuwachses (35'500) sind auf die erhöhte Partizipation von Frauen zurückzuführen. Ein Fünftel des gesamten Zuwachses (8'600) entfiel auf Personen ab 65 Jahren (Männer und Frauen). Einerseits war wohl die Erhöhung des offiziellen Rentenalters von Frauen, für die ansteigende Erwerbsbeteiligung dieser Bevölkerungsgruppe ausschlaggebend. Andererseits waren auch das gestiegene Bildungsniveau und die stärkere Arbeitsmarktintegration der älteren Kohorten dieser Entwicklung zutragend. Es ist davon auszugehen, dass Massnahmen zur besseren Arbeitsmarktintegration bei den 25-54-Jährigen, wie z.B. die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder das lebenslange Lernen, sich mittel- bis langfristig positiv auf die Arbeitsmarktintegration der älteren Bevölkerung auswirken.

Im Rahmen der Nationalen Konferenzen zum Thema ältere Arbeitnehmende wurde der erschwerte Wiedereinstieg von älteren Personen im Falle von Arbeitslosigkeit als dringendstes Problem identifiziert. Obwohl eine Vielzahl objektiver Indikatoren zeigen, dass keine systematische Ausgliederung von älteren Arbeitnehmenden aus dem Arbeitsmarkt stattfindet,⁶⁸ gibt es

⁶⁷ Vgl. SECO (2017): Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt - Grundlagen für die nationale Konferenz vom 25. April 2017 / https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/aeltere_Arbeitnehmende/indikatoren-aelterer-arbeitnehmerinnen-und-arbeitnehmer-auf-dem.html

⁶⁸ Der Stellenmarktmonitor Schweiz der Universität Zürich analysierte Altersgrenzen (implizite und explizite) in Stelleninseraten in der Schweiz zwischen 2005 und 2016. Die Ergebnisse zeigen, dass explizite und implizite Altersgrenzen relativ selten (durchschnittlich 11,1% in den Jahren 2006-2015) und mit rückläufiger Tendenz einge-

Fälle von benachteiligenden Praktiken. Entsprechend einigten sich die Verbundpartner an der dritten Nationalen Konferenz vom 25. April 2017 darauf, benachteiligenden Praktiken entgegenzutreten und die Sensibilisierung in Bezug auf ältere Arbeitnehmende mit einer Broschüre zu verstärken (Vgl. Kapitel 2.2.2.). Zudem erkennen alle Verbundpartner die Notwendigkeit in die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit einer insgesamt alternden Erwerbsbevölkerung zu investieren.⁶⁹

Neben der Intensivierung der Sensibilisierungsbemühungen wurde mit der Reform der Altersvorsorge 2020 auch die Flexibilisierung des Rentenbezugs und der beruflichen Phase vor der Pensionierung angestrebt.⁷⁰ Das Volk hat die Altersreform am 24. September 2017 abgelehnt.

Der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit spielt für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration eine entscheidende Rolle, insbesondere bei älteren Arbeitnehmenden. Die Weiterbildungsbeteiligung ist bei älteren Personen (ab 50 Jahren) tiefer als bei jüngeren und nimmt mit fortschreitendem Alter ab.⁷¹ Der Bundesrat hat im Dezember 2015 daher entschieden, die Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden vertieft prüfen zu lassen. Im November 2016 hat er nach Kenntnisnahme eines Analyseberichts die Zielgruppe auf geringqualifizierte und insbesondere ältere Arbeitnehmende eingeschränkt und verschiedene Förderinstrumente zur Prüfung empfohlen. Weiterführende Abklärungen bestätigen, dass in der Schweiz für die Weiterbildungsfinanzierung ein breites und gut ausgebautes Instrumentarium an verschiedenen Fonds, insbesondere solche im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen, besteht. Diese unterstützen Arbeitnehmende bei berufsspezifischen Weiterbildungen. Handlungsbedarf wurde jedoch zum einen bei der Förderung von Grundkompetenzen ausgemacht. Zum anderen bestehen bei einem Berufsumstieg, der durch den Strukturwandel der Wirtschaft oder andere, individuelle Gründe nötig werden kann, nur eingeschränkte Unterstützungsmöglichkeiten. Daher beauftragte der Bundesrat das WBF, bis im November 2017 auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes ein Programm für die Weiterbildung von Arbeitnehmenden im Bereich Grundkompetenzen, namentlich mit Blick auf die Digitalisierung der Wirtschaft, zu entwickeln. Die Massnahmen sollen es geringqualifizierten und insbesondere älteren Arbeitnehmenden ermöglichen, im Erwerbsleben zu verbleiben. Bis im Frühjahr 2018 wird das WBF (SECO) zudem abklären, welcher Spielraum im Rahmen der arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) der ALV besteht, um auf die neuen Anforderungen des digitalisierten Arbeitsumfelds reagieren zu können.⁷²

In Hinblick auf die Schaffung guter Arbeitsbedingungen bis zum Rentenalter und darüber hinaus geht die Bundesverwaltung mit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik als gutes Beispiel voran. Im Rahmen des Konzepts «Generationenmanagement» wurden mehrere Massnahmen eingeführt, die auf das altersgerechte Zusammenwirken der verschiedenen Generationen abzielen und deren Potential und Vielfalt nutzen. Um auch künftig eine attraktive Arbeitgeberin zu sein setzt sich die Bundesverwaltung zudem im Rahmen der Personalstrategie 2016-2019 dafür ein, dass den Bedürfnissen der Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Lebensphasen Rechnung getragen wird. Ein wesentliches Ziel besteht dabei darin, die Mitarbeitenden bis zum ordentlichen Pensionierungsalter zu halten. Dazu stehen ab 2018 im Rahmen

setzt werden. Die Resultate liefern Anzeichen dafür, dass die Unternehmen heute stärker auf die Thematik sensibilisiert sind. Siehe Buchs H. und A.-S. Gnehm (2016): Stellenmarkt-Monitor Schweiz – Altersgrenzen in Stelleninseraten 2006-2015, im Auftrag des SECO.

⁶⁹ Vgl. Gemeinsame Schlussfolgerung: Dritte Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende / <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/48024.pdf>

⁷⁰ Für detailliertere Informationen zur Massnahme 26 „Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende“ siehe Anhang.

⁷¹ B,S,S (2016): Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden

⁷² Für detailliertere Informationen zur Massnahme 27 „Abklärungen zur Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden“ siehe Anhang.

der Umsetzung des Übergangsmanagement zwei Massnahmen im Fokus. Um die einvernehmliche Zukunftsplanung zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten optimal zu gestalten, wird das Instrument des „Zukunftsgespräches“ eingeführt. Des Weiteren soll die Bogenkarriere gefördert werden.⁷³

3.2.5 Förderung von Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit aufgrund höherer Produktivität

Innovationen bewirken in der Regel Produktivitätsfortschritte, welche den Bedarf an fehlenden Fachkräften grundsätzlich verringern und damit die Fachkräfteknappheit entschärfen können. Für den Staat (Bund und Kantone) ist Innovationsförderung insbesondere dann angezeigt, wenn nur unvollständiger Wettbewerb herrscht oder er selber als massgeblicher Akteur involviert ist. Dementsprechend liegen in diesem Handlungsfeld die staatsnahen Dienstleistungen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen im Fokus. Insbesondere die Gesundheits- und Sozialberufe (Fürsorge, Erziehung und Seelsorge) verzeichneten über die letzten 20 Jahre ein strukturell stark überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum und zählen zu den Berufsfeldern mit einer angespannten Fachkräftesituation. Zu diesem Ergebnis kommen sowohl das Indikatorensystem, wie auch eine Analyse zur künftigen Fachkräftesituation im Sozialbereich.⁷⁴ Die Förderung von Innovationen zur Erzielung einer Produktivitätssteigerung ist in diesen zwei Bereichen von besonderer Relevanz.

Im Bereich des Gesundheitswesens verfolgen Bund und Kantone diverse Massnahmen zur Steigerung der Effizienz und Qualität. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei der optimalen Nutzung der Personalressourcen gemäss den vorhandenen Kompetenzen. So werden die interprofessionelle Zusammenarbeit von Gesundheitsfachleuten sowie die bewusste Aufgabenzuweisung im Rahmen von interprofessionellen Teams gefördert.⁷⁵ Die Stärkung der Interprofessionalität kommt zugleich auch den Bestrebung zur koordinierten Versorgung zugute, eine Priorität im Rahmen der Strategie «Gesundheit2020».⁷⁶ In Bezug auf die Versorgung gilt es allerdings noch Erkenntnisse zur Stärkung der Effizienz zu gewinnen, zumal gleichzeitig auch die Qualität der Gesundheitsleistungen gewährleistet sein muss.⁷⁷ Um den zweckmässigen Einsatz von Leistungen in diesem Bereich zu erreichen, hat der Bundesrat in Erfüllung des Gesetzesauftrags zur Qualitätssicherung (Art. 58, Abs. 3 Bundesgesetz über die Krankenversicherung KVG) sein Engagement erhöht und strebt unter anderem die nachhaltige Erhöhung der Patientensicherheit und eine Kostendämpfung in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung an.⁷⁸ Ähnliche Ziele verfolgt das HTA-Programm (Health Technology Assessment), welches medizinische Verfahren und Technologien systematisch bewertet, um unwirksame oder ineffiziente Leistungen und Verfahren zu identifizieren und zu reduzieren.⁷⁹

⁷³ Für detailliertere Informationen zur Massnahme 25 „Bundesverwaltung als Arbeitgeberin: Vorbildfunktion (Konzept «Generationenmanagement»)“ siehe Anhang.

⁷⁴ Vergleiche hierzu SECO (2016): «Fachkräftemangel in der Schweiz – Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage», IWSB (2016): Fachkräfte für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs und Kägi, Wolfram et al. (2016): Beschäftigung und Produktivität im Sozialbereich, Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Forschungsbericht Nr. 16/16, BSV, Bern.

⁷⁵ Siehe hierzu Medienmitteilung des Bundesrats (2016): <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen/bundesrat.msg-id-60859.html> sowie Massnahme 28 Förderprogramm „Interprofessionalität im Gesundheitswesen“ insbesondere in der medizinischen Grundversorgung“.

⁷⁶ Ziel der koordinierten Versorgung ist die Verbesserung der Behandlungsqualität von Patientinnen und Patienten über die ganze Behandlungskette hinweg.

⁷⁷ Für detailliertere Informationen zu den Massnahme 29 „Förderung der koordinierten Versorgung“ und Massnahme 30 „Versorgungsforschung“ siehe Anhang.

⁷⁸ Für detailliertere Informationen zur Massnahme 31 „Umsetzung der Qualitätsstrategie“ siehe Anhang.

⁷⁹ Für detailliertere Informationen zur Massnahme 32 „HTA-Programm (Health Technology Assessment)“ siehe Anhang.

Ein Wendepunkt hinsichtlich Effizienzsteigerung und Qualitätssicherung im Gesundheitswesen kennzeichnet die Einführung des elektronischen Patientendossiers. Das entsprechende Gesetz trat am 15. April 2017 in Kraft. Momentan werden die Voraussetzungen geschaffen, um ab Herbst 2018 die ersten elektronischen Patientendossiers eröffnen zu können.⁸⁰

Eine besondere Herausforderung für das Gesundheitswesen ist die demografische Alterung der Gesellschaft, welche in naher Zukunft mit einer Zunahme von Gesundheitsleistungen einhergehen wird. Um die Deckung des künftigen Bedarfs gewährleisten zu können, muss sich die medizinische Grundversorgung an diese Entwicklung anpassen. Hierzu wurde im Oktober 2015 das «Forum medizinische Grundversorgung» (ehem. Masterplan Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung) eingerichtet, dessen Ziel die Ermittlung möglicher Schwächen und entsprechender Lösungen ist, damit Empfehlungen für die politischen Entscheidungsträger vorliegen.⁸¹

Hinsichtlich des Potenzials zur Produktivitätssteigerung im Sozialwesen kommt die bereits erwähnte Studie⁸² zum Ergebnis, dass in erster Linie Massnahmen im Bereich der Optimierung auf institutioneller Ebene das grösste Verbesserungspotenzial darstellen. Die Heterogenität des Schweizer Kontexts und die Besonderheiten des Sozialbereichs stehen hier im Vordergrund. Genannt werden aber auch die Optimierung betrieblicher Abläufe, die Nutzung von Grössenvorteilen sowie interne Weiterbildung und Reduktion des Dokumentationsaufwands.

⁸⁰ Für detailliertere Informationen zur Massnahme 33 „Bundesgesetz über das elektronische Patientendossier“ siehe Anhang.

⁸¹ Für detailliertere Informationen zur Massnahme 34 „Forum medizinische Grundversorgung (ehem. Masterplan Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung)“ siehe Anhang

⁸² Vgl. ISWB (2016): Fachkräfte für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs und Kägi, Wolfram et al. (2016): Beschäftigung und Produktivität im Sozialbereich, Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Forschungsbericht Nr. 16/16, BSV, Bern.

4 Schlussfolgerungen

Zusammenfassend sind folgende Ergebnisse festzuhalten:

- Dank der verstärkten Koordination und Kooperation im Rahmen der FKI leisten Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Formen Beiträge zur Linderung des Fachkräftemangels.
- Die Zusammenarbeit im Rahmen der Verbundpartnerschaft wurde zielgerichtet verstärkt. Die Sichtbarkeit der Aktivitäten aller Akteure und die Kommunikation wurde mit der Lancierung der Webseite «Fachkräfte Schweiz» deutlich ausgedehnt. Die Webseite hat sich bereits heute als Sensibilisierungs- und Kommunikationsinstrument bewährt.
- Die FKI-Massnahmen selbst haben eine bedeutende Intensivierung durch die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) am 9. Februar 2014 und die darauf folgende Verabschiedung des Umsetzungskonzepts vom 20. Juni 2014 durch den Bundesrat erfahren. Insbesondere wurde die Erschliessung von Potenzialen auf das gesamte Arbeitskräftepotenzial ausgeweitet und Massnahmen über die vier Handlungsfelder der FKI hinaus ergriffen (FKIplus). Die vier Handlungsfelder der FKI haben sich indes als sehr relevant für die Linderung des Fachkräftemangels erwiesen und besitzen nach wie vor ihre Gültigkeit.
- Die FKI-Massnahmen dienen der Bereitstellung optimaler Rahmenbedingungen, der Eliminierung von negativen Erwerbsanreizen und der Sensibilisierung. Ihre Wirkung lässt sich nicht direkt quantifizieren und nur bedingt den einzelnen Massnahmen zuordnen.
- Auf aggregierter Ebene kann jedoch eine stärkere Ausschöpfung inländischer Arbeitskräfte festgestellt werden. Zwischen 2010 und 2016 stieg das Arbeitskräfteangebot um rund 322'700 Vollzeitstellen. Davon sind 118'600 auf eine höhere Erwerbsbeteiligung zurückzuführen (Partizipationseffekt), d.h. die Potenziale wurden intensiver ausgeschöpft. Der übrige Anstieg des Arbeitskräfteangebots ist hingegen auf den Bevölkerungseffekt bzw. das Bevölkerungswachstum zurückzuführen.
- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen (25- bis 54-jährig) ist um 81'900 Vollzeitstellen gewachsen. Es ist davon auszugehen, dass dies teilweise auch auf eine Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades (Arbeitspensum) zurückzuführen ist. Hingegen ging die Beteiligung der Männer in dieser Altersgruppe aufgrund einer leicht stärkeren Verbreitung von Teilzeitarbeit um 4'600 Vollzeitstellen zurück.
- Im gleichen Zeitraum (2010 – 2016) ist die Erwerbsbeteiligung von älteren Personen (55 Jahre und älter) um rund 41'300 Vollzeitstellen gestiegen. Drei Viertel davon sind auf die erhöhte Partizipation von Frauen zurückzuführen.
- Personen ab 55 Jahren sind die am stärksten wachsende Gruppe der Erwerbsbevölkerung. Allein aufgrund des demografischen Wandels nahm das Arbeitskräfteangebot zwischen 2010 und 2016 um weitere 69'600 Vollzeitstellen zu. Massnahmen zur besseren Arbeitsmarktintegration bei den 25-54-Jährigen, wie bspw. die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder das lebenslange Lernen, wirken sich mittel- bis langfristig auch positiv auf die Arbeitsmarktintegration und -integration der älteren Bevölkerung aus.

Trotz der positiven Entwicklungen durch die Zusammenarbeit im Rahmen der FKI, ist unter Berücksichtigung des voranschreitenden demografischen Wandels, der Digitalisierung und der Zuwanderungspolitik bereits heute absehbar, dass nach Auslaufen der FKI (befristet bis 2018) die Knappheit verfügbarer Fachkräfte bestehen bleibt. Über das weitere Vorgehen wird der Bundesrat zu einem späteren Zeitpunkt entscheiden.

Mit dem Massnahmenkatalog der FKI sowie der FKIplus sind bereits zahlreiche Massnahmen zur Ausschöpfung des inländischen Fach- und Arbeitskräftepotenzials festgelegt und in Umsetzung. Die einzelnen Massnahmen sind bereits heute in die Regelstrukturen und Strategien der zuständigen Bundesämter eingebettet und deren Umsetzung wird – unter Einbezug der

Kantone und Sozialpartner – auch nach 2018 von den zuständigen Körperschaften fortgeführt. Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt müssen sich jedoch weiterhin den aktuellen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen stellen; das zeigen auch die jüngeren Entwicklungen im Rahmen des Ausführungsgesetzes zu Artikel 121a der Bundesverfassung.

Am 16. Dezember 2016 hat das Parlament beschlossen, die Steuerung der Zuwanderung (Art. 121a BV) mit einem Vorrang von inländischen Stellensuchenden umzusetzen und verabschiedete das entsprechende Ausführungsgesetz, unter anderem in Artikel 21a des Ausländergesetzes (AuG). Kernpunkt dieses Artikels ist die Stellenmeldepflicht. Zugleich äussert die Politik mit dem ersten Absatz des neuen Artikels (Art. 21a Abs. 1 AuG) deutlich den Bedarf und Willen zur Ergreifung von Massnahmen zur besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitsmarktpotenzials. Die Massnahmen der FKI und die Stellenmeldepflicht wirken bei der Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials komplementär. Die FKI setzt zur besseren Ausschöpfung beim Potenzial der erwerbstätigen und –fähigen Personen an. Im Fokus stehen Berufsfelder mit starken Anzeichen von Fachkräftemangel. Demgegenüber setzt die Stellenmeldepflicht bei den Potenzialen der nicht erwerbstätigen Stellensuchenden an, die bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum angemeldet sind. Unter Berücksichtigung der Charakteristiken für Berufsfelder mit Anzeichen für Fachkräftemangel (Abbildung 4), dient die Stellenmeldepflicht nicht der Linderung des Fachkräftemangels. In diesem Sinne wird mit den Massnahmen der FKI dem neuen Gesetzesauftrag (Art. 21a Abs. 1 AuG) bereits entsprochen.

5 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
DA	Direktion für Arbeit
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
EDK	Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFD	Eidgenössisches Finanzdepartement
EFV	Eidgenössische Finanzverwaltung
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
ESTV	Eidgenössische Steuerverwaltung
FDK	Konferenz der kantonalen Finanzdirektorinnen und Finanzdirektoren
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
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

Fachkräfteinitiative – Monitoringbericht 2017

Abkürzung	Bedeutung
HTA	Health Technology Assessment
ISCO	International Standard Classification of Occupations
IV	Invalidenversicherung
KdK	Konferenz der Kantonsregierungen
KOF	Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
KTI	Kommission für Technologie und Innovation
MEI	Masseneinwanderungsinitiative
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
NRP	Neue Regionalpolitik
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
QLGA	Gruppe Grundlagen (GA) des Ressorts Querschnittleistungen (QL)
SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SEM	Staatsekretariat für Migration
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
SGV	Schweizerischer Gewerbeverband
SKG	Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
SODK	Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren
TC(QL)	Leistungsbereich Arbeitsmarkt/ Arbeitslosenversicherung (Ressort Querschnittleistungen)
VBS	Eidgenössisches Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport
VDK	Konferenz kantonalen Volkswirtschaftsdirektoren
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
ZIVI	Vollzugsstelle für den Zivildienst ZIVI

6 Anhang

6.1 Übersicht: Massnahmen unter Federführung des Bundes

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 Planung per 01.01.2018 in Kraft
4. Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2013-2017
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: 2014-2019
7. Konsolidierung und Ausbau von Lehre und Forschung der Humanmedizin	WBF (SBFI)	In Planung Zeitraum: 2017-2020
8. Gesundheitsberufegesetz	EDI (BAG)	In Planung Vernehmlassung 2018
9. Stärkung der Nachwuchsförderung an Hochschulen	WBF (SBFI)	In Planung Zeitraum: 2017-2020
10. Bundesprogramm Chancengleichheit an den FH 2013 – 2016	WBF (SBFI)	Abgeschlossen (2016)
11. Nachwuchsförderung KTI	WBF (KTI)	In Umsetzung Zeitraum: 2017-2020
12. Anerkennung der militärischen Führungsausbildung durch Hochschulen	VBS (V)	In Umsetzung Zeitraum: 2014-2018
13. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie die berufliche Orientierung in der Schule verbessern	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2016-2018
14. Bildungsmassnahmen betroffener Branchen	WBF (SBFI)	Abgeschlossen (2016)
15. Bildungsmassnahmen der Bundesverwaltung und grosser marktnahen Bundesbetriebe	EFD (EPA)	Abgeschlossen (2016)

Massnahme	Zuständigkeit	Stand
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie		
16. Reduktion negativer Erwerbsanreize bei der Ehegattenbesteuerung	EFD (ESTV)	In Planung
17. Steuerliche Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten	EFD (ESTV)	In Planung
18. Verlängerung und Änderung des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung	EDI (BSV)	Abgeschlossen (2014)
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		
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: 2015-2017

Massnahme	Zuständigkeit	Stand
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
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
37. Pilotprogramm Integrationsvorlehre / Frühzeitige Sprachförderung	EJPD (SEM)	In Umsetzung. Zeitraum: 2017 - 2022
38. Abbau rechtlicher Hürden	EJPD (SEM)	In Planung. voraussichtlich per 01.07.2018 in Kraft
39. Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen verbessern (Information, Bewilligungsverfahren, Qualifikation)	EJPD (SEM)	In Planung
Weitere Massnahmen zur Erhöhung der Arbeitsmarktintegration		
40. Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin: Menschen mit Behinderung in der Bundesverwaltung	EFD (EPA)	In Umsetzung Zeitraum: Legislatur 2016-2019
41. Änderung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (Weiterentwicklung IV)	EDI (BSV)	In Planung
42. Evaluation des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG)	EDI (EBGB)	In Umsetzung

Massnahme	Zuständigkeit	Stand
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

6.2 Nach- und Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes

Massnahme 1: Projekt Match-Prof

Kurzbeschreibung der Projekt
In Absprache mit den Verbundpartnern der Berufsbildung setzt sich das SBFI verstärkt dafür ein, Jugendliche und junge Erwachsene konsequent und zielsicher in die Berufsbildung und damit in den Arbeitsmarkt zu integrieren.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Das Projekt «Match-Prof» hat zum Ziel, das Matching zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt zu verbessern und dadurch die Zahl der offenen Lehrstellen sowie der Personen in Zwischenlösungen zu senken. Auch sollen Jugendliche und Erwachsene schneller und direkter in die Berufsbildung integriert werden. Entsprechende Projekte von Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt werden bei der Projektplanung sachlich und finanziell vom SBFI unterstützt. Durch das optimale Ausschöpfen des Potentials der Jugendlichen und Erwachsenen in der Schweiz leistet Match-Prof einen wichtigen Beitrag zur Fachkräfteinitiative des Bundes.
Zielgruppe / Nutzniesser
<ul style="list-style-type: none"> • Betriebe mit offenen Lehrstellen • Jugendliche auf der Lehrstellensuche
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: 2014-2019 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / Meilensteine
Die bewilligten Projekte der Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) werden laufend begleitet und regelmässig auf ihre Wirksamkeit hin überprüft.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Die folgenden Projekte von Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt konnten als Match-Prof-Projekte bewilligt werden und befinden sich aktuell in der Umsetzung: <ul style="list-style-type: none"> • BE, MBA Bern: Match-Prof BE. • BL, üK-Zentren und Wirtschaftskammer: Ferienpass • GE OFPC: Go Apprentissage • Gewerbeverband Basel Stadt: Lehrstellenvermittlung • JU, Service de la formation des niveaux secondaire deux et tertiaire, canton Jura: PROentreprise. • TI, Amt für Berufsbildung: Matching-Projekt TI

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Die Idee der aktiven Vermittlung zwischen den Lehrstellensuchenden und dem Lehrstellenangebot der Wirtschaft ist heute noch nicht weit verbreitet und muss bekannter gemacht werden.
Zuständigkeit
Im Auftrag von Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann leitet die Abteilung Berufliche Grundbildung & Maturitäten des SBFI das Projekt Match-Prof.
Kommunikation
Pressemitteilungen
https://www.news.admin.ch/dokumentation/00002/00015/index.html?lang=de&msg-id=55186 (12.11.2014)
Artikel in der Berner Zeitung, 22.11.2014
Mitteilung im Panorama-Newsletter
http://www.panorama.ch/dyn/2938.aspx?id_news=6505
SBFI-News
Ausgabe April 2014, Ausgabe September 2014, Ausgabe Dezember 2014 / Januar 2015 Alle Ausgaben sind abrufbar unter: http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/02494/index.html?lang=de
Über die einzelnen Projekte sind uns bis Juni 2017 über 30 Medienberichte bekannt.

Massnahme 2: Masterplan Bildung Pflegeberufe

Kurzbeschreibung der Massnahme
Der Masterplan Bildung Pflege wurde 2010 gemeinsam vom Bund, von den Kantonen und der Organisation der Arbeitswelt Gesundheit ins Leben gerufen. Die Ziele des Masterplans Bildung Pflegeberufe sind, bis 2015 die Zahl der inländischen Ausbildungsabschlüsse im Pflegebereich zu erhöhen, die erforderlichen Teilprojekte durch Transparenz und klare Kommunikationswege zu koordinieren und die periodische Berichterstattung an die politischen Behörden. Die Arbeiten wurden in drei Schwerpunkten angegangen: 1. Bereitstellen einer bedarfsgerechten Zahl an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen; 2. Umsetzung der Bildungssystematik; 3. Massnahmen in Bezug auf ausländische Fachkräfte.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Mit einer erhöhten Anzahl Ausbildungsabschlüsse im Pflegebereich kann dem wachsenden Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal begegnet und die Abhängigkeit von ausländischem Pflegepersonal gemildert werden.
Zielgruppe / Nutzniesser
Anbieter von Pflegeleistungen sowie Pflegebedürftige in der Schweiz
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input type="checkbox"/> In Umsetzung. <input checked="" type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / anstehende Meilensteine
- Publikation Schlussbericht: Dezember 2015 - Abschluss Masterplan Bildung Pflegeberufe: Dezember 2015
Bisherige Erfolge / positive Entwicklungen

Der Masterplan ist abgeschlossen. Der Bundesrat hat den Schlussbericht im Februar 2016 gutgeheissen. Die bildungspolitischen Ziele des Masterplans Bildung Pflegeberufe wurden zu einem grossen Teil erreicht. Die Zahl der Abschlüsse im Beruf Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ (FaGe) hat sich in den letzten sieben Jahre mehr als verdoppelt: von rund 1'500 Abschlüssen im 2007 auf 3'900 im 2015. Jedes Jahr werden von der Branche zusätzliche Lehrstellen geschaffen. Die zweijährige berufliche Grundbildung Assistentin / Assistent Gesundheit und Soziales wurde 2012 gesamtschweizerisch eingeführt. Auf der Tertiärstufe steigen die Eintritte in die Pflegestudiengänge seit 2011 ebenfalls an: von 2'600 im 2011 auf gut 3'350 im 2015. Obwohl die Abschlüsse auf Tertiärstufe zugenommen haben, konnten 2014 nur 43 % des vom Schweizerischen Gesundheitsobservatorium Obsan bis 2025 geschätzten Bedarfs an Tertiärabschlüssen pro Jahr erreicht werden. Mit dem Bundesratsbeschluss vom 9. Dezember 2016 wurden deshalb weitere Massnahmen zur Verbesserung der Personalsituation in der Langzeitpflege beschlossen.

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

Die Idee der aktiven Vermittlung zwischen den Lehrstellensuchenden und dem Lehrstellenangebot der Wirtschaft ist heute noch nicht weit verbreitet und muss bekannter gemacht werden.

Zuständigkeit

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

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

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

Kommunikation

Webseite Masterplan Bildung Pflegeberufe

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

Zwischenbericht Masterplan Bildung Pflegeberufe

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

Newsletter Masterplan Bildung Pflegeberufe

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

SBFI-News-Artikel

Ausgabe November 2013

Massnahme 3: Strategie höhere Berufsbildung (HBB)

Kurzbeschreibung der Massnahme

Im Rahmen des im Jahr 2013 lancierten Strategieprojektes werden gemeinsam mit den Verbundpartnern Lösungsansätze zur stärkeren Finanzierung und besseren nationalen und internationalen Positionierung der höheren Berufsbildung diskutiert. Zentrale Anliegen sind eine angemessene Subventionierung der vorbereitenden Kurse auf eidgenössische Prüfungen, die Verbesserung der

Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit der gesamten HBB zu anderen Bildungswegen sowie die Einführung international verständlicher Titel für HBB-Abschlüsse.
Ziel/ Beitrag zur FKI
<p>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.</p> <p>Die Bemühungen zur besseren <i>Positionierung</i> 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.</p> <p>Dank der geplanten stärkeren <i>Finanzierung</i> 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.</p>
Zielgruppe / Nutzniesser
<p>Zielgruppe sind in erster Linie die <i>Bildungsnachfragenden</i>, 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.</p> <p>Von den Massnahmen der beruflichen Weiterqualifizierung der Arbeitnehmenden profitieren jeweils auch deren <i>Arbeitgeber</i> indem sie die Angebote der HBB gezielt als Personalentwicklungsmassnahme verwenden können. Dies wiederum nützt den Unternehmungen.</p> <p>Die Massnahmen leisten somit einen wesentlichen Beitrag zur Bereitstellung qualifizierter Fachkräfte und zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit der <i>Schweizer Wirtschaft</i></p>
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input checked="" type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: 1.1.2018 <input type="checkbox"/> In Umsetzung. <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / anstehende Meilensteine
<p>Die Anpassungen des Berufsbildungsgesetzes wurden vom Parlament im Dezember 2016 verabschiedet. Die Vernehmlassung zur entsprechenden Änderung der Berufsbildungsverordnung dauerte vom 22. Februar bis 30. Mai 2017. Am 15. September 2017 hat der Bundesrat das Vorhaben verabschiedet. Die Einführung der neuen Finanzierung erfolgt per 1. Januar 2018.</p> <p>Die Verordnung des <i>NQR Berufsbildung</i> ist seit dem 01.10.2014 in Kraft.</p> <p>Lösungsvorschläge für aussagekräftige <i>englische Titelbezeichnungen</i> wurden per Herbst 2015 verabschiedet.</p>

Bisherige Erfolge / positive Entwicklungen
<p>Die Änderung des Berufsbildungsgesetzes für die neue Subjektfinanzierung der vorbereitenden Kurse auf eidgenössische Prüfungen wird voraussichtlich per 01.01.2018 in Kraft treten. Die notwendigen Kredite wurden bereits im Herbst 2016 vom Parlament verabschiedet. Die Vernehmlassung zu den notwendigen Anpassungen der Berufsbildungsverordnung im Hinblick auf die Vollzugsbestimmungen wurde von Februar bis Mai 2017 durchgeführt. Der Entscheid des Bundesrates wird voraussichtlich im September 2017 erfolgen. Das Inkrafttreten erfolgt per 1.1.2018.</p> <p>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.</p> <p>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 261 Abschlüsse in den NQR Berufsbildung eingestuft.</p>
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
<p>Das Projekt ist bereits in einem fortgeschrittenen Stadium. Im Bereich der konkreten Umsetzung der verschiedenen Massnahmen stehen noch einige Herausforderungen bevor, wie z.B. der Vollzug der neuen Finanzierung der vorbereitenden Kurse auf eidgenössische Prüfungen.</p> <p>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.</p>
Zuständigkeit
<p>Das gesamte Projekt ist verbundpartnerschaftlich organisiert. Seit Beginn sind ein Projektteam und eine strategische Steuerungsgruppe bestehenden aus Vertreter/innen von Organisationen der Arbeitswelt und der Kantone in die Erarbeitung und Umsetzung der Massnahmen integriert.</p>
Kommunikation
<p>Aufgrund des engen Einbezugs der Verbundpartner in die Erarbeitung der Lösungen wurde an diversen Anlässen informiert.</p> <p><u>Kommunikation an die Öffentlichkeit:</u></p> <p>Link zur Homepage des Strategieprojekts: http://www.sbf.admin.ch/hbb/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/pendent.html#WBF</p>

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 zurzeit verbundpartnerschaftlich umgesetzt werden. Ziel des Projekts ist, 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 berufliche Grundbildung ist eine Massnahme zur Behebung des Fachkräftemangels. Sie ist dem Handlungsfeld «Höherqualifizierung» der Fachkräfteinitiative zugeordnet.
Zielgruppe / Nutzniesser
Erwachsene ohne Abschluss auf Sek II-Stufe
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: 2013-2017 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:
Projektplan / anstehende Meilensteine
<p>Handlungsfeld «Politische Grundlagen»: Abschluss Ende 2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berufsabschluss für Erwachsene wird als gemeinsames bildungspolitisches Ziel von Bund und Kantonen verabschiedet (März 2015) - Berufsabschluss für Erwachsene wird in der BFI-Botschaft 2017-2020 als Schwerpunkt verankert (Dezember 2015) - Förderung der Grundkompetenzen wird in der Verordnung zum Weiterbildungsgesetz aufgenommen (Verabschiedung von BR Februar 2016). <p>Handlungsfeld «Instrumente und Methodik»: Abschluss Ende 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Überarbeitung Leitfaden <i>Validierung</i>: bis Ende 2017, Publikation 2018 - Entwicklung Handbuch <i>Berufliche Grundbildung für Erwachsene</i> (2015-2017) - Zulassung zu eidg. Prüfungen: bis Ende 2017 <p>Handlungsfeld «Information und Sensibilisierung»: Abschluss Ende 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - BAE-Seite auf sbfi.admin.ch + auf berufsbildungplus.ch - Überprüfung und Ergänzung Informationsinstrumente und Inventar (bis Ende 2017) - Sensibilisierung Erwachsene und Betriebe (Kampagnestart 2017) <p>Handlungsfeld «Begleitung und Finanzierung»: Abschluss Ende 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finanzierung Berufsabschlüsse für Erwachsene (direkte Kosten) (bis 2017) - Beratung und Begleitung <p>Begleitende Massnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Studie „Berufsabschluss für Erwachsenen: Bedürfnisse von Arbeitgebenden“ - Studie „Berufsabschluss für Erwachsene: Befragung von Absolventinnen und Absolventen“ <p>Publikation Abschlusszahlen BAE in der Publikation „Fakten und Zahlen“ des SBFI</p>
Bisherige Erfolge / positive Entwicklungen
<p>Die Thematik wurde 2015 in den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen des Bundes und der Kantone sowie in der BFI-Botschaft 2017-2020 verankert. Zudem wurde die Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen bei der Ausgestaltung der Verordnung zum Weiterbildungsgesetz berücksichtigt.</p> <p>Laufende Arbeiten: Überarbeitung <i>Leitfaden Validierung</i>: bis Ende 2017, Leitfaden <i>Berufliche Grundbildung für Erwachsene</i>: Bereinigung nach Anhörung läuft, Finalisierung Ende 2017; Informations- und Sensibilisierungskampagne: gestartet, läuft. Überprüfung Finanzierung: Erarbeitung einer SBBK-Empfehlung läuft (bis Herbst 2017).</p>
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Das Projekt ist bereits in einem fortgeschrittenen Stadium. Eine Herausforderung, die im Projekt und mit den betroffenen Stakeholdern (SECO, BSV, EDK) wiederholt thematisiert, jedoch noch

nicht befriedigend gelöst wurde, ist die Finanzierung der indirekten Kosten (Lebenserhaltungskosten). Diese fallen an, wenn eine erwachsene Person noch einen Berufsabschluss erwirbt und hierfür ihr Arbeitspensum reduzieren muss.

Zuständigkeit

Auftraggeber: Josef Widmer, stv. Direktor SBFI

Steuergruppe: EBBK

Auftragnehmer: Jean-Pascal Lüthi, Abteilungsleiter Berufliche Grundbildung und Maturitäten

Projektleiterin: Sabina Giger, Maturitäten und Projekte

Projektkoordinationsgruppe: Leiter/innen Arbeitspakete (Reto Trachsel, Armin Schöni, Theres Kuratli, Gerda Lüthi)

Kommunikation

(Was wurde bisher an die Öffentlichkeit kommuniziert, MM, Links)

Artikel in SBFI-News (Juni 2014)

<https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=53466>

Artikel in Newsletter Qualität (23.06.2014)

<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01511/01514/index.html?lang=de>

Artikel in «Die Volkswirtschaft» (Sept. 2014)

<http://www.dievolkswirtschaft.ch/editions/201409/montalbetti.html> **Link zur Medienmitteilung:**

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

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

www.sbf.admin.ch/berufsabschluss-erwachsene

dort zu finden:

Artikel SBFI-News 1/16

Artikel *Die Volkswirtschaft* 10/16: <http://dievolkswirtschaft.ch/de/2016/09/giger-10-2016/>

Artikel SBFI-News 2/17

<http://www.berufsbildungplus.ch/berufsbildungplus/berufsbildung/einstieg/erwachsene.html>

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

1. Förderung von Aktivitäten grosser Institutionen mit hoher Reichweite

- 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.

Ziel/ Beitrag zur FKI

1. Geeignete Aktivitäten von etablierten Institutionen erreichen die gewünschte Zielgruppe (Kinder und Jugendliche) und sind erfolgreiche durchgeführt worden.
2. Die Periodenziele sind erreicht. Eine Fokussierung/Konzentration auf Massnahmen zur Förderung, Sensibilisierung und Motivation von Kindern und Jugendlichen ist erfolgt, die insbesondere auch Mädchen für die MINT-Disziplinen begeistern. Betreuende und Lehrpersonen nutzen die Angebote, um ihre Kinder respektive Schülerinnen und Schüler in MINT zu fördern. Die EDK wird adäquat in die Arbeiten einbezogen, insofern die Aktivitäten kantonale Bereiche betreffen. Doppelspurigkeiten mit den Aktivitäten des Kompetenzzentrums MINT werden vermieden, Synergiepotentiale genutzt.
3. Eine zusammenfassende Übersicht aller MINT-Massnahmen wurde Ende 2016 vorgelegt. Eine aktuelle Übersicht über die ausserschulischen MINT-Lernorte ohne Anspruch auf Vollständigkeit ist online, die einerseits Schulen, Lehrern und Eltern dazu dient, passende Angebote zu finden und andererseits von MINT-Anbietern als Ideenbörse und zur Vernetzung genutzt werden können. Die Akademien etablieren sich als eine wichtige Informationsstelle im Bereich MINT-Nachwuchsförderung.

Zielgruppe / Nutzniesser

1. und 2. Akteure im Bereich der MINT-Nachwuchsförderung
3. Bundesverwaltung (SBFI), EDK, Akteure im Bereich der MINT-Nachwuchsförderung

Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

In Planung.

In Umsetzung.

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

Abgeschlossen.

Projektplan / anstehende Meilensteine

1. Geeignete Aktivitäten von etablierten Institutionen werden durchgeführt.
2. Schulergänzende Angebote (TecDays, Technoscope, Programm Swiss TecLadies, Lehrmittelentwicklung, allenfalls weitere) werden durchgeführt. Ausschreibung und Zusprache zu MINT-Projekten, Förderung von selektierten MINT-Förderungsinitiativen.

3. Ab Sommer 2017 wird die neue Datenbank für die ausserschulischen MINT-Angebote der Schweiz in Betrieb genommen. Die Angebote werden neu auf der SATW-Website zu finden sein, sind aber auch unter educatmint.ch abrufbar. Die Website wird laufend aktualisiert.

Bisherige Erfolge / positive Entwicklungen

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 via den schweizerischen Bildungsserver (educa.ch) an Schulen und Lehrpersonen.

Die Akademien der Wissenschaften Schweiz haben 2013 bis 2014 die bestehenden Daten aus dem educa.MINT-Projekt (Federführung Schweizerische Akademien der Technischen Wissenschaften SATW) als Grundlage für die Plattformen genommen. Neben der Aktualisierung der Einträge haben die Akademien der Wissenschaften Schweiz gemeinsam mit der EDK die MINT- Aktivitäten der Kantone auf dieser Plattform öffentlich zugänglich gemacht. Diese Lösung bot sich an, da die bestehende Internetplattform bekannt ist und gut genutzt wird. Die Angebote werden ab Sommer 2017 auf der Website der SATW abrufbar sein. Die neue Website wird deutlich mehr MINT-Angebote enthalten als bisher (rund 700 statt 250), weil die SATW diese selber recherchiert und aufschaltet. Neu wird die Plattform educamint.ch genannt, damit URL und Brand identisch sind.

Anzahl MINT-Angebote für Schulen:

154 Deutsch, 69 Französisch, 22 Italienisch (Stand Juni 2016, gemäss Website)

MINT Förderung in den Kantonen:

66 Projekte (Stand Juni 2017, gemäss Website)

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 und starteten im Laufe des Jahres 2015. Die ersten Zwischen- und Schlussberichte wurden am 10.02.2016 eingereicht.

- 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.

Da die meisten Schlussberichte erst im Jahr 2017 erfolgen, ist der Erfolg der Fördermassnahmen erst im Laufe 2017 zu beurteilen. Die Erfahrungen werden in die neue Förderperiode aufgenommen.

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.

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

-

Zuständigkeit
Das MINT-Mandats wird durch eine Arbeitsgruppe der Akademien der Wissenschaften Schweiz (Federführung Akademie der Naturwissenschaften Schweiz SCNAT) betreut.
Kommunikation
<i>(Was wurde bisher an die Öffentlichkeit kommuniziert, MM, Links)</i>
MINT-Angebote Schulen: http://mint.educa.ch/de/mint-angebote-0
MINT-Angebote Kantone http://mint.educa.ch/de/mint-f-rderung-kantone
Förderprogramm "MINT Schweiz" http://akademien-schweiz.ch/MINT
MINT-Nachwuchsbarometer http://www.satw.ch/mint-nachwuchsbarometer/

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

Kurzbeschreibung der Massnahme
Das Massnahmenpaket setzt sich zusammen aus folgenden drei Massnahmen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Verstärkt praxisintegrierter Bachelorstudiengang: Den Fachhochschulen wird befristet (2015 bis 2017) die Möglichkeit eingeräumt, Gymnasialmaturandinnen und -maturanden auch ohne einjährige Arbeitswelterfahrung in definierte MINT-Bachelorstudiengänge aufzunehmen, soweit die Angebote sich durch eine qualifizierte sowie hohe Praxisverzahnung und eine längere Studiendauer (vier statt drei Jahre) auszeichnen. 2. Rahmenbedingungen 1-jährige Arbeitswelterfahrung: Das SBFI unterstützt die Rektorenkonferenz der schweizerischen Hochschulen (swissuniversities) bei der Erarbeitung gesamtschweizerisch einheitlicher Rahmenbedingungen für die einjährige Arbeitswelterfahrung von Gymnasialmaturandinnen und -maturanden in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Design. 3. FH-Zulassung mit Aufnahmeprüfung: Den Fachhochschulen wird befristet (2014 bis 2016) die Möglichkeit eingeräumt, Inhaberinnen und Inhaber eines eidg. Fähigkeitszeugnisses ab 25 Jahren zu definierten Bachelorstudiengängen (wo MINT-Fachkräftemangel herrscht) mittels Aufnahmeprüfung zum Studium zuzulassen.
Ziel / Beitrag zur FKI
Massnahme 1 und 3: Die Massnahmen tragen dazu bei, mehr Personen in Studiengängen mit MINT-Fachkräftemangel auszubilden, respektive das Fachkräftepotential besser auszuschöpfen unter Wahrung des praxisorientierten Fachhochschulprofils. Massnahme 2: Die Massnahme stellt sicher, dass Gymnasialmaturandinnen und -maturanden über die benötigte Praxiserfahrung für das Studium in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Design verfügen und steigert die Attraktivität der Studienwahl in den entsprechenden Bereichen für Gymnasialmaturandinnen und -maturanden.
Zielgruppe / Nutzniesser
Massnahme 1 richtet sich an Gymnasialmaturandinnen und -maturanden ohne 1-jährige Arbeitswelterfahrung.

<p>Massnahme 2 richtet sich an alle Gymnasialmaturandinnen und –maturanden, die in den Bereichen Technik, Wirtschaft oder Design einer Fachhochschule studieren wollen.</p> <p>Massnahme 3 richtet sich an Inhaberinnen und Inhaber eines Eidg. Fähigkeitszeugnis (jedoch ohne Berufsmaturität), die mindestens 25 Jahre alt sind und mindestens über eine 3-jährige Berufserfahrung verfügen.</p>
<p>Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten</p>
<p><input type="checkbox"/> In Planung.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung.</p> <p>Massnahme 1: Vorevaluation bis Ende 2017; Endevaluation 2019</p> <p>Massnahme 2: Wird bis Ende 2017 abgeschlossen sein.</p> <p>Massnahme 3: Der Schlussbericht ist in Arbeit und wird Ende 2017 vorliegen.</p> <p><input type="checkbox"/> Abgeschlossen.</p>
<p>Projektplan / Meilensteine</p>
<p>Massnahme 1: Die WBF-Verordnung über die Zulassung an Fachhochschulen (SR 414.715) wurde per 1.1.2015 revidiert. Die Fachhochschulen können ab Herbst 2015 bis 2017 entsprechend praxisintegrierte Studiengänge anbieten. Zurzeit ist eine Zwischenevaluation in Arbeit (bis Ende 2017 erwartet). Die Ergebnisse dieser Zwischenevaluation werden zudem in die Endevaluation im Jahr 2019 durch das SBFI einfließen.</p> <p>Massnahme 2: Ein entsprechender Leitfaden für die einjährige Arbeitswelterfahrung von Gymnasialmaturandinnen und -maturanden in den Bereichen Technik und Wirtschaft ist aktuell bei swissuniversities in Erarbeitung und wird bis Ende 2017 abgeschlossen sein.</p> <p>Massnahme 3: Für die Startjahrgänge 2014-2016 ist gestützt auf Art. 4 Abs. 2 der Zulassungsverordnung des WBF für Inhaberinnen und Inhaber eines EFZ in bestimmten Fachbereichen mittels einer Fachhochschul-Zulassung mit Aufnahmeprüfung möglich. swissuniversities ist nun nach Ablauf der Befristung dabei, diese Zulassung zu evaluieren und wird dem SBFI anschliessend ein Reporting zustellen.</p>
<p>Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen</p>
<p>Die Zulassung an die Fachhochschulen gemäss Massnahme 1 und 3 sind bereits möglich. Inwiefern diese Möglichkeiten der Zulassung erfolgreich sind, werden die entsprechenden Reportings zeigen.</p>
<p>Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen</p>
<p>keine</p>
<p>Zuständigkeit</p>
<p>Massnahmen 1 und 3: Der Entscheid über das Anbieten verstärkt praxisorientierter Studiengänge und die Zulassung mittels Aufnahmeprüfung liegt bei den Fachhochschulen.</p> <p>Massnahme 2: Die Empfehlungen zur 1-jährigen Arbeitswelterfahrung werden von swissuniversities zusammen mit einer Begleitgruppe mit Vertretern der Berufsverbände, Arbeitgeberverbände und des SBFI erstellt.</p>
<p>Kommunikation</p>
<p>Massnahme 1: Erläuterungen zur Revision der WBF-Zulassungsverordnungen auf der Webseite des SBFI (PDF auf linker Seite): http://www.sbf.admin.ch/fh/02142/02158/index.html?lang=de und</p> <p>Massnahme 1 und 2: SBFI-News September 2014: http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/02494/index.html?lang=de</p>

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

Kurzbeschreibung der Massnahme
«Konsolidierung und Ausbau von Lehre und Forschung der Humanmedizin» ist ein Schwerpunkt in der BFI-Botschaft 2017-2020. Die Erhöhung der Ausbildungskapazitäten in Humanmedizin soll über ein anreizorientiertes Sonderprogramm (100 Mio. Franken) weiter beschleunigt werden.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Das Ziel, künftig mehr inländische Ärztinnen und Ärzte auszubilden, wurde als Schwerpunkt in die BFI-Botschaft 2017-2020 aufgenommen: Die eidgenössischen Räte haben im September 2016 mit dieser Botschaft einen Zusatzkredit in der Höhe von 100 Mio. Franken zugunsten eines anreizorientierten Sonderprogramms bewilligt. Das Ziel dieses Sonderprogramms ist die Erhöhung der Anzahl Master-Abschlüsse in Humanmedizin bis im Jahr 2025 auf 1300. Am 18. November 2016 hat der Hochschulrat der Schweizerischen Hochschulkonferenz SHK die von der Rektorenkonferenz swissuniversities eingereichten Projektanträge gutgeheissen.
Zielgruppe / Nutzniesser
Gesellschaft / Patientinnen und Patienten
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: BFI-Periode 2017-20 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / Meilensteine
<ul style="list-style-type: none"> • Ende 2014: Strategische Planung 2017-2020 der Universitäten, welche auftragsgemäss den Ärztemangel thematisiert. • 26. Februar 2015: Erste Diskussion in der Sitzung der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK). • Mai 2015: Beschluss des Bundesrates, im Rahmen der Fachkräfteinitiative für ein anreizorientiertes Programm zur nachhaltigen Erhöhung der Abschlusszahlen in Humanmedizin mit der BFI-Botschaft 2017-2020 den Kredit der projektgebundenen Beiträge plafonderhöhend um maximal 100 Millionen Franken aufzustocken. • 28. Mai 2015: Beschluss des Hochschulrates der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK), im Hinblick auf die BFI-Botschaft 2017-2020 ein Sonderprogramm auszuarbeiten. • Mai - Dezember 2015: Das Sonderprogramm Humanmedizin wird vom WBF (SBFI) in Zusammenarbeit mit den Kantonen (SHK, EDK), dem EDI (BAG) und den Hochschulen (swissuniversities) ausgearbeitet. • Februar 2016: Der Bundesrat beauftragt das WBF, das Sonderprogramm in die BFI-Botschaft 2017-2020 aufzunehmen und zusätzliche Mittel von 100 Millionen Franken plafonderhöhend zu beantragen. Das Sonderprogramm wird von der SHK verabschiedet. • August 2016: swissuniversities präsentiert dem Hochschulrat ein kohärentes Massnahmenpaket, mit dem das Ziel des Sonderprogramms erreicht werden soll. • September 2016: Der vom Bundesrat mit der BFI-Botschaft 2017-2020 beantragte Zusatzkredit über 100 Millionen Franken zugunsten des Sonderprogramms wird von den eidgenössischen Räten bewilligt. • November 2016: Verabschiedung der Projekte im Rahmen des Sonderprogramms durch die SHK.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen

- Seit 2007 haben die medizinischen Fakultäten die klinischen Studienplätze (ab 3. Studienjahr) um 30 % auf 950 Plätze im Jahr 2015 erhöht. Die Anzahl Masterabschlüsse hat dementsprechend in den letzten Jahren zugenommen, von 612 Abschlüssen im Jahr 2007 auf 895 im Jahr 2015. Diese Tendenz wird sich fortsetzen und gemäss der Projekteingabe von swissuniversities zu 1'350 Abschlüssen im Jahr 2024 führen. Damit werden die vom Bund angestrebten 1'200–1'300 Abschlüsse in Humanmedizin pro Jahr⁸³ dank den Massnahmen des Sonderprogramms erreicht werden.
- Neben dem substantiellen Ausbau der Studienplatzkapazitäten an den bestehenden Standorten (Basel, Bern, Freiburg, Genf, Lausanne, Zürich) beteiligen sich neu auch die Università della Svizzera italiana USI, die Universitäten St. Gallen und Luzern, die jeweils einen Joint-Master mit der Universität Zürich anbieten werden, sowie die beiden ETH an der Humanmedizinausbildung. Ausserdem wird die Universität Freiburg ab 2019 zusätzlich zum Bachelorstudiengang auch einen Masterstudiengang anbieten.
- Insbesondere die neuen Studiengänge (ZH-St. Gallen, ZH-Luzern, Freiburg) legen den inhaltlichen Schwerpunkt auf die medizinische Grundversorgung sowie die Interprofessionalität (koordinierte Zusammenarbeit von verschiedenen Berufsgruppen mit unterschiedlichem fachlichem Hintergrund). Angesichts des akzentuierten Handlungsbedarfs in diesen Bereichen tragen sie in einem gesundheitspolitisch besonders dringenden Anliegen Rechnung.
- Die Hauptlast des Ausbaus tragen die Kantone als Träger der Universitäten. Sie werden auch in Zukunft für die Ausbildung der Humanmedizinerinnen und -mediziner verantwortlich sein. Betrachtet man die jährlichen Kosten der medizinischen Fakultäten von rund 1,2 Mia. Franken für Forschung und Lehre, ist es mit dem Sonderprogramm gelungen mit einem verhältnismässig kleinen Betrag (durchschnittlich 25 Mio. Franken pro Jahr) eine grosse Wirkung zu erzielen (ca. +50% der Anzahl Abschlüsse).

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

- Die Frage des Bedarfs an Ärztinnen und Ärzten für eine effiziente Gesundheitsversorgung muss im Kontext zahlreicher anderer Fragen diskutiert werden: Verfügen wir über eine bedarfsgerechte ärztliche Weiterbildung? In welchen Fachgebieten spezialisieren sich die jungen Ärztinnen und Ärzte? Haben wir heute und in Zukunft genügend Hausärzt/innen? Was ist ein bedarfsgerechter Fachärztemix und wie kann er erreicht werden? Wie kann das bestehende Potenzial an Ärztinnen und Ärzten besser genutzt werden? Ist die Produktivität in der Gesundheitsversorgung ausreichend? Sind die juristischen Rahmenbedingungen (Vertragsfreiheit, Zulassungszwang etc.) richtig definiert?

Zuständigkeit

Für die Ausbildung der Humanmedizinerinnen und Humanmediziner sind bis zum Masterabschluss die Universitäten und die Universitätsspitäler zuständig, die unter kantonaler Hoheit stehen.

Kommunikation

- Am 11. Februar 2015 hat der Bundesrat in Umsetzung des neuen Verfassungsartikels 121a beschlossen, das Bildungsangebot im medizinischen Bereich auszubauen.
- Am 2. Juni 2015 informiert die SHK in einer Medienmitteilung über das geplante Sonderprogramm zur nachhaltigen Erhöhung der Abschlusszahlen in Humanmedizin.
- Februar 2016: Das Sonderprogramm Humanmedizin wird von der SHK verabschiedet.
- März 2016: Als Informationsgrundlage hat das WBF und das EDI im Hinblick auf die parlamentarische Debatte zur BFI-Botschaft 2017-2020 den Bericht Gesamtsicht Aus- und Weiterbildung

⁸³ Der Bericht des Bundesrates „Strategie gegen den Ärztemangel und zur Förderung der Hausarztmedizin“ in Beantwortung des Postulats 08.3608 Fehr: Mit 1'200–1'300 Abschlüssen pro Jahr könnte der geschätzte Bestand der in der Gesundheitsversorgung tätigen Ärzteschaft von 32'000 Personen durch im Inland ausgebildete Ärztinnen und Ärzte ersetzt werden.

Medizin im Gesamtsystem der Gesundheitsversorgung erstellt. Der Bericht soll das Sonderprogramm in einem breiteren Kontext der bereits an die Hand genommenen bildungs- und gesundheitspolitischen Massnahmen setzen.

- März 2016: Der Bundesrat nimmt die Förderung der universitären Humanmedizinausbildung als Schwerpunkt in die BFI-Botschaft 2017-2020 auf und beantragt eine Zusatzfinanzierung zugunsten des Sonderprogramms Humanmedizin
- September 2016: Die eidgenössischen Räte bewilligen den Zusatzkredit (100 Mio. Franken) zugunsten des Sonderprogramms.
- November 2016: Die SHK bewilligt die Projekte im Rahmen des Sonderprogramms. Mit den Massnahmen wird das Ziel des Sonderprogramms voraussichtlich erreicht. Ab 2024 werden rund 1'350 Masterabschlüsse in Humanmedizin erwartet.

Massnahme 8: Gesundheitsberufegesetz (GesBG)

Kurzbeschreibung Projekt / Massnahme
In Anlehnung und in Abstimmung mit dem Medizinalberufegesetz, welches die Aus-, Weiterbildung und Berufsausübung der universitären Medizinalberufe regelt, wird ein Gesetz erarbeitet, das für die Gesundheitsberufe auf Fachhochschulstufe (Pflege, Physiotherapie, Ergotherapie, Hebamme, Ernährungsberatung, Optometrie, Osteopathie) die Ausbildung und Berufsausübung regelt. Das Ziel ist, die Qualität der Ausbildung und der Berufsausübung im Interesse der öffentlichen Gesundheit zu fördern. Zurzeit werden die Verordnungen zum GesBG erarbeitet.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Durch die Abstimmung der inhaltlichen Vorgaben der Ausbildung zwischen den Gesundheitsberufen auf Fachhochschulstufe und universitären Medizinalberufen wird eine bildungsseitige Basis für die Optimierung der Berufsausübung geschaffen, die durch die Vereinheitlichung der Vorgaben für die Berufsausübung in eigener fachlicher Verantwortung noch verstärkt wird. Es wird eine normative Grundlage geschaffen, die Interprofessionalität und einen optimalen Skill- und Grademix erleichtert. Allenfalls kann sie auch als Basis für die Übertragung bestimmter Aufgaben zwischen den Berufen dienen. Insofern fördert das Gesundheitsberufegesetz die Qualität, die Effizienz und Steigerung der Produktivität. Eine optimale Zusammenarbeit ist für die Koordination und Integration der Versorgung unerlässlich.
Zielgruppe / Nutzniesser
<ul style="list-style-type: none"> • Angehörige der im Gesetz genannten Gesundheitsberufe • Fachhochschulen • Öffentlichkeit (öffentliche Gesundheit) • Kantonale Aufsichtsbehörden
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Start Erarbeitung der Verordnungen: 2017 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / Meilensteine
Die Vernehmlassung zu den Verordnungen wird voraussichtlich im Herbst 2018 eröffnet. .
Bisherige Erfolge / positive Entwicklungen
Der Ständerat und der Nationalrat haben das Gesetz in der Schlussabstimmung vom 30.09.16 verabschiedet.

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
<p>Es werden folgende Verordnungen erarbeitet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausarbeitung der berufsspezifischen Kompetenzen für jeden der sieben Berufe in Zusammenarbeit mit den Hochschulen und den Organisationen der Arbeitswelt; - Gesundheitsberuferegister; - Gleichwertigkeit von inländischen Abschlüssen nach bisherigem Recht und ausländischen Abschlüssen für die Erteilung der Berufsausübungsbewilligung; - Bemessung der Finanzhilfen zur Förderung der Effizienz der medizinischen Grundversorgung sowie Regelung des weiteren Verfahrens der Beitragsgewährung.
Zuständigkeit
<p>Der Bundesrat hat die Federführung für die Erarbeitung der Verordnungen dem BAG übertragen. Das SBFJ wird in die Arbeiten eng einbezogen.</p>
Kommunikation
<p>Projekthomepage</p> <p>www.gesbg.admin.ch</p> <p>Medienmitteilung Bundesrat</p> <p>Medienmitteilung zur Überweisung des GesBG an das Parlament am 18. November 2016: https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-59521.html</p>

Massnahme 9: Stärkung der Nachwuchsförderung an Hochschulen

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>Die Hochschulen wollen den besten Nachwuchsforschenden transparentere und planbarere Karriereperspektiven ermöglichen. Nicht zuletzt zur Steigerung der Attraktivität der akademischen Karriere für den einheimischen Nachwuchs.</p> <p>UH: Die Universitäten planen, ihre spezifischen Laufbahnstrukturen für den akademischen Nachwuchs anzupassen. Namentlich sollen zusätzliche Assistenzprofessuren mit Tenure Track (APTT) geschaffen werden, wie im Bundesratsbericht „Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz“ empfohlen. Der Bund unterstützt die Universitäten dabei erstens über eine Erhöhung der Grundbeiträge gemäss HFKG. Zweitens wird der SNF auf kompetitiver Basis die Förderung der APTT anhand von spezifischen Grants unterstützen.</p> <p>FH: Der Bund unterstützt die Fachhochschulen in den Jahren 2017 bis 2020 bei der Stärkung der Nachwuchsförderung im doppelten Kompetenzprofil (berufliche und wissenschaftliche Qualifikation) über die projektgebundenen Beiträge gemäss HFKG. Es sollen Kooperationen zwischen Fachhochschulen und der Wirtschaft (z.B. Doppelanstellungen für Mittelbauangestellte) sowie zwischen FH und UH für den 3. Zyklus gefördert werden. Weiter ist das Programm BRIDGE von SNF und KTI zu nennen. Es fördert junge Forschende (ab Bachelorabschluss), die aufgrund ihrer eigenen Forschungsergebnisse eine innovative Anwendung entwickeln wollen.</p>
Ziel/ Beitrag zur FKI
<p>UH: Einerseits sollen die Perspektiven einer akademischen Karriere verbessert und deren Attraktivität für Nachwuchsforschende (gerade auch mit Schweizer Bildungshintergrund) erhöht werden. Andererseits soll die Selektion in der akademischen Laufbahn früher stattfinden. Dadurch kann die Wirtschaft bestqualifiziertes Personal zu einem Zeitpunkt rekrutieren, in dem es noch genügend flexibel ist, sich gewinnbringend in andere Arbeitsbereiche einzubringen.</p> <p>FH: Die Fachhochschulen können dadurch einerseits das praxisorientierte Profil ihrer Mittelbauangestellten besser fördern, andererseits ermöglichen sie ihnen die akademische Weiterqualifizierung bis hin zu einem Doktorat.</p>

Zielgruppe / Nutzniesser
<p>UH: Die Zielgruppe der Sondermassnahmen sind Nachwuchsforschende. Indirekt profitieren aber auch die Wirtschaft und die Gesellschaft (siehe oben).</p> <p>FH: Die Mittelbauangestellten der Fachhochschulen können sich besser in der Praxis sowie akademisch weiterqualifizieren. Durch das duale Profil ihrer Mittelbauangestellte (Praxis- und Hochschulerfahrung) stärken Fachhochschulen auch ihr eigenes Profil als praxisorientierte Hochschule. Zudem fördern solche Kooperationen den Wissenstransfer mit der Wirtschaft und Gesellschaft.</p>
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<p><input type="checkbox"/> In Planung.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: BFI-Periode 2017-20</p> <p><input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:</p>
Projektplan / Meilensteine
<p>BFI 2017-2020: Der Bund unterstützt die Hochschulen bei der nachhaltigen Anpassung der Laufbahnstrukturen für den akademischen Nachwuchs über (1) eine Erhöhung der Grundbeiträge, (2) über die Einführung von AP Grants durch den SNF sowie (3) über projektgebundene Beiträge nach HFKG (Förderung des doppelten Kompetenzprofils an FH).</p> <p>BFI 2017-2020: Um den Transfer von Forschungsergebnissen und deren Anwendung zu beschleunigen, sehen SNF und KTI – im Auftrag des Bundes – ein neues, gemeinsam geführtes Sonderprogramm Bridge vor.</p> <p>BFI 2017-2020 / UH: Erhöhung der Anzahl Assistenzprofessuren mit Tenure Track (APTT) an allen universitären Hochschulen, finanziert über die Grundbeiträge.</p> <p>BFI 2017-2020 / FH: Förderung des doppelten Kompetenzprofils (Praxis – Hochschule) über das P-11 (projektgebundene Beiträge), das mit 7 Mio. Franken ausgestattet ist.</p>
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
<ul style="list-style-type: none"> • Mai 2014: Verabschiedung des Bundesratsberichts „Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz“ • Wie im Bundesratsbericht beschrieben, haben die Hochschulen bereits vielfältige Massnahmen zur Verbesserung der Situation unternommen. • Während der BFI-Periode 2017-2020 setzen die Hochschulen ihre typenspezifischen Massnahmen zur Förderung des akademischen Nachwuchses (wie oben beschrieben) um.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Die Hochschulen sind autonom. Massnahmen können daher nur gemeinsam definiert werden.
Zuständigkeit
Der Bund kann – mit Ausnahme der beiden ETH – die Hochschulen nur in Koordination mit den Trägerkantonen steuern. Dies geschieht über die Gremien der SHK. Für die Universitäten und die Fachhochschulen sind also in erster Linie die Kantone zuständig. Wichtig zu erwähnen ist ausserdem, dass die Hochschulen ihre Strategie autonom umsetzen.
Kommunikation
<p>Mai 2014: Publikation des Bundesratsberichts „Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz“ zusammen mit einer Medienmitteilung.</p> <p>BFI-Botschaft 2017-2020: Der Bund unterstützt die Hochschulen über eine Erhöhung der Grundbeiträge, über projektgebundene Beiträge, über Baunutzungs- und Bauinvestitionsbeiträge sowie über den SNF, ihre Karrierestrukturen den weiterzuentwickeln (Vgl. oben).</p>

Massnahme 10: Bundesprogramm Chancengleichheit an den FH 2013 – 2016

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Ziel des Programms ist die Förderung der Chancengleichheit an den Fachhochschulen (FH).
Ziel/ Beitrag zur FKI
Schwerpunkt des Programms ist die Förderung von Frauen in MINT-Studiengängen und Männern in den Studienrichtungen Gesundheit und Soziale Arbeit. Die FH führen das Programm anhand von Aktionsplänen durch.
Zielgruppe / Nutzniesser
Das Hauptaugenmerk liegt auf der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an den FH. Zudem werden weitere Aspekte berücksichtigt wie z.B. sozialer Hintergrund, Alter, Behinderung. Kulturelle Faktoren bei der gendergerechten Studiengestaltung und Laufbahn, d.h. beim Übergang vom Studium in den Beruf sollen analysiert werden.
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: 2013-2016, laufende Projekte bis 30. Juni 2017 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / Meilensteine
<p>Die FH führen das Programm 2013-2016 anhand von Aktionsplänen durch. Die dabei geplanten Massnahmen werden mit den vorhandenen Mitteln bis Juni 2017 weitergeführt.</p> <p>In Vorbereitung auf das neue Programm P-7 „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“ im Rahmen der projektgebundenen Beiträge 2017-2020 haben die FH eine Bestandsaufnahme zur Chancengleichheit und der Massnahmen zu deren Förderung erstellt, um die neuen Aktionspläne zu erstellen und zusätzliche Projekte zu entwickeln. Diese Bestandsaufnahme ersetzt eine abschliessende Evaluation des Programms 2013-2016.</p> <p>Mit dem neuen Programm P-7 werden im Rahmen der Aktionspläne Chancengleichheitsmassnahmen an allen Hochschultypen unterstützt. Dazu gehören weiterhin solche zur Förderung des MINT-Bereich.</p> <p>https://www.swissuniversities.ch/de/organisation/projekte-und-programme/p-7/</p>
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
<p>Der Frauenanteil an den Fachhochschulen hat sich auf allen Stufen (Studierende, Dozierende, Führungspersonal) positiv entwickelt. So hat sich vor allem der Anteil der Studentinnen an den FH erhöht (seit 2010/11 um +1,4% auf 52.2% im Jahr 2015/2016). Dies vor allem in den Fächern Psychologie (+5,3%) und Design (+7.5%); im den MINT-Fächern gab es in der Chemie (+2,6%) und Technik/IT (+2,4%) einen Anstieg. Diese Entwicklung verweist auf einen leichten Kultur- und Strukturwandel an den FH; die Massnahmen dazu sollen nachhaltig verankert werden.</p> <p>Die Programmverantwortung lag bis 2016 beim SBFI. Im Rahmen der Projektgebundenen Beiträge 2017-2020 werden die Massnahmen im MINT-Bereich weitergeführt und ergänzt. P-7 „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“ umfasst Massnahmen für alle Hochschultypen und wird bei swissuniversities koordiniert.</p> <p>https://www.swissuniversities.ch/de/organisation/projekte-und-programme/p-7/</p> <p>Die FH bieten weiterhin ein umfassendes Angebot zur Förderung der Chancengleichheit an. Im aktuellen Aktionsplan Chancengleichheit 2017-20 fokussiert die FHNW bspw. vermehrt auf kulturelle Faktoren und untersucht die gendergerechte Studienganggestaltung und Laufbahnen, wie die Begleitung beim Übergang vom Studium in den Beruf.</p>
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

Zuständigkeit
<p>Unter Berücksichtigung der höheren Autonomie der FH, liegt die Programmverantwortung bis 2016 beim SBFI. Dieses wird durch ein externes Expertengremium, das sogenannte Beratungsorgan bis Ende 2016, bei der Durchführung unterstützt. Mit dem HFKG sind die FH autonom bei der Umsetzung von Massnahmen. Die Koordination des neuen Programms P-7 ‚Chancengleichheit und Hochschulentwicklung‘ liegt bei der Rektorenkonferenz swissuniversities.</p> <p>https://www.swissuniversities.ch/de/organisation/projekte-und-programme/p-7/</p>
Kommunikation
<p>Programmhauptseite</p> <p>https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/aktuell/medienmitteilungen/archiv-medienmitteilungen/archiv-bbt.msg-id-46559.html</p> <p>SBFI-News:</p> <p>September-Ausgabe 2013: https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/aktuell/sbfi-news-sefri/sbfi-news-13.html</p> <p>Mai-Ausgabe 2014: https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/aktuell/sbfi-news-sefri/sbfi-news-14.html</p> <p>Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343): Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz.</p> <p>https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/dokumentation/publikationen/hochschulen.html</p>

Massnahme 11: Personenförderung der KTI

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>Hochqualifizierte Personen und Fachkräfte sind wesentliche Treiber für die Entwicklung neuer, wettbewerbsfähiger Dienstleistungen und Produkte. Der Mangel an F&E-Personal und Fachkräften war in der Industrie trotz Personenfreizügigkeit bereits von 2010 bis 2012 ein bedeutsames Innovationshemmnis. Die Auswirkungen der Masseneinwanderungsinitiative und die anstehende Pensionierung der Baby-Boomer-Generation verschärfen dieses Problem.</p> <p>Im Bereich der Höherqualifizierung spricht Massnahme 6 der FKI explizit die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an. Komplementär zu dem bereits aufgenommenen Thema der Assistenzprofessuren („Tenure Track“) konzentriert sich die neue Initiative der KTI-Personenförderung primär auf Forschende an universitären und Fachhochschulen, die ihre Erfahrungen in der angewandten Forschung und der wissenschaftsbasierten Innovation durch einen persönlichen Wechsel auf Zeit in die Welt der unternehmerischen F&E erweitern wollen.</p> <p>Auf Hochschuleseite sind ebenfalls Engpässe zu beobachten. So gibt es zum Beispiel relativ viele PostDoc-Stellen im Vergleich zu den Assistenzprofessoren- und Professorenstellen. Zudem haben exzellente, praxisorientierte Fachhochschulprofessoren zu wenige Weiterbildungsmöglichkeiten. Die KTI will die Weiterbildung und den Austausch von hochqualifizierten und praxisorientierten Personen zwischen Wirtschaft und Forschung erleichtern. Dazu unterstützt sie zum Beispiel kurze, zielgerichtete Aufenthalte im jeweils anderen Bereich. Die Personenförderung der KTI soll ergänzend zur Personenförderung des SNF erfolgen und das Subsidiaritätsprinzip der KTI befolgen.</p> <p>Im Rahmen dieser strategischen Stossrichtung will die KTI in allen Förderbereichen zudem vermehrt auf Diversity-Aspekte hinweisen.</p>
Ziel/ Beitrag zur FKI

<p>Die Qualifikation des akademischen Nachwuchses erhöht sich durch die praktischen Erfahrungen massiv, insbesondere kann die forschungsseitige Karriere an den Fachhochschulen hierdurch wesentlich gestärkt werden.</p> <p>Umgekehrt soll es auch in der Privatwirtschaft tätigen jungen Akademikern möglich sein, durch eine befristete, projektbasierte Rückkehr in die Hochschulforschung ihre F&E-Kompetenzen weiterzuentwickeln und die Innovation im eigenen Unternehmen zu stärken.</p> <p>Mit dieser Massnahme wird also gleichzeitig auch dem Handlungsfeld 4 der FKI, der Förderung von Innovationen, ein starker Impuls gegeben.“</p>
Zielgruppe / Nutzniesser
Akademiker aus Hochschulen und Fachhochschulen; junge Fachhochschulprofessoren.
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: 2017-2020 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:
Projektplan / Meilensteine
Die gesetzliche Grundlage wurde geschaffen, die Initiative ist in der BFI Botschaft 2017 - 2020 verankert. Im Jahr 2017 werden mit der Beitragsverordnung Innosuisse die Gesuchs- und Beitragsbedingungen definiert. Erste Beiträge werden 2019 gesprochen werden können.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
-
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Finanzierung muss über neue BFI-Botschaft gewährleistet sein.
Zuständigkeit
Kommission für Technologie und Innovation KTI
Kommunikation
Wird mit der Mehrjahresplanung der KTI Bundesrat und Parlament ab Mai 2017 vorgelegt.

Massnahme 12: Anerkennung der militärischen Führungsausbildung durch Hochschulen

Kurzbeschreibung der Massnahme
Die Armee bildet ihre Miliz-Offiziere auf verschiedenen Stufen in der Führung aus. Führungsmethodik und -praxis bilden einen Mehrwert für die zivile Tätigkeit, insbesondere im Beruf. Die berufliche Aus- und Weiterbildung im Rahmen von Hochschulstudien mit Schwergewicht Wirtschaft / Management soll unter Anrechnungen der militärischen Vorleistungen erleichtert und qualitativ positiv beeinflusst werden.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Das Managementpersonal gehört zu den entscheidenden Fachkräften. Die Armee bildet ihre Miliz-Offiziere auf verschiedenen Stufen in der Führung aus. Führungsmethodik und -praxis bilden einen Mehrwert für die zivile Tätigkeit, insbesondere im Beruf. Die berufliche Aus- und Weiterbildung im Rahmen von Hochschulstudien mit Schwergewicht Wirtschaft / Management soll unter Anrechnungen der militärischen Vorleistungen erleichtert und qualitativ positiv beeinflusst werden.
Zielgruppe / Nutzniesser

Einerseits die ausgebildeten militärischen Miliz-Kader, andererseits ihre zivilen Arbeitgeber.
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: 2014-2018 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum: Über das Projekt wird regelmässig vom Kommandant HKA an den Chef der Armee rapportiert. Es gehört zu den strategischen Projekten der Verteidigung.
Projektplan / Meilensteine
Ende 2017: <ul style="list-style-type: none"> • Evaluation der Anerkennung mit allen Universitäten und Fachhochschulen. • Abschluss von minimal drei neuen Kooperationsverträgen, davon einer in Romandie. • Gezielte Verstärkung von Netzwerk und Kommunikation. Ende 2018: <ul style="list-style-type: none"> • Flächendeckendes Anerkennungsangebot aller Hochschulen. • Überführung des Projekts in die Linie mit entsprechender Koordinationsstelle. • Evaluation der Weiterentwicklung bis 2020.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Alle grossen sieben <i>Fachhochschulen</i> (Bereiche Wirtschaft) haben mit der HKA eine Anerkennung vereinbart, sei es durch konkrete Vergabe von ECTS-Credits oder die validation des acquis de l'expérience. ECTS-Credits vergeben zudem bereits sechs <i>Universitäten</i> (Wirtschaftswissenschaftliche Fakultäten) und eine <i>Pädagogische Hochschule</i> . Nebst der Weiterbildung (bisheriges Schwergewicht) können vermehrt auch Anrechnungen im Grundstudium (Bachelor, Konsekutivmaster) vorgenommen werden.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Fünf Problemfelder verdienen besondere Beachtung: <ul style="list-style-type: none"> • Der „Bildungsföderalismus“ erlaubt keine zeitsparende/ koordinierte zentrale Lösung. • Die Hochschulen sind grossenteils in einem dynamischen Entwicklungsprozess. • Die HKA kann selber für die Milizlehrgänge keine ECTS-Punkte vergeben. • Die Anrechnung ans Grundstudium in jungen Jahren ist nur vereinzelt möglich. • Die Kommunikation seitens Hochschulen steht hinter der Armee zurück.
Zuständigkeit
Gemäss Geschäftsordnung Verteidigung bildet die HKA das Bindeglied der Armee zur Bildungslandschaft (Hochschulen). Sie bündelt dabei die knappen Kräfte im Rahmen eines Projekts. Eine enge interne Koordination erfolgt mit der Stufe Chef der Armee sowie mit dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.
Kommunikation
Die Webseite HKA führt zur aktuellen Information bezüglich Anrechnung. Daneben werden in regelmässigen Abständen in Militärzeitschriften wie der ASMZ Artikel zum Thema veröffentlicht. Auch an sämtlichen grösseren Armeeauftritten mit Bildungsinhalten wird über die „Anerkennung“ informiert.

Massnahme 13: Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie die berufliche Orientierung in der Schule verbessern

Kurzbeschreibung der Massnahme
Die Berufswahlvorbereitung in der Volksschule verbessern und dem Arbeitsmarktbezug in der Ausbildung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen und -berater einen höheren Stellenwert einräumen.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Zielgruppe / Nutzniesser
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: 2016-2018 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:
Projektplan / Meilensteine
<p>In Umsetzung</p> <p>TP1: Berufswahlvorbereitung (Lead EDK)</p> <p>a. Die Resultate der Studie Berufswahlvorbereitung wurden im September 2016 in der Begleitgruppe des TP 1 diskutiert. Eine Arbeitsgruppe wird mögliche Empfehlungen zuhanden der Kantone erarbeiten. Die vorgeschlagenen Empfehlungen werden weiterbearbeitet und der Begleitgruppe im Herbst 2017 wieder vorgelegt werden. Es wird auch abgeklärt, ob die Empfehlungen in einen grösseren Zusammenhang gestellt werden können (z.B. mit laufenden Studien).</p> <p>b. TP2: Ausbildung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen und -berater (Lead SBFI).</p> <p>An der Sitzung vom 30. Juni 2016 der Koordinationsgruppe des Projekts BSLB wurden die Ergebnisse der Auslegeordnung von Teilprojekt 2 besprochen. Die Koordinationsgruppe ist der Ansicht, dass die absolvierte Ausbildung der BSLB die Qualität der Berufsbildungsdienstleistung nur in einem geringen Ausmass prägt. Bedeutender sind im Laufe der Zeit Weiterbildungen und Weiterqualifizierungen der Berufsberatenden. Es wurde in Abstimmung mit der EDK beschlossen, ein Mandat zu vergeben, welches die zukünftigen Herausforderungen der BSLB mit der Berufsbildungsstrategie 2030 verknüpft. Dieses Mandat wurde erteilt, am 5. Oktober 2017 fand die Kick-off-Sitzung statt. Der Bericht wird im März 2018 erwartet.</p> <p>c. TP3: Material.</p>
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Zuständigkeit
Kommunikation

Massnahme 14: Bildungsmassnahmen betroffener Branchen

Kurzbeschreibung der Massnahme
Das SBFI hat 2016 abgeklärt, wie im Gesundheitswesen, im Baugewerbe, im Gastgewerbe, in der Informatikbranche und in der Maschinenbaubranche mehr inländische Arbeitskräfte aus- und weitergebildet oder umgeschult werden können. Dazu hat das SBFI Interviews mit Vertretern der entsprechenden Branchen geführt. Die Vertreter erläuterten ihre bestehenden und geplanten Bildungsmassnahmen sowie ihre Sicht auf die Fachkräftesituation in ihrer Branche.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Zielgruppe / Nutzniesser
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: <input type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: siehe Meilensteine <input checked="" type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:
Projektplan / Meilensteine
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Die Resultate wurden zum Fachkräftegipfel 2016 hin veröffentlicht und flossen in die periodische Berichterstattung zur Fachkräfteinitiative ein.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Zuständigkeit
Kommunikation

Massnahme 15: Bildungsmassnahmen der Bundesverwaltung und grosser marktnahen Bundesbetriebe

Kurzbeschreibung der Massnahme
Der Bericht des EFD, des UVEK und des VBS zeigt auf, wie mehr inländische Arbeitskräfte ausgebildet, weitergebildet, umgeschult und eingestellt werden können
Ziel/ Beitrag zur FKI
Zielgruppe / Nutzniesser
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung.

<input type="checkbox"/> In Umsetzung.
<input checked="" type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / Meilensteine
Bericht ist erstellt und wurde in der Bundesratssitzung Sitzung vom 22. Juni 2016 verabschiedet.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Zuständigkeit
Kommunikation

6.3 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Massnahme 16: Reduktion negativer Erwerbsanreize bei der Ehegattenbesteuerung

Kurzbeschreibung der Massnahme
<p>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.</p> <p>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.</p>
Ziel/ Beitrag zur FKI
<p>Im geltenden schweizerischen Steuerrecht ist sowohl auf Bundes- wie auch auf Kantonsebene für Ehepaare die Gemeinschaftsbesteuerung vorgesehen. Die Ehe wird als wirtschaftliche Gemeinschaft betrachtet und bildet somit auch in steuerlicher Hinsicht eine Einheit. Die Einkommen der rechtlich und tatsächlich ungetrennten Ehegatten werden unabhängig vom Güterstand zusammengerechnet (Faktorenaddition). Obwohl Ehepaare im Vergleich zu Konkubinatspaaren in den Genuss von bestimmten Steuererleichterungen kommen, können sie durch das Zusammenrechnen der Einkünfte je nach Konstellation steuerlich benachteiligt werden. Beträgt die Mehrbelastung eines Ehepaares mehr als 10%, liegt gemäss der Rechtsprechung des Bundesgerichts eine verfassungswidrige Diskriminierung vor.</p> <p>Bei der direkten Bundessteuer werden immer noch Zweiverdienerehepaare mit höheren Einkommen und zahlreiche Rentnerehepaare mit mittleren und höheren Einkommen steuerlich schlechter gestellt als Konkubinatspaare in gleichen wirtschaftlichen Verhältnissen.</p> <p>Dieser Umstand, der auf der Faktorenaddition der Ehegatten und der damit einhergehenden höheren Grenzsteuerbelastung des Einkommens des „zweitverdienenden“ Ehepartners beruht, kann den</p>

Ehepartner oder die Ehepartnerin einer Vollzeit erwerbstätigen steuerpflichtigen Person davon abhalten, erwerbstätig zu werden oder das oftmals nur geringe Teilzeiterwerbsspensum aufzustocken (Abhalteeffekt).

Die Abschaffung der Heiratsstrafe würde zu einer verfassungskonformen Besteuerung der Ehegatten führen sowie für viele der betroffenen – oft gut ausgebildeten – Personen den Abhalteeffekt abbauen und damit einen Anreiz schaffen, berufstätig zu werden oder ihre bestehende Berufstätigkeit auszudehnen.

Um eine verfassungskonforme Ehepaarbesteuerung zu erzielen, stehen grundsätzlich zwei Hauptsysteme zur Verfügung: die gemeinsame Besteuerung und die getrennte Besteuerung von Ehegatten. Bei jedem System stehen dem Gesetzgeber verschiedene Modelle zur Verfügung, um weitgehend gerechte Belastungsrelationen zu erreichen.

Zielgruppe / Nutzniesser

Von der Beseitigung der Heiratsstrafe bei der direkten Bundessteuer würden die folgenden Ehepaare profitieren, für die heute noch eine steuerliche Benachteiligung gegenüber den Konkubinatspaaren besteht:

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

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

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

Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

In Planung. Der Bundesrat plant, die Botschaft zur Steuervorlage 17, dem Nachfolgeprojekt zur USR III, voraussichtlich im Frühjahr 2018 zusammen mit der Botschaft zur Reform der Ehegattenbesteuerung zu beraten. Zu diesem Zeitpunkt wird er über eine mögliche Etappierung der Vorlagen entscheiden.

In Umsetzung.

Abgeschlossen.

Projektplan / Meilensteine

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

Der Bundesrat beauftragte das EFD am 31. August 2016, ihm bis Ende März 2017 eine Botschaft zum Modell „Mehrfachtarif mit alternativer Steuerberechnung“ vorzulegen. Nach der Ablehnung der Unternehmenssteuerreform III (USR III) in der Volksabstimmung vom 12. Februar 2017 hat der Bundesrat den Zeitplan gestreckt. (vgl. Rubrik „aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten“)

Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen

- Mit den am 1. Januar 2008 in Kraft getretenen Sofortmassnahmen konnte die Schlechterstellung der Ehepaare gegenüber den Konkubinatspaaren für rund 66 Prozent der betroffenen

<p>Zweiverdienerhepaare vollständig beseitigt werden. Für die verbleibenden Zweiverdienerhepaare wurde die verfassungswidrige Mehrbelastung lediglich gemildert.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bericht des EFD im Rahmen der Fachkräfteinitiative „Unterschiedliche Behandlung von Ehepaaren und Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer und steuerliche Behandlung der Kinderdrittbetreuungskosten“ vom 19.06.2015
<p>Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen</p>
<p>Durch die Ablehnung der USR III ist eine Verzögerung in der steuerpolitischen Agenda des Bundesrates eingetreten. Die ursprünglich für Ende März 2017 vorgesehene Botschaft zum Modell „Mehrfachtarif mit alternativer Steuerberechnung“ wurde daher bis Frühjahr 2018 aufgeschoben.</p>
<p>Zuständigkeit</p>
<p>EFD (ESTV)</p>
<p>Kommunikation</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 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)

Massnahme 17: Steuerliche Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten

<p>Kurzbeschreibung der Massnahme</p>
<p>Die Kinderdrittbetreuungskosten sollen 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. Die Kantone sollen zudem im Steuerharmonisierungsgesetz verpflichtet werden, für den Abzug der Kinderdrittbetreuungskosten eine Obergrenze von mindestens 10'000 Franken vorzusehen.</p>
<p>Ziel/ Beitrag zur FKI</p>
<p>Der heutige Maximalabzug von 10 100 Franken pro Kind und Jahr bei der direkten Bundessteuer (bei den Kantons- und Gemeindesteuern liegt der Abzug zwischen 3000 Franken im Wallis und 19 200 Franken in Neuenburg; Uri kennt keine Begrenzung) deckt lediglich die Kosten eines nichtsubventionierten Krippenplatzes während etwa zwei Tagen pro Woche. Eltern, welche ältere Kinder haben und auf kostengünstigere schulergänzende Betreuungsformen zurückgreifen, dürften hingegen bei der direkten Bundessteuer nicht vom Maximalabzug betroffen sein. Da bei den kantonalen Steuern der marginale Steuersatz höher und die Abzugsmöglichkeiten teilweise tiefer als bei der Bundessteuer sind, dürften negative Erwerbsanreize vor allem auch von den Kantons- und Gemeindesteuern kommen.</p> <p>Kinderdrittbetreuungskosten stellen eine Kostenkategorie dar, die alleinerziehenden Personen oder Zweiverdiener(ehe)paaren für die Betreuung ihrer Kinder unausweichlich anfallen, sofern sie nicht anderweitig auf informelle, unentgeltliche Betreuung ausweichen können. Diese Kosten senken den verfügbaren Lohnanteil und üben einen negativen Einfluss auf die Erwerbsanreize aus. Um eine</p>

bessere Einschätzung über die heutige Nutzung, die Kosten und die ökonomischen Wirkungen der Kinderdrittbetreuungskosten zu erlangen, hat das EFD daher vertiefende Analysen durchgeführt.
Zielgruppe / Nutzniesser
<p>Von einem Ausbau des Drittbetreuungskostenabzugs würden hauptsächlich Eltern mit Kleinkindern im Vorkindergarten-Alter und Eltern mit mittleren und hohen Einkommen profitieren. Dies aus den folgenden drei Gründen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Kinderdrittbetreuungskosten übersteigen den beim Bund maximal gewährten Betrag von 10'100 Franken meist nur bei Kleinkindern und fallen dort steuerlich teil-weise ins Leere. Mit Eintritt des Kindes in den Kindergarten scheint die Obergrenze hingegen keine effektive Beschränkung mehr darzustellen. Positive Erwerbsanreize durch die Erhöhung der Abzugslimiten ergeben sich also vor allem für Eltern von Kleinkindern. Hier dürfte gleichzeitig das grösste Potenzial liegen, da Mütter mit kleinen Kindern einerseits überdurchschnittlich oft nicht oder nur mit kleinen Pensen erwerbstätig sind und andererseits gemäss Studienergebnissen relativ stark auf (steuerliche) Erwerbsanreize reagieren. • Die Beschränkung des heutigen Steuerabzugs trifft ausserdem vor allem einkommensstarke Haushalte, da diese aufgrund der nicht oder nur gering subventionierten Plätze hohe Betreuungskosten haben. • Aufgrund der Steuerprogression würden Bezüger hoher Einkommen stärker entlastet als Haushalte mit tiefen Einkommen. Eine Erhöhung des Abzugs für Drittbetreuungskosten würde also gezielt denjenigen Personen zugutekommen, welche aufgrund hoher Betreuungskosten und Steuern von einer Ausweitung des Beschäftigungsgrades absehen, dies jedoch nur, wenn die Betreuungskosten bereits heute oder bei einer gewünschten Ausweitung des Beschäftigungsgrades den Maximalbetrag des Kinderdrittbetreuungsabzugs übersteigen.
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input checked="" type="checkbox"/> In Planung. Vernehmlassung endet am 12. Juli 2017 <input type="checkbox"/> In Umsetzung. <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / Meilensteine
<ul style="list-style-type: none"> • Nach der abgeschlossenen Vernehmlassung erfolgt die Erarbeitung des Ergebnisberichts sowie der Botschaft.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
<ul style="list-style-type: none"> • Bericht des EFD im Rahmen der Fachkräfteinitiative mit Diskussion zu den Wirkungen der steuerlichen Behandlung der Kinderdrittbetreuungskosten vom 19.06.2015 • Bericht der ESTV über die effektive Ausschöpfung und Verteilung des Kinderdrittbetreuungsabzugs vom 19.06.2015
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Widerstand der Konferenz der kantonalen Finanzdirektoren und Finanzdirektorinnen gegen die vorgesehene Regelung im Steuerharmonisierungsgesetz.
Zuständigkeit
EFD (ESTV)
Kommunikation
<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)

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).

Vernehmlassung zu höheren Abzügen für Kinderdrittbetreuungskosten ([Medienmitteilung](#) vom 05.04.2017 mit Vernehmlassungsunterlagen)

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

Kurzbeschreibung der Massnahme

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

Das Parlament hat in der Herbstsession eine Verlängerung von 4 Jahren genehmigt, damit die Schaffung von neuen Betreuungsplätzen während weiteren vier Jahren gefördert werden kann. Das Programm wurde für die Verlängerung mit einem neuen Verpflichtungskredit von 120 Mio. Franken ausgestattet.

Ziel/ Beitrag zur FKI

Das Impulsprogramm soll die Schaffung zusätzlicher Plätze für die Tagesbetreuung von Kindern fördern, damit die Eltern Erwerbsarbeit bzw. Ausbildung und Familie besser vereinbaren können. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eines der vier Handlungsfelder der Fachkräfteinitiative, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Zielgruppe / Nutzniesser

Beitragsberechtigter und somit Zielgruppen sind

- Kindertagesstätten (z.B. Krippen);
- Einrichtungen für die schulergänzende Betreuung (z.B. Horte, Tagesschulen, Mittagstische); und
- Strukturen für die Koordination der Betreuung in Tagesfamilien (z.B. Tageselternvereine)

für die Schaffung von neuen Betreuungsplätzen. Einrichtungen, die bereits bestehen, erhalten nur dann Finanzhilfen, wenn sie ihr Angebot wesentlich erhöhen. Unterstützt werden können auch Projekte mit Innovationscharakter im Bereich der familienergänzenden Betreuung von Kindern im Vorschulalter.

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

Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

In Planung. Umsetzung geplant für:

In Umsetzung. Zeitraum:

Abgeschlossen: 26.09.2014

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

Projektplan / Meilensteine
Das Parlament hat am 26. September 2014 beschlossen, die Geltungsdauer des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung um weitere vier Jahre zu verlängern. Ende November hat der Bundesrat die entsprechende Verordnungsänderung verabschiedet. Die Verlängerung des Impulsprogramms ist per 1. Februar 2015 in Kraft getreten. Seitdem können neue Gesuche um Finanzhilfen beim Bundesamt für Sozialversicherungen eingereicht werden.
Bisherige Erfolge / positive Entwicklungen
Vgl. Projektstatus
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
-
Zuständigkeit
Zuständig für die Durchführung der Anstossfinanzierung ist das BSV.
Kommunikation
Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung: Allgemeine Informationen: http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html Zweite Verlängerung des Impulsprogramms: http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/03350/index.html?lang=de

Massnahme 19: Einsatz von Zivildienstleistenden in Kinderbetreuungsstrukturen

Kurzbeschreibung Projekt / Massnahme
Zivildienstleistende können bereits seit längerem in Kinderbetreuungsstrukturen (z. B. in Kindertagesstätten und integrativen Schulen) eingesetzt werden. Das am 1. Juli 2016 in Kraft getretene Zivildienstgesetz hat den neuen Tätigkeitsbereich «Schulwesen» geschaffen. Zivildienstpflichtige können seither in allen Schulen (Vorschulstufe bis und mit Sekundarstufe II) Lehrpersonen unterstützen, etwa bei der Pausenaufsicht, am Mittagstisch, bei der Aufgabenhilfe, im Unterricht oder bei der Begleitung von Schulprojekten und Schullagern. Zivis übernehmen jedoch nicht die Verantwortung für die Klassen. Dieses Angebot soll es Gemeinden und Kantonen erleichtern, ihre Betreuungsangebote auszubauen und die Qualität der Betreuung zu sichern, Letzteres etwa durch die Entlastung der Lehrpersonen. Zivildiensteinsätze müssen mit den Grundsätzen der Arbeitsmarktneutralität vereinbar sein.
Ziel / Beitrag zur FKI
Das Angebot von Krippen und Schulen und dessen Ausbau dank dem Einsatz von Zivis, insbesondere in Schulen (Mittagstisch, Ganztagesangebote), erleichtert es den Eltern, (wieder) eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und diese mit der Familie zu vereinbaren.
Zielgruppe / Nutzniesser
Eltern von Schulkindern und Jugendlichen, Fachkräfte
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input type="checkbox"/> In Umsetzung. <input checked="" type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum: August 2014 – Juli 2016
Projektplan / Meilensteine
Das revidierte Zivildienstgesetz und die revidierte Zivildienstverordnung sind am 1. Juli 2016 in Kraft getreten.

Bisherige Erfolge / positive Entwicklungen
Seit dem 1. Juli 2016 wurden rund 250 Schulen als Einsatzbetriebe im Tätigkeitsbereich «Schulwesen» anerkannt (Stand per Ende Mai 2017). Im Jahr 2016 wurden in diesen Schulen bereits 68 308 Dienstage (oder 4 % aller Zivildienstage) geleistet.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
-
Zuständigkeit
WBF (ZIVI)
Kommunikation
Informationen zum Tätigkeitsbereich «Schulwesen» auf der Homepage der ZIVI: https://www.zivi.admin.ch/zivi/de/home/dokumentation/rechtliche-grundlagen/revision-2016/Schulwesen.html Medienmitteilung zur Änderung des Zivildienstgesetzes und der Zivildienstverordnung vom Juni 2016: https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-62008.html

Massnahme 20: Arbeitsgruppe zur Finanzierung von Tagesstrukturen im Schulbereich

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

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

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

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

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

Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen

-

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

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

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

Zuständigkeit

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

Kommunikation

Schlussbericht:

<https://www.fachkraefte-schweiz.ch/perch/resources/dokumente/tagesstrukturende.pdf>

Massnahme 21: Bestehende und vorbildliche Massnahmen Arbeitgeber Bundesverwaltung

Kurzbeschreibung der Massnahme
Best Practice Beispiel der Arbeitgeberin Bundesverwaltung: Laufende Umsetzung der Personalpolitik der Arbeitgeberin Bundesverwaltung gemäss Personalstrategie Bundesverwaltung 2016-2019.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Mit einer guten Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben tritt die Arbeitgeberin Bundesverwaltung u. a. dem Mangel an Fachkräften entgegen, der als Folge des demografischen Wandels entsteht.
Zielgruppe / Nutzniesser
Zielgruppe: Mitarbeitende der Bundesverwaltung Nutzniesser: Arbeitgeberin Bundesverwaltung; weitere Arbeitgeber, die Massnahmen übernehmen; Bevölkerung, die von den Leistungen der Bundesverwaltung profitiert.
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input type="checkbox"/> In Umsetzung. <input checked="" type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / Meilensteine
<ul style="list-style-type: none"> - Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung haben seit 1. Juli 2013 ab der Geburt oder Adoption von Kindern Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um höchstens 20 Prozent. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen. Bisher ist unseres Wissens noch kein anderer Arbeitgeber diesem Beispiel gefolgt. (Art. 60a BPV). - Neu zu besetzende Stellen werden in der Bundesverwaltung seit 30. Juni 2010 nach Möglichkeit mit einem Beschäftigungsgrad von 80 bis 100 Prozent ausgeschrieben. - Die Bundesverwaltung bietet flexible Arbeitsformen wie Teilzeit und Jobsharing auch im Kaderbereich, die Möglichkeit von Telearbeit/mobilem Arbeiten sowie flexible Arbeitszeitmodelle (Vertrauensarbeitszeit, Jahresarbeitszeit). Diese Möglichkeiten stehen allen Mitarbeitenden offen (z. B. keine Altersdiskriminierung). - Die Bundesverwaltung unterstützt die Mitarbeitenden bei der familienexternen Kinderbetreuung finanziell und bietet ein Beratungsangebot im Bereich der Kinder- und Angehörigenbetreuung an. - Die Bundesverwaltung stellt den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren neue offene Stellen eine Woche vor deren Publikation zur Verfügung. - Die berufliche Vorsorge ermöglicht mittels Beitragsprimat die flexible Pensionierung ab dem 60. Altersjahr. Ab dem 65. Altersjahr kann zudem, mit dem Einverständnis des Arbeitgebers, bis spätestens zum 70. Altersjahr weitergearbeitet werden. Die formellen Grundlagen für die Weiterbeschäftigung über das ordentliche Rentenalter sind bereits gegeben. Viele Kombinationen sind denkbar: Teilpensionierung, Aufschub der Rente, Reduktion des Beschäftigungsgrades mit der Möglichkeit, die berufliche Vorsorge auf dem ursprünglichen Beschäftigungsgrad weiter versichert zu lassen. - Die Bundesverwaltung bietet Praktika nicht nur für Hochschulabsolventinnen und -absolventen an, sondern auch für Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger (z. B. nach Familienpause). - Es besteht keine Diskriminierung bei den beruflichen Perspektiven und der Aus- und Weiterbildung.

Fachkräfteinitiative – Monitoringbericht 2017

<ul style="list-style-type: none"> - Die Arbeitgeberin Bundesverwaltung hat diverse Leitfäden entwickelt, um die Umsetzung der Personalpolitik zu unterstützen: z. B. diskriminierungsfreie Personalrekrutierung, - Es besteht ein ausgebaut und zertifiziertes Gesundheitsmanagement Bund. - Die Arbeitgeberin engagiert sich im Bereich Kommunikation/Ausbildung/Sensibilisierung der Führung und der Mitarbeitenden für die unterschiedlichen Lebensphasen und ihre Anforderungen. Damit kann Vorurteilen, z. B. gegenüber älteren Mitarbeitenden und ihrer Leistungsfähigkeit entgegengetreten werden.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
-
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
-
Zuständigkeit
-
Kommunikation
Zur Personalpolitik der Arbeitgeberin Bundesverwaltung: Personalstrategie Bundesverwaltung 2016-2019 Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015 Strategische Sollwerte und Indikatoren für das Personalmanagement Reporting Personalmanagement Bundesverwaltung 2014

Massnahme 22: Neuausrichtung der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz GIG

Kurzbeschreibung der Massnahme
Die Neuausrichtung der Vergabe von Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz per 1.1.2017 unterstützt die aktuellen Bemühungen des Bundes <ul style="list-style-type: none"> - zur Förderung einer gleichwertigen Partizipation von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, - zur Förderung der Lohngleichheit und - zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Die Vergabe von Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz leistet ab 1.1.2017 einen gezielten Beitrag zu folgenden Zielen der FKI: <ul style="list-style-type: none"> - Förderung der gleichwertigen Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Männern, - Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen.
Zielgruppe / Nutzniesser
<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitnehmer/-innen - Unternehmen - private und öffentliche Organisationen
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung.

<input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: 2017 - 2020 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / Meilensteine
Inkrafttreten der Prioritätenordnungen für die Vergabe von Finanzhilfen nach Art. 14 und 15 GIG mit Geltung 1.1.2017 – 31.12.2020
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
<p>Die Finanzhilfen nach Art. 14 und 15 des Gleichstellungsgesetzes GIG werden seit 1996 zur Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben an Projekte und Beratungsstellen vergeben. 2017 steht hierzu ein Kredit von 4.5 Mio Franken zur Verfügung.</p> <p>Eine Evaluation nach zehn Jahren Vergabe zeigt, dass durch die Finanzhilfen die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben entscheidend unterstützt werden konnte. Es ist eine grosse Bandbreite und Vielfalt an Angeboten entstanden, die ihr Zielpublikum gut erreichen. Gleichzeitig lösen die unterstützten Vorhaben beträchtliche Finanzmittel bei den Trägerschaften aus. Wirkungen erreichen die Finanzhilfen auch auf der Ebene der geförderten Trägerschaften und Projektorganisationen, indem eigentliche Kompetenzzentren entstanden sind und sich die Vernetzung unter den Institutionen verstärkt hat.</p>
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Zuständigkeit
Das EBG ist für die Vergabe der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz zuständig.
Kommunikation
<p>Informationen zu den Finanzhilfen, zur Gesuchreicherung 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 Handen 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 Förderung von praxisnaher Forschung sowie um die Dokumentation und Publikation von Modellen guter Praxis.</p>

Ziel/ Beitrag zur FKI
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 Förderung der Pflege durch Angehörige potentiell zur Entlastung des Pflegepersonals.
Zielgruppe / Nutzniesser
Alle Akteure des Gesundheitswesens sowie die Patienten und Patientinnen mit ihren Angehörigen
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: 2017-2020 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / Meilensteine
<p>Am 1. Februar 2017 hat der Bundesrat das Eidgenössische Departement des Innern EDI beauftragt, in Zusammenarbeit mit den Departementen (EJPD und WBF) im Jahr 2017 gesetzliche Anpassungen zur besseren Rechtssicherheit und Anerkennung von pflegenden Angehörigen zu erarbeiten.</p> <p>Am 8. Februar 2017 startete das Förderprogramm Entlastungsangebote für pflegende Angehörige 2017-2020.</p>
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
<p>Im Rahmen des Förderprogramms «Entlastungsangebote für pflegende Angehörige» konnten im Jahr 2017 Folgendes realisiert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vergabe von sieben Forschungsmandaten im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Arbeitswelt (Laufzeit Mitte 2017 bis Mitte 2019). ▪ Eingang von 45 Interessenbekundungen aus Gemeinden, Städten, Kantonen sowie Unternehmen, die Massnahmen zur Unterstützung und Entlastung für pflegende Angehörige, als Modelle guter Praxis dokumentieren und webbasiert publizieren lassen möchten. <p>Nächste Ausschreibungen für 2018 sind in Vorbereitung.</p>
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Keine besonderen Anmerkungen.
Zuständigkeit
Bund, Kantone, private Organisationen und Forschende.
Kommunikation
https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/themen/strategien-politik/nationale-gesundheitspolitik/aktionsplan-pflegende-angehoerige.html https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/themen/strategien-politik/nationale-gesundheitspolitik/foerderprogramme-der-fachkraefteinitiative-plus/foerderprogramme-entlastung-angehoerige.html?organization=317

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

Massnahme 24: Reform der Altersvorsorge 2020

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Die Reform der Altersvorsorge 2020 sollte mit einem umfassenden und ausgewogenen Ansatz das Leistungsniveau der Altersvorsorge sichern. Sie hätte dafür gesorgt, dass AHV und berufliche Vorsorge ausreichend finanziert sind und einen flexibleren Übergang in den Ruhestand erlauben.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Mit der Reform der Altersvorsorge 2020 wurde die Flexibilisierung des Rentenbezugs und der beruflichen Phase vor der Pensionierung angestrebt. Die Altersreform wurde in der Volksabstimmung vom 24. September 2017 abgelehnt.
Zielgruppe / Nutzniesser
Zielgruppe: Gesellschaft Nutzniesser: Gesellschaft
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input type="checkbox"/> In Umsetzung. <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / Meilensteine
Die Altersreform wurde in der Volksabstimmung vom 24. September 2017 abgelehnt.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
-
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
-
Zuständigkeit
EDI, BSV
Kommunikation
Zur Reform der Altersvorsorge 2020: Informationen auf der Website des BSV: Reform der Altersvorsorge 2020

Massnahme 25: Bundesverwaltung als Arbeitgeberin: Vorbildfunktion (Konzept «Generationenmanagement»)

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Best Practice Beispiel der Arbeitgeberin Bundesverwaltung: Lebensphasenorientierte Personalarbeit. Das Generationenmanagement zielt auf das altersgerechte Zusammenwirken der verschiedenen Generationen ab und nutzt deren Potenzial und Vielfalt. Dabei sollen ältere Mitarbeitende möglichst lange im Erwerbsleben verbleiben. Junge Arbeitskräfte wiederum müssen gewonnen und langfristig an die Bundesverwaltung gebunden werden. Dies kann mit einer lebensphasenorientierten Personalarbeit erreicht werden. Diese umfasst alle Phasen vom beruflichen Einstieg bis zum beruflichen Ausstieg. Sie ist altersunabhängig und berücksichtigt, dass je nach Lebensphasen oder

Lebenssituation in der sich die Mitarbeitenden gerade befinden, andere Bedürfnisse, Ziele, Fähigkeiten und Werte im Vordergrund stehen.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Mit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik tritt die Arbeitgeberin Bundesverwaltung u. a. dem Mangel an Fachkräften entgegen, der als Folge des demografischen Wandels entsteht.
Zielgruppe / Nutzniesser
Zielgruppe: Mitarbeitende der Bundesverwaltung Nutzniesser: Arbeitgeberin Bundesverwaltung; weitere Arbeitgeber, die Massnahmen übernehmen; Bevölkerung, die von den Leistungen der Bundesverwaltung profitiert.
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: Konzept „Übergangsmangement in der Bundesverwaltung, Gestaltung der beruflichen Phase vor der Pensionierung“ <input checked="" type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum: Personalpolitik der Arbeitgeberin Bundesverwaltung, Personalstruktur-analyse und Austrittsmonitoring, Mitte 2016
Projektplan / Meilensteine
<p>Neue Massnahme aus dem Generationenmanagement:</p> <p>Die Bundesverwaltung setzt sich im Rahmen der Personalstrategie 2016-2019 dafür ein, dass sie auch künftig eine attraktive Arbeitgeberin ist, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Lebensphasen gerecht wird. Dabei soll auch das Potenzial älterer Mitarbeitender genutzt werden. Ein wesentliches Ziel der Bundesverwaltung ist, die Mitarbeitenden bis zum ordentlichen Pensionierungsalter zu halten. Aus diesem Grund wurde ein Konzept „Übergangsmangement in der Bundesverwaltung, Gestaltung der beruflichen Phase vor der Pensionierung“ erstellt.</p> <p>Für die Einführung des Übergangsmagements ab 2018 stehen zwei Massnahmen im Vordergrund. Um die einvernehmliche Zukunftsplanung zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten optimal zu gestalten, sollen sie sich darüber in Form eines „Zukunftsgesprächs“ unterhalten. Im Weiteren soll die Bogenkarriere als wichtiges Instrument für das Übergangsmangement bekannt gemacht werden.</p> <p>Abgeschlossen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Bundesverwaltung verfügt über eine Personalstrukturanalyse. Dies ermöglicht eine frühzeitige Erkennung, inwieweit und in welchen Bereichen die Bundesverwaltung von den Auswirkungen des demografischen Wandels betroffen ist. Zudem dient die Analyse als Frühwarnsystem und zeigt Chancen und Risiken in der Zusammensetzung der Altersstruktur auf. - Als weitere Massnahme ist ein Austrittsmonitoring eingeführt. Dabei handelt es sich um eine systematische und anonyme Erfassung der qualitativen Austrittsgründe der Mitarbeitenden. <p>Die berufliche Vorsorge ermöglicht mittels Beitragsprimat die flexible Pensionierung ab Alter 60. Ab Alter 64 bei Frauen bzw. 65 bei Männern kann zudem, mit dem Einverständnis des Arbeitgebers, bis längstens Alter 70 (69 bei Frauen) weitergearbeitet werden. Die formellen Grundlagen für die Weiterbeschäftigung über das ordentliche Rentenalter sind folglich bereits gegeben. Auch verfügt die Bundesverwaltung über die personalrechtlichen Grundlagen für Teilzeitarbeit in allen Altersstufen. Für die Umsetzung bzw. Anwendung dieser Arbeitsmodelle sind nebst der Rolle der Führungskraft, die generelle Einstellung zu älteren Mitarbeitenden und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit wichtige Handlungsfelder.</p>
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
-
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

-
Zuständigkeit
-
Kommunikation
Zur Personalpolitik der Arbeitgeberin Bundesverwaltung: Personalstrategie Bundesverwaltung 2016-2019 Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015 Strategische Sollwerte und Indikatoren für das Personalmanagement Reporting Personalmanagement Bundesverwaltung 2014

Massnahme 26: Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Mit der Annahme des Postulats Rechsteiner (14.3569) hat das Parlament den Bundesrat beauftragt, eine Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende nach dem Modell der Lehrstellenkonferenz durchzuführen, um Massnahmen zur besseren Arbeitsmarktintegration von älteren Arbeitnehmenden zu entwickeln. Die Konferenz hat mittlerweile zum dritten stattgefunden und hat sich Dialogplattform bewährt.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Zielsetzung der Nationalen Konferenzen zum Thema ältere Arbeitnehmende ist eine möglichst optimale Erwerbsintegration älterer Arbeitnehmender in den Schweizer Arbeitsmarkt. Eine hohe Erwerbsbeteiligung der älteren Bevölkerung unterstützt die Deckung der tendenziell hohen Fachkräftenachfrage.
Zielgruppe / Nutzniesser
Ältere Arbeitnehmende
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: <input type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: <input checked="" type="checkbox"/> Abgeschlossen. 25. April 2017, Folgekonferenzen möglich
Projektplan / Meilensteine
Mit der ersten Konferenz vom 27. April 2015 wurde ein gemeinsames Verständnis über die Herausforderungen älterer Arbeitnehmender am Arbeitsmarkt geschaffen. Gestützt auf diese einvernehmliche Sichtweise, beschlossen die Konferenzteilnehmenden Massnahmen in den folgenden Bereichen zu prüfen und zu ergreifen: a) Wiedereingliederung; b) Beruflichen Qualifikation; c) Sensibilisierung und d) Flexibilisierung des Rentenbezugs. An der zweiten Nationalen Konferenz vom 21. April 2016 wurde eine erste Bilanz der eingeleiteten Schritte gezogen und weitere Massnahmen verabschiedet. Um die Situation der älteren Arbeitnehmenden weiter zu verbessern, lag der Hauptfokus der dritten Konferenz auf der Sensibilisierung von Arbeitgebern, der Öffentlichkeit sowie Arbeitnehmenden. Einerseits sollen bestehende Vorurteile wie z.B. defizitäre und stereotype Altersbilder überwunden werden, andererseits sollen Arbeitnehmende hinsichtlich des dynamischen wirtschaftlichen Umfelds

sensibilisiert werden. So einigten sich die Konferenzteilnehmenden die Bekanntmachung und Umsetzung von Best-Practice-Beispielen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von älteren Arbeitskräften voranzutreiben und in die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit einer insgesamt alternierenden Erwerbsbevölkerung zu investieren.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Siehe Meilensteine
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Die Probleme und Hürden älterer Arbeitnehmender im Arbeitsmarkt sowie deren Ursachen sind erkannt. Die aktuell vorherrschende Dynamik am Arbeitsmarkt erfordert ein Umdenken in der gesamten Gesellschaft und über alle institutionellen und privatwirtschaftlichen Ebenen hinaus. Es muss ein Kulturwandel stattfinden, dies nimmt Zeit in Anspruch.
Zuständigkeit
Die Konferenzen fanden unter der Leitung des WBF (mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO und dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBF) statt. Teilgenommen haben die Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz VDK der Schweizerische Arbeitgeberverband SAV, der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB, der Schweizerische Gewerbeverband SGV, Travail.Suisse sowie das Bundesamt für Sozialversicherungen BSV und das Eidgenössische Personalamt EPA. Der Einbezug der Betroffenen wurde auf zwei Wege sichergestellt: Einerseits wurden ältere Arbeitnehmende durch die Sozialpartner vertreten. Andererseits hat das WBF/ SECO im Vorfeld der Konferenz verschiedene Organisationen, welche sich Fragen älterer Arbeitnehmenden annehmen zu einem Hearing empfangen.
Kommunikation
Postulat 14.3569: Nationale Konferenz zum Thema der älteren Arbeitnehmenden http://www.parlament.ch/d/suche/Seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143569 Erste Konferenz (Medienmitteilung und Dokumente): https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-57020.html Zweite Konferenz (Medienmitteilung und Dokumente): https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/seco/nsb-news.msg-id-61447.html Dritte Konferenz (Medienmitteilung und Dokumente): https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/seco/nsb-news.msg-id-66474.html

Massnahme 27: Abklärungen zur Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Der Bundesrat hat am 18. Dezember 2015 beschlossen, bis zum Fachkräftegipfel vom September 2016 vertiefte Abklärungen zur Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden vorzunehmen. Ziel ist es, die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten und zu verbessern.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.
Zielgruppe / Nutzniesser
Arbeitnehmende (insbesondere Ältere) mit Bildungsbedarf im Bereich von Grundkompetenzen (namentlich Digitalisierung, Sprache).
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung.

<input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung per November 2017 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / Meilensteine
<p>Der Bundesrat hat im November 2016 nach Kenntnisnahme eines Analyseberichts die Zielgruppe auf geringqualifizierte und insbesondere ältere Arbeitnehmende eingeschränkt und verschiedene Förderinstrumente zur Prüfung empfohlen. Zu vertiefen waren insbesondere Abgrenzung und Erreichung der Zielgruppe, Arbeitsmarktorientierung, Minimierung von Mitnahmeeffekten, Fokussierung auf Branchen mit ausgewiesenem Fachkräftemangel, rechtlicher Anpassungsbedarf sowie Ressourcenbedarf.</p> <p>Am 5. April 2017 beauftragte der Bundesrat das WBF/SBFI, bis Ende November 2017 Kriterien zu entwickeln für eine Unterstützung von Weiterbildungen im Bereich Grundkompetenzen (namentlich Digitalisierung, Sprache) auf Basis des Berufsbildungsgesetzes. Ebenfalls bis Ende November 2017 sollen die dazu notwendigen finanziellen Ressourcen beziffert und dem Bundesrat entsprechend Antrag gestellt werden.</p>
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Vgl. Medienmitteilungen
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Vgl. Medienmitteilungen
Zuständigkeit
SBFI
Kommunikation
https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-64440.html https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-66269.html

6.5 Förderung von Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit aufgrund höherer Produktivität

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

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
<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 der Versorgung verbessert und zum andern die Effizienz der Leistungen gesteigert werden. Der absehbare Mangel an Fachpersonal im Gesundheitsbereich könnte durch diese verbesserte 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>
Ziel/ Beitrag zur FKI
Effizienzsteigerung des Gesundheitswesens durch effizientere Nutzung von personellen Ressourcen mit dem Ziel, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken..

Zielgruppe / Nutzniesser
Zielgruppe: Im Gesundheitswesen tätige Personen Nutzniesser: Patientinnen und Patienten
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: Januar 2017 – Dezember 2020 (Phase 1) bzw. 2023 (Phase 2) <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / Meilensteine
Das Förderprogramm verläuft in zwei Phasen: Von 2017-2020 werden jährlich maximal 750'000.- Franken für die Förderung der Ressortforschung eingesetzt. Konkret werden Forschungsprojekte sowie die Dokumentation von Modellen guter Praxis im Bereich Bildung und Berufsausübung unterstützt. Die Umsetzung der ersten Phase stützt sich auf Art. 16 des Bundesgesetzes über die Förderung der Forschung und er Innovation (FIG). Ab 2019 sollen in einer zweiten Phase maximal weitere acht Millionen Franken eingesetzt werden, in welcher auch Forschungsprojekte unterstützt werden können, die nicht zum Bereich der Ressortforschung zählen. Die gesetzlichen Grundlagen für die finanzielle Unterstützung von anwendungsorientierten interprofessionellen Projekten wurden geschaffen. Sie werden im Gesundheitsberufegesetz und via zu änderndes Recht auch im Medizinalberufegesetz aufgenommen. Der für die Förderung erforderliche Finanzierungsbeschluss wurde vom Parlament in der Herbstsession 2016 angenommen, muss jedoch haushaltsneutral geschehen.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
<ul style="list-style-type: none"> - Vergabe von fünf Forschungsmandaten im Bereich Bildung und Berufsausübung (Laufzeit Mitte 2017 bis Mitte 2019). - Interessenbekundungen von rund 80 laufenden Projekten bzw. Modellen, welche ggf. als Modelle guter Praxis dokumentiert werden können. - Laufende Ausschreibung von weiteren drei Forschungsmandaten (vorgesehene Vertragslaufzeit Herbst 2017-Ende 2019)
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> - Selektion der adäquaten Forschungsfragen, welche in kommenden Ausschreibungen berücksichtigt werden sollen. - Planung und Durchführung der Dokumentation der Modelle guter Praxis, insbesondere die Auswahl der Modelle.
Zuständigkeit
- Programmkoordination / Leitung operativ: Cinzia Zeltner
Kommunikation
Website: www.bag.admin.ch/fpinterprof

Massnahme 29: Förderung der koordinierten Versorgung

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Eine der vorrangigen Prioritäten von «Gesundheit2020», der Gesamtschau des Bundesrats im Bereich der Gesundheitspolitik, ist innerhalb des Handlungsfeldes «Lebensqualität» das Ziel «Zeitge-

<p>mässe Versorgungsangebote fördern». Die Förderung der Koordination und Integration in die medizinische Versorgung muss von allen Seiten unterstützt werden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Patientengruppe, die zahlreiche teure Leistungen benötigt, konkret die 10 %, auf die 70 bis 80 % der Versorgung entfallen. Genau hier hat eine gut abgestimmte Koordination ihre hohe Bedeutung, da an diesen Fällen meistens mehrere Ärzte, Therapeuten, Spitäler und weitere Institutionen beteiligt sind.</p> <p>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.</p>
<p>Ziel/ Beitrag zur FKI</p>
<p>Die Förderung der Hausarztmedizin und der medizinischen Grundversorgung, eine bessere Koordination der Versorgung beim Übergang zwischen ambulanter und stationärer Behandlung sowie innerhalb der Spitäler. Die Unterstützung der Forschung im Bereich der medizinischen Versorgung ist ebenfalls eine Massnahme zur Steigerung der Produktivität.</p>
<p>Zielgruppe / Nutzniesser</p>
<p>Alle Akteure des Gesundheitswesens sowie die Patienten</p>
<p>Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten</p>
<p><input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: 2015-2017</p> <p><input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:</p>
<p>Projektplan / Meilensteine</p>
<p>Das Thema der koordinierten Versorgung ist ein wesentlicher Bestandteil der Strategie Gesundheit2020. Bereits 2014 wurden Massnahmen getroffen, um die Koordination und die Qualität der Versorgung zu verbessern, zum Beispiel die vom Parlament bewilligte Verbesserung des Risikoausgleichs, die mittlerweile in der Bundesverfassung festgeschriebene Stärkung der Grundversorgung, die künftige Umsetzung der Bundesstrategie im Bereich Qualität und die Lancierung des Programms «Sichere Medikation an Schnittstellen». Anlässlich der Gespräche mit den Kantonen im Rahmen des Dialogs «Nationale Gesundheitspolitik» wurde im Mai 2014 beschlossen, sich bei den Bemühungen um eine besser koordinierte Versorgung auf Patienten mit hohem Behandlungsbedarf und auf die an der Deckung dieses Bedarfs beteiligten Leistungserbringer zu konzentrieren. Auf der Grundlage der Ergebnisse der zweiten nationalen Konferenz Gesundheit2020 wurde 2015 die Planung für die zusammen mit den Leistungserbringern zu leistenden Arbeiten zugunsten derjenigen Patienten festgelegt, bei denen die Koordination der Versorgung vorrangig verbessert werden soll. Als erste Patientengruppe stehen (hoch-)betagte, multimorbide Patientinnen und Patienten im Fokus. Gemeinsam mit den wichtigen Stakeholdern wurden Massnahmen festgelegt, die 2016/2017 umgesetzt werden bzw. 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. Die Arbeiten werden Ende 2017 abgeschlossen sein. 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. Bis im Herbst 2017 werden Massnahmen zur Verbesserung der koordinierten Versorgung für diese Patientengruppe konkretisiert und 2018 umgesetzt.</p> <p>Zusätzlich wurde ein Handbuch zur Klärung der Abgeltung von Leistungen der Koordination erstellt. Dieses wird im Herbst 2017 publiziert.</p>
<p>Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen</p>
<p>Siehe oben.</p>

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Keine besonderen Anmerkungen.
Zuständigkeit
Bund, Kantone und verschiedene Partner.
Kommunikation
www.bag.admin.ch/koordinierte-versorgung

Massnahme 30: Versorgungsforschung

Kurzbeschreibung des Projekts / der Massnahme
<p>Ziel der Versorgungsforschung ist es, Erkenntnisse zu gewinnen, wie sich die Strukturen der Kranken- und Gesundheitsversorgung optimieren, die Versorgungsqualität und die Effizienz steigern, die Über-, Unter- und Fehlversorgung reduzieren und die Patientenorientierung und -sicherheit erhöhen lassen.</p> <p>Die Stärkung der Versorgungsforschung wurde folglich auch als Massnahme in die Strategie Gesundheit2020 des Bundesrates aufgenommen, und sie ist explizit Teil des Masterplans «Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung».</p>
Ziel / Beitrag zur FKI
<p>Stärkung der Versorgungsforschung in der Schweiz mittels der folgenden prioritären Massnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erstellung eines umfassenden Konzepts unter Einbezug aller relevanten Akteure - Lancierung eines Nationalen Forschungsprogramms zur Gesundheitsversorgung. - Gesundheitspolitische Strategien oder Massnahmen verankern nach Möglichkeit Versorgungsforschung.
Zielgruppe / Nutzniesser
Alle Akteure des Gesundheitswesens sowie die Patientinnen und Patienten
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input type="checkbox"/> In Umsetzung. <input checked="" type="checkbox"/> Abgeschlossen: 2015.
Projektplan / Meilensteine
Siehe Zielsetzung
Bisherige Erfolge / positive Entwicklungen
<ul style="list-style-type: none"> • Im Auftrag des BAG hat die Schweizerische Akademie der Medizinischen Wissenschaften (SAMW) 2013 – unter Einbezug einer Arbeits- und Begleitgruppe – ein Konzept zur Stärkung der Versorgungsforschung in der Schweiz erstellt. Das Konzept wurde vom Vorstand SAMW im Dezember 2013 genehmigt und vom BAG gutgeheissen. • Am 24. Juni 2015 hat der Bundesrat ein Nationales Forschungsprogramm "Gesundheitsversorgung (NFP74)" lanciert. Das NFP74 (20 Mio. CHF/5 Jahre) hat zum Ziel, Erkenntnisse zur Struktur und Inanspruchnahme der Gesundheitsversorgung in der Schweiz zu gewinnen. Im Zentrum des Programms stehen die Optimierung der Ressourcenzuteilung durch Verminderung der Unter- und Überbeanspruchung von Leistungen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Prävention und Behandlung von mehrfachen chronischen Erkrankungen. Das NFP74 soll auch dazu beitragen, die Verfügbarkeit, Verknüpfung und Vergleichbarkeit von Gesundheitsdaten zu verbessern.

<ul style="list-style-type: none"> • Bund und Kantone haben Ende 2015 je eine Person in die Leitungsgruppe des NFP74 "Gesundheitsversorgung" delegiert. • Zahlreiche gesundheitspolitische Strategien oder Massnahmen haben Versorgungsforschung verankert (Z.B. Nationale Strategie gegen Krebs, Qualitätsstrategie des Bundes im Gesundheitswesen u.a.)
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
<p>Obwohl das Ziel der Lancierung eines Nationalen Forschungsprogramms im Bereich Gesundheitsversorgung erreicht ist, warten folgende Herausforderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Umsetzung des NFP74 (2017ff). • Im Rahmen des NFP74 werden Massnahmen zur Stärkung der Forschungsgemeinschaft im Bereich der Versorgungsforschung diskutiert und umgesetzt (2017ff). • Das BAG und seine Partner (SAMW, SNF, SBFJ) diskutieren die Frage einer bedarfsgerechten und nachhaltigen Verankerung der Versorgungsforschung in der Schweiz (2017).
Zuständigkeiten
<p>Bund, Kantone und verschiedene Partner (insbesondere die Schweizerische Akademie der Medizinischen Wissenschaften SAMW).</p>
Kommunikation
<p>www.gesundheit2020 www.nfp74.ch Das Konzept «Stärkung der Versorgungsforschung in der Schweiz» findet sich an folgender Stelle: http://www.samw.ch/de/Publikationen/Positionspapiere.html</p>

Massnahme 31: Umsetzung der Qualitätsstrategie

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
<p>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. Zurzeit liegen die Schwerpunkte in der Umsetzung der Qualitätsstrategie hauptsächlich bei folgenden zwei Aktivitäten: Durchführung nationaler Pilotprogramme zur Erhöhung der Patientensicherheit sowie Erarbeitung der gesetzlichen Grundlagen, um eine finanzielle und strukturelle Umsetzung der Qualitätsstrategie zu gewährleisten.</p> <p>Die Pilotprogramme werden in vier Themenbereichen durchgeführt. Im Themenbereich «Sichere Chirurgie» soll die durchgängige Verwendung von Checklisten im Operationssaal umgesetzt und damit eine teambasierte Sicherheitskultur aufgebaut werden, um die Zahl der Zwischenfälle nachhaltig zu senken. Im zweiten Themenfeld soll die «Sichere Medikation Spitälern» erhöht werden. Im Zentrum steht dabei die Problematik nicht aktualisierter und nicht verlässlicher Medikationslisten bei Spitalein- und -austritten. Weiter wird das Thema „Sicherheit bei Blassenkathetern“ umgesetzt, um die Anzahl Blasenkathefertage und damit die Infektionen zu senken. In einem vierten Themenblock „Medikationssicherheit in Pflegeheimen“ soll die Verwendung von Medikamenten, die für ältere Personen potentiell gefährlich sind, reduziert sowie die Polypharmazie angegangen werden.</p> <p>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 damit sein Engagement im Bereich Qualität erhöhen und mit der Umsetzung der nationalen Qualitätsstrategie eine stärkere Führungsrolle übernehmen, die Aktivitäten sollen in einem Netzwerk ausgebaut werden.</p>
Ziel/ Beitrag zur FKI
<p>Mit der Qualitätsstrategie sind folgende Ziele verbunden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sicherung und Verbesserung der Qualität und des zweckmässigen Einsatzes der Leistungen

2. nachhaltige Erhöhung der Patientensicherheit
3. Kostendämpfung in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung
Zielgruppe / Nutzniesser
Alle Akteure des Gesundheitswesens sowie die Patienten
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: 2012 und Folgejahre <input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:
Projektplan / Meilensteine
<p>Im Rahmen der für die Jahre 2015-2017 gesprochenen Mittel konnten die Nationalen Programme progress! weitergeführt werden. Diese Programme werden von der Stiftung für Patientensicherheit (patientensicherheit schweiz) durchgeführt. 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 so die Checkliste zur Norm für alle chirurgisch tätigen Schweizer Kliniken. Das zweite Programm «Medikationssicherheit in Spitälern» wurde vor kurzem abgeschlossen. Aktuell ist das dritte Programm «Sicherheit bei Blasenkatetern» und das vierte Programm «Medikationssicherheit in Pflegeheimen» in Bearbeitung.</p> <p>Im Weiteren werden Curaviva Verband Heime und Institutionen Schweiz und der Spitex Verband Schweiz bei der Erarbeitung beziehungsweise Erhebung von medizinischen Qualitätsindikatoren unterstützt.</p> <p>Nachdem der Ständerat am 16. Juni 2016 nicht auf die Vorlage eingetreten ist, ist die Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats (SGK-N) an ihrer Sitzung vom 13. Oktober 2016 auf die Vorlage eingetreten.</p>
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Siehe oben.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Keine besonderen Anmerkungen.
Zuständigkeit
Bund, Kantone und verschiedene Partner.
Kommunikation
https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/themen/versicherungen/krankenversicherung/krankenversicherung-gualitaetssicherung.html

Massnahme 32: Health Technology Assessment Programm (HTA-Programm)

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
<p>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.</p> <p>Mit einer Stärkung von HTA (Health Technology Assessment) sollen nicht wirksame und nicht effiziente Leistungen, Arzneimittel und Verfahren vermieden werden, um die Qualität zu erhöhen und die Kosten zu dämpfen. Dies soll durch eine systematische, periodische Überprüfung bestehender</p>

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.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Nicht wirksame, nicht effiziente und unnötige Behandlungen und Eingriffe sollen nicht mehr von der OKP bezahlt werden. Damit wird eine teure Fehl- oder Überversorgungen vermieden und die Qualität der Behandlung erhöht - denn unnötige Behandlungen und Eingriffe bergen immer auch gesundheitliche Risiken für die Patientinnen und Patienten.
Zielgruppe / Nutzniesser
Alle Akteure des Gesundheitswesens sowie die Patienten
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. 2015 und Folgejahre <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / Meilensteine
<p>Am 4. Mai 2016 wurden vom Bundesrat Mittel für den Aufbau einer HTA-Einheit am BAG bewilligt. Diese wird nun schrittweise von 2017 bis 2019 aufgebaut.. Die HTA-Einheit des BAG arbeitet mit bestehenden Organisationen zusammen und vergibt für die Erstellung von HTA-Berichten externe Aufträge.</p> <p>In den Jahren 2015 bis 2017 wird ein kleines HTA-Pilotprogramm durchgeführt. Für die Re-Evaluation bestehender Leistungen der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (OKP) wurde ein öffentliches Themeneingabe-Verfahren etabliert. Der Prozess wurde im Jahr 2016 erstmalig durchgeführt und zusätzlich zu den im 2015 festgelegten 3 HTA-Themen wurden 3 weitere im Juni 2016 durch das EDI bestimmt.</p> <p>Zu den im Juli 2016 vom EDI festgelegten drei HTA-Themen zu Chondroitinsulfat-haltigen Medikamenten bei chronisch degenerativen Gelenkerkrankungen, zur Blutzuckerselbstmessung bei nicht insulin-pflichtigem Typ-2-Diabetes Patienten sowie zur Osteosynthesematerial-Entfernung erfolgt im ersten Halbjahr 2017 die Erarbeitung der wissenschaftlichen Fragestellung (Scoping) und eine diesbezügliche Konsultation der Stakeholder.</p> <p>Im Rahmen des öffentlichen Themeneingabeverfahrens 2017 sind Themenvorschläge durch Verbände, Privatpersonen und das BAG eingereicht worden. Die Themen werden durch das BAG plausibilisiert und unter Einbezug der Stakeholder priorisiert. Nach Beratung in den Eidg. Kommissionen sollen weitere Themen durch das EDI im ersten Halbjahr 2017 festgelegt werden.</p> <p>Die Prozesse und Methoden des HTA-Programms werden unter Berücksichtigung der Rückmeldungen der Stakeholder vom Herbst 2015 angepasst und konkretisiert.</p> <p>Die Berichte zu den im 2015 vom EDI bestimmten drei HTA-Themen sind in Bearbeitung.</p> <p>Die wissenschaftlichen Fragestellungen zu den im Jahr 2016 festgelegten HTA-Themen werden erarbeitet.</p>
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Siehe oben.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Keine besonderen Anmerkungen.
Zuständigkeit

Bund
Kommunikation
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 Projekt / Massnahme
Das 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.
Ziel/ Beitrag zur FKI
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.
Zielgruppe / Nutzniesser
Alle Akteure des Gesundheitswesens sowie die Patienten
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung: 2017 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / Meilensteine
Das EPDG ist am 15. April 2017 in Kraft getreten. Bis Ende 2017 werden nun von Bund, Kantonen und allen weiteren betroffenen Akteuren die Voraussetzungen geschaffen, dass im ersten Halbjahr 2018 die ersten Stammgemeinschaften und Gemeinschaften sowie die Herausgeber von Identifikationsmitteln den im EPDG vorgesehenen Zertifizierungsprozess durchlaufen können. Verläuft dieser erfolgreich, werden die ersten Patientinnen und Patienten ab Herbst 2018 ein elektronisches Patientendossier eröffnen können. 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.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Siehe oben.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Keine besonderen Anmerkungen.
Zuständigkeit
Bund, Kantone und verschiedene Partner.
Kommunikation
http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14671/index.html?lang=de www.bag.admin.ch/ehealth

Koordinationsorgan Bund-Kantone: www.e-health-suisse.ch

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

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Aufgrund der demografischen Entwicklung ist in naher Zukunft mit einer Zunahme von älteren Menschen und damit einhergehend mit einer Zunahme von chronisch und mehrfach erkrankten Personen zu rechnen. Darüber hinaus zeichnet sich in gewissen Regionen in den nächsten Jahren ein Mangel bei den Hausärztinnen und -ärzten ab. Um den zukünftigen Bedarf decken zu können, wird die medizinische Grundversorgung an diese Entwicklung angepasst werden müssen. Durch innovative Versorgungsmodelle, die sich durch eine bessere Koordination und eine intensive Zusammenarbeit zwischen den Gesundheitseinrichtungen und -fachpersonen auszeichnen, kann den Berufsvorstellungen der jungen Ärztinnen und Ärzte besser entsprochen, die Qualität und Effizienz gesteigert und der Nutzen für die Patienten/innen erhöht werden. Der Masterplan hat mit raschen Massnahmen und in Zusammenarbeit mit allen betroffenen Akteuren die Situation deutlich verbessert. Langfristiges Ziel ist es, die Hausarztmedizin und die medizinische Grundversorgung zu stärken, um so überall eine allen zugängliche Grundversorgung von hoher Qualität zu gewährleisten. Dabei sollen neue Versorgungsmodelle, die sich durch eine effiziente und koordinierte Zusammenarbeit auszeichnen, gefördert werden.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Die Förderung der Hausarztmedizin und der medizinischen Grundversorgung, eine besser koordinierte Versorgung sowie die Unterstützung der Forschung im Bereich der Gesundheitsversorgung tragen zur Verbesserung der Effizienz des Gesundheitssystems bei.
Zielgruppe / Nutzniesser
Zielgruppe: Alle Akteure des Gesundheitswesens Nutzniesser: Patienten/innen
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: Oktober 2015 bis (laufend) <input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:
Projektplan / Meilensteine
<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 zudem eine fünfköpfige Kerngruppe gegründet, deren Aufgabe es ist, konkrete Themen für das Forum vorzubereiten.</p>
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
<p>-Das Forum fand bisher zweimal statt (Okt 2015 und Juni 2016).</p> <p>-Das nächste Forum findet am 16. Oktober 2017 statt.</p>
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
-

Zuständigkeit
Bund, Kantone und verschiedene Partner.
Kommunikation
http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14671/index.html?lang=de
http://www.bag.admin.ch/themen/berufe/13932/13933/14198/index.html?lang=de

Massnahme 35: «Active and Assisted Living» Programm

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Im Europäischen Innovationsförderprogramm «Active and Assisted Living» (AAL) haben sich 20 europäische Länder und Kanada zusammengeschlossen, um 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 Fachhochschulen, Universitäten, Firmen (KMU) und Organisationen, die die Endanwenderinnen und Endanwender vertreten.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Die Autonomie älterer Menschen wird mittels technischer Innovationen gefördert. Das Programm leistet damit einen Beitrag zur Entlastung der Gesundheitsfachpersonen und zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit.
Zielgruppe / Nutzniesser
Die Endanwenderinnen und Endanwender der altersgerechten ICT-Lösungen und der ICT-Dienstleistungen.
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: 2014 - 2020 <input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:
Projektplan / Meilensteine
Zwischen 2009 und 2014 hat sich der Bund mit rund 18,8 Mio Franken an den Forschungs- und Entwicklungskosten von schweizerischen Forschungseinrichtungen, Firmen und Vertreterorganisationen von Endanwender/innen beteiligt. Die Förderung beträgt in der Regel 50% der Projektkosten. Die restlichen 50% stammen aus dem EU-Forschungsprogramm (Horizon 2020) und Eigenleistungen. Im aktuellen AAL Programm (Laufzeit 2014–2020) ist die Schweiz Vollmitglied. Das Programm ist eine gute Ergänzung zur nationalen Innovationsförderung und zu anderen europäischen Programmen.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Zwischen 2009 und 2016 wurden rund 80 AAL-Projekte mit schweizerischer Beteiligung gefördert. Insgesamt sind im AAL Programm seit 2008 über 200 Projekte entstanden. Der Mehrwert des AAL-Programms liegt in der Integration von Endnutzern und der internationalen Kooperation. AAL hat die Mehrheit der Projektakteure dazu motiviert, neu 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.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

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.

Zuständigkeit

AAL veröffentlicht jährlich eine Projektausschreibung. Gefördert werden Projekte mit Partnern aus mindestens drei verschiedenen Ländern, 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 ist in der Schweiz das SBFI. Es berät und erstellt Förderverträge für Schweizer AAL-Teilnehmende. Für das Gesamtprogramm ist die „AAL Association“ in Brüssel zuständig.

Kommunikation

Weitere Informationen:

www.aal-europe.eu/

www.sbf.admin.ch/aal

6.6 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
In Zusammenarbeit mit zuständigen Akteuren und im Rahmen abgestimmter Projekte wird auf die verstärkte Bildungs- und Erwerbsintegration von vorläufig aufgenommenen und Flüchtlingen hingearbeitet (z.B. Abbau von strukturellen Hürden, siehe dazu Massnahme 38, Integrationsdialog «Arbeiten» der Tripartiten Konferenz TK).
Ziel/ Beitrag zur FKI
Arbeitsmarktintegration von vorläufig aufgenommenen Personen und Flüchtlingen, Arbeitsmarktfähigkeit verbessern und bessere Ausschöpfung des inländischen Potentials
Zielgruppe / Nutzniesser
Vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: Laufend <input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:
Projektplan / Meilensteine
2012: Lancierung des Integrationsdialogs „Arbeiten“ 19. Juni 2017: Nationale Integrationskonferenz NIK der Tripartite Konferenz (TK) mit dem Ziel den Dialoge zur Integration auf nationaler, kantonaler und kommunaler Ebene stärker zu verankern. 3. November 2017: aufgrund der Diskussionsergebnisse der NIK, Erarbeitung von Empfehlungen durch die TK.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen

<p>Es ist gelungen, im Rahmen von konkreten Projekten und dem Dialog im Rahmen der TK die staatlich private Zusammenarbeit zu intensivieren.</p> <p>Nebst der nationalen Integrationskonferenz vom 19. Juni 2017 sind Beispiele: Pilotprojekt „Pflegehilfekurse für Migrant/innen“ SRK, Pilot «Potenziale nutzen - Nachholbildung» (2013-2018) SEM, Programm „Mentoring“ (2014-2016) SEM, Stufenmodell Teillohn plus (Kanton Graubünden): Social Impact Bond (Kanton Bern): Caritas.</p>
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Zuständigkeit
SEM Abteilung Integration, Tripartite Konferenz
Kommunikation
https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/integration/themen/bildung.html

Massnahme 37: Pilotprogramm Integrationsvorlehre / Frühzeitige Sprachförderung

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
<p>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 Integrationsförderkredit finanziert werden 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.</p>
Ziel/ Beitrag zur FKI
Arbeitsmarktintegration von VA und Flü, Arbeitsmarktfähigkeit verbessern und bessere Ausschöpfung des inländischen Potentials
Zielgruppe / Nutzniesser
<p>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.</p>
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<p><input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: 2018 - 2021</p> <p><input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:</p>
Projektplan / Meilensteine
<p>Festlegung Eckpunkte und Interessensbekundung Kantone bis Ende November 2016, Rundschreiben März 2017, Entwicklung der Angebote (2017)</p> <p>Im Teilprojekt „Frühzeitige Sprachförderung“ sind die federführenden Behörden der Asylkoordination und Integrationsförderung der Kantone eingeladen, bis zum 30. Juni 2017 ein Gesuch zu stellen. Die Massnahmen zur frühzeitigen Sprachförderung sollen per 1.1.2018 starten.</p>

<p>Im Teilprojekt „Integrationsvorlehre“ sind die federführenden Berufsbildungsbehörden der Kantone eingeladen, bis zum 22. September 2017 ein Gesuch zu stellen. Die Massnahmen zur Integrationsvorlehre sollen per Anfangs Schuljahr 2018/19 starten (Sommer 2018).</p> <p>Ziel: Erhöhung der Bildungs- und Erwerbsintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen, 800 bis 1000 Plätze pro Jahr.</p>
<p>Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen</p> <p>Einbezug der Wirtschaft dank mitbeteiligte Organisationen der Arbeitswelt.</p> <p>In den Kantonen sind die Berufsbildungsämter für die Umsetzung der Integrationsvorlehre zuständig. Das Erlernen der Sprache durch die Asylsuchenden wird diskutiert; es wird voraussichtlich im Rahmen eines professionellen und qualitativ hochwertigen Angebots erfolgen</p>
<p>Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen</p> <p>Stützt sich auf die Erfahrung und das Knowhow des bestehenden Systems ab (Brückenangebot); die aktuellen Strukturen müssen aber teilweise angepasst werden.</p>
<p>Zuständigkeit</p> <p>SEM Abteilung Integration</p>
<p>Kommunikation</p> <p>https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/integration/ppnb/integrvorlehre-sprachfoerd.html</p>

Massnahme 38: Abbau rechtlicher Hürden

<p>Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme</p> <p>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.</p>
<p>Ziel/ Beitrag zur FKI</p> <p>Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen, vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen und anderen vorläufig aufgenommenen Personen und damit Erhöhung des Anteils der Erwerbstätigen in diesen Kategorien von Ausländerinnen und Ausländern. Gleichzeitig soll der Anreiz zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit zur Senkung der Sozialhilfekosten beitragen</p>
<p>Zielgruppe / Nutzniesser</p> <p>Anerkannte Flüchtlinge, vorläufig aufgenommene Flüchtlinge und andere vorläufig aufgenommene Personen; Arbeitgeber.</p>
<p>Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: 01.07.2018</p> <p><input type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum:</p> <p><input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:</p>
<p>Projektplan / Meilensteine</p> <p>Botschaft des BR an das Parlament (4. März 2016). Beratungen in den Räten (Zusatzbotschaft zur Revision Ausländergesetz (Integration); 13.030).</p> <p>Kick-off mit Partnerbehörden in den Kantonen: 1. Juli 2016 (siehe auch Bericht VSAA/VKM „Arbeitsmarktintegration VA/FLÜ“)</p>

Fachkräfteinitiative – Monitoringbericht 2017

Annahme des revidierten Ausländergesetzes (AuG) durch das Parlament (Integration: 13.030) am 16.12.2016
Empfehlungsschreiben SEM vom März 2017 an die Kantone, um die administrativen Hindernisse im Bewilligungsverfahren weit möglichst abzubauen.
Ämterkonsultation im Sommer 2017. Vernehmlassung im Herbst 2017 bei den Kantonen und interessierten Kreisen des gesamten Massnahmenpakets 2 im Zusammenhang mit der Revision der integrationsrechtlichen Bestimmungen im Ausländergesetz. Inkrafttreten per 1.7.2018 geplant.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Anpassung der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE) im Gang.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Zuständigkeit
AAM – SBRE, SEM
Kommunikation
Bericht VSAA/VKM „Arbeitsmarktintegration VA/FLü (im März 2015 publiziert)

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

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Ziel ist es, in Zusammenarbeit mit den Regelstrukturen im Bereich Bildung und Arbeit eine verstärkte Information und Zugang zu Qualifikation zu ermöglichen.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Arbeitsmarktintegration von VA und Flü, Arbeitsmarktfähigkeit verbessern und bessere Ausschöpfung des inländischen Potenzials
Zielgruppe / Nutzniesser
Flüchtlingen und vorläufig aufgenommene Personen
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input checked="" type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: <input type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: <input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:
Projektplan / Meilensteine
<p>- SEM: Studie zur Entwicklung von Instrumenten zur Kompetenzerfassung und Potenzialabklärung bei vA/FLü (Bericht Ende 2015)</p> <p>Am 20. Juni 2017 hat die nationale Steuergruppe der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (www.iiz.ch) basierend auf den Bericht 2015 entschieden, ein gemeinsam von den IIZ-Partnern getragenes Projekt im Bereich „Potenzialabklärung“ zu starten. Ziel ist es, geeignete Empfehlungen und Instrumente zu entwickeln. Das Projekt soll im Herbst 2018 starten.</p>
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Unterstützung der nationalen IIZ-Gremien des Vorgehens.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen

Zuständigkeit
Abteilung Integration, SEM
Kommunikation
Laufend: Sammlung konkreter Beispiele auf www.dialog-integration.ch/arbeiten Bericht VSAA/VKM „Arbeitsmarktintegration VA/FLü (im März 2015 publiziert);

6.7 Weitere Massnahmen zur Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung

Massnahme 40: Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin: Integration von Menschen mit Behinderungen in der Bundesverwaltung

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin ergreift gezielt Massnahmen, um die Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und die Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen sicherzustellen. (gemäss den strategischen Sollwerten und Indikatoren für das Personalmanagement - Personalstrategie Bundesverwaltung 2016-2019)
Ziel/ Beitrag zur FKI
Zielgruppe / Nutzniesser
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: <input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:
Projektplan / Meilensteine
<p>Das Reporting Personalmanagement 2016 zeigt einen konstanten Anteil von Menschen mit Behinderungen.</p> <p>Der Beschäftigungsanteil von Menschen mit Behinderungen liegt bei 1.5 Prozent.</p> <p>Der Bundesrat hat gemäss seinen Zielen 2016 im ersten Halbjahr seine strategischen Sollwerte und Indikatoren im Personalbereich erneuert und dabei auch den Anteil von Menschen mit Behinderungen in der Bundesverwaltung evaluiert. Der Bundesrat hat für die Legislatur 2016-2019 einen Sollwert von 1-2% beschlossen.</p>
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Zuständigkeit
EPA
Kommunikation

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

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Die meisten Massnahmen der Weiterentwicklung der IV haben das Ziel, die Arbeitsmarktpartizipation von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu stärken. Besonders hervorzuheben ist das Case Management Berufsbildung (CM BB), das Jugendliche beim Übergang von der Schule in die Ausbildung unterstützt und so den Grundstein für die spätere Eingliederung in den Arbeitsmarkt legt. Mit der vorliegenden Revision wird die IV ins CM BB einbezogen und die Mitfinanzierung durch die IV soll die Weiterführung dieses bewährten Instruments in möglichst allen Kantonen sicherstellen.
Ziel/ Beitrag zur FKI
Die meisten Massnahmen der Weiterentwicklung der IV haben zum Ziel, die Arbeitsmarktpartizipation von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu stärken. Damit leisten sie einen Beitrag zur FKI. Am 19. Juni 2015 hat der Bundesrat einen Bericht zur FKI verabschiedet, in dem auch das Arbeitsmarktpotenzial von gesundheitlich eingeschränkten Personen und die Rolle der IV angesprochen werden. Gleichzeitig hat der Bundesrat die Vereinbarung «Fachkräfteinitiative plus» zwischen Bund und Kantone gutgeheissen. Sie nennt in ihrem Schwerpunkt «Arbeitsmarkt- und Bildungsmassnahmen zur Nach-, Um- und Höherqualifizierung
Zielgruppe / Nutzniesser
Jugendliche und junge psychisch erkrankte Versicherte, psychisch erkrankte Versicherte
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input checked="" type="checkbox"/> In Planung. Botschaft verabschiedet am 15.02.2017. Umsetzung geplant für: Beginn parl. Beratung der Gesetzesvorlage: 4. Quartal 2017. In-Kraft-Treten möglich per 01.01.2020 <input type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: <input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:
Projektplan / Meilensteine
04.12.2015: Eröffnung der Vernehmlassung 18.03.2016: Frist für Stellungnahmen im Rahmen der Vernehmlassung 15.02.2017: Verabschiedung der Botschaft. Zeitpunkt des Inkrafttretens hängt von der parlamentarischen Beratung ab. Der Beginn der parl. Beratung ist für das 4. Quartal 2017 geplant; damit wäre ein In-Kraft-Treten frühestens per 1.1.2020 möglich.
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Zielgruppe und Handlungsbedarf wurde in der Vernehmlassung als richtig erkannt.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Zeitplan der Beratung der Vorlage; allenfalls grössere Änderungen im Parlament, Spezifische FKI-orientierte Massnahmen könnten mit der Ablehnung des Gesamtpaketes im Parlament oder in einer Referendumsabstimmung nicht umgesetzt werden.
Zuständigkeit
BSV, GF IV, Stefan Ritler (Vize-Direktor)
Kommunikation
BSV Kommunikation, evtl. SGK: MM jeweils nach Sitzungen

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

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Erwerbsleben Gestützt auf die Empfehlungen Entwicklung von Massnahmen zur Förderung der Rahmenbedingungen für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Erwerbsleben
Ziel/ Beitrag zur FKI
Förderung der Gleichstellung in der Arbeitswelt
Zielgruppe / Nutzniesser
Menschen mit Behinderungen
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. Umsetzung geplant für: <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: <input type="checkbox"/> Abgeschlossen. Zeitraum:
Projektplan / Meilensteine
Evaluationsbericht (veröffentlicht am 4.12.2015) mit Empfehlungen (auch) zur Behinderung und Arbeit Eckwerte für eine Nationale Behindertenpolitik (Entscheid BR, 4.12.2015) Bericht des EDI über die Entwicklung der Behindertenpolitik (11.1.2017) Bericht des Bundesrats zur Behindertenpolitik (Anfang 2018)
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Vertiefung und Diskussion der im Bericht Entwicklung der Behindertenpolitik vorgeschlagenen Massnahmen mit Kantonen und Organisationen
Zuständigkeit
EDI (EBGB)
Kommunikation
Medienmitteilung EDI zum Bericht Entwicklung Behindertenpolitik, 11.1.2017

Massnahme 43: Informationsvorsprung Arbeitssuchende: Anpassung der Bundespersonalverordnung

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Alle von der Ausschreibepflicht betroffenen offenen Stellen der Bundesverwaltung werden ab dem 1. Juli 2015 mit einem Vorlauf von mindestens einer Woche vor der öffentlichen Ausschreibung den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zugänglich gemacht. Dies hat der Bundesrat am 11. Februar 2015 im Rahmen der Steuerung der Zuwanderung und in Ergänzung der Fachkräfteinitiative beschlossen.
Ziel/ Beitrag zur FKI

Zielgruppe / Nutzniesser
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten
<input type="checkbox"/> In Planung. <input type="checkbox"/> In Umsetzung. <input checked="" type="checkbox"/> Abgeschlossen: seit 1. August 2015 in Kraft.
Projektplan / Meilensteine
Anpassung von Art. 22 Abs. 3 der Bundespersonalverordnung (BPV) vom 12. Juni 2015, in Kraft getreten am 1. August 2015 Produktivschaltung der Schnittstelle zwischen eRecruiting Bund und Job-Room am 1. Juli 2015 (die offenen Stellen der BVerw werden mit einem Vorsprung von mind. sieben Tagen auf Job-Room publiziert).
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Zuständigkeit
Kommunikation

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

Kurzbeschreibung der Projekt / Massnahme
Mit Beschluss vom 9. Dezember 2016 hat der Bundesrat das WBF und das EDI mit drei Massnahmen beauftragt, die <ul style="list-style-type: none"> A) zu einer besseren Ausschöpfung des Rekrutierungspotenzials (Kampagne Langzeitpflege) B) zur Erleichterung des Wiedereinstiegs diplomierter Pflegenden durch Mitfinanzierung von Wiedereinstiegskursen für 2000 dipl. Pflegefachpersonen C) zur Erhöhung der Berufsverweildauer durch gezielte Optimierung der Arbeitsumgebungsfaktoren in Institutionen der Langzeitpflege 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).
Ziel/ Beitrag zur FKI
Mehr diplomiertes Pflegefachpersonal für die Langzeitpflege rekrutieren und Berufsverweildauer erhöhen.
Zielgruppe / Nutzniesser
Institutionen der Langzeitpflege (Spitex und Alters- und Pflegeheime).
Aktueller Stand der Umsetzungsarbeiten

<input type="checkbox"/> In Planung. <input checked="" type="checkbox"/> In Umsetzung. Zeitraum: 2017 - 2022. <input type="checkbox"/> Abgeschlossen.
Projektplan / Meilensteine
<p>A) Kampagne (SBFI): Projektleitung Curaviva, Spitex Schweiz und OdA Santé. Realisierung der Kampagne ab Mitte 2018. Über den Bundesbeitrag zur Durchführung der Kampagne wird 2018 entschieden.</p> <p>B) Wiedereinstiegskurse (SBFI): Eckwerte für die Förderung von Kursen für den Wiedereinstieg aus Sicht des Bundes erarbeitet und mit Vertretern der GDK besprochen. Gesuche zur Mitfinanzierung für Wiedereinstiegskurse können voraussichtlich ab Frühjahr 2018 beim SBFI eingereicht werden.</p> <p>C) Optimierung Arbeitsumgebungsfaktoren (BAG): Ergänzung des S-Tool von Gesundheitsförderung Schweiz um Modul „Langzeitpflege“ durch Büro BASS 2017 – 2018; ab Frühjahr 2018 Validierung des Moduls Langzeitpflege. Ab 2019/2020 Förderung von Projekten zur Optimierung der Arbeitsumgebungsfaktoren in Betrieben der Langzeitpflege, falls bis dahin die benötigten Mittel beschafft werden können (Phase III).</p>
Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen
Alle Massnahmen sind auf Kurs. Die betroffenen Partner werden in allen Projekten eng einbezogen und sind engagiert.
Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Die Umsetzung der Phase III von Massnahme C (Mitfinanzierung von Optimierungsprozessen in Betrieben: „Magnetprogramme“ ist gefährdet, da die benötigten Mittel für die Finanzhilfen bisher nicht beschafft werden konnten.
Zuständigkeit
Massnahme A: SBFI Massnahme B: SBFI Massnahme C: BAG
Kommunikation
Siehe hierzu Medienmitteilung des Bundesrats (2016): https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-64883.html

6.7.1 Projekte der Sozialpartner

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

Kurzbeschreibung Projekt / Massnahme
<p>Bildungsangebot der KMU Frauen: Die Berufserfahrung der KMU-Frauen wird als gleichwertig mit der formellen Berufsbildung anerkannt, um den eidgenössischen Fachausweis Fachfrau/Fachmann Unternehmensführung KMU zu erhalten. Für die Erlangung des Fachausweises sind zwei Etappen nötig:</p> <p>1. Etappe Gleichwertigkeitsdossier</p> <p>Die Kandidatinnen stellen ein Dossier zusammen, das ihre Kompetenzen für sämtliche Tätigkeitsbereiche, die dem Kompetenzprofil entsprechen, darlegt. Mit diesem Dossier können die Gleichwertigkeitsbestätigungen erlangt werden, die den Modulabschlüssen entsprechen. Die Dossiers werden von ExpertInnen, die speziell für die Validierung von Berufserfahrung ausgebildet werden,</p>

geprüft. Kandidaten und Kandidatinnen, die sämtliche Bedingungen erfüllt haben, erhalten eine Gleichwertigkeitsbestätigung. Diese ermöglicht ihnen, sich für die Berufsprüfung anzumelden. (Daneben besteht die Möglichkeit, sich über 6 Module mit Teilprüfung vorzubereiten oder nur einen Teil über das Gleichwertigkeitsverfahren, und den Rest über die Modulprüfungen zu erledigen, um dann an die Berufsprüfung zugelassen zu werden)

2. Etappe eidgenössische Berufsprüfung mit Performanzdossier)

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

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

Ein 2. Pilotprojekt wurde 2013-2015 im Rahmen eines Leonardo-Projekts mit Frankreich, Holland und Slowenien durchgeführt. Dabei ging es zusätzlich zur Überprüfung des Begleitprozesses um Fragen der Expertenschulung.

Beide Projekte wurden vom eidgenössischen Gleichstellungsbüro und dem SBFI unterstützt.

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

Ziel/ Beitrag zur FKI

Validierung der Unternehmensführungserfahrung von Frauen und Männern in der Höheren Berufsbildung mit eidg. anerkanntem Abschluss

Zielgruppe / Nutzniesser

Primär KMU Frauen mit Führungserfahrung, aber ohne eidg. Abschluss

Projektplan / Meilensteine

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

Das 2. Projekt startete 2013 und wurde im Herbst 2015 beendet.

Seit 2016 wird der Begleitprozess als Alternative zum Besuch der 6 Module als Vorbereitung auf die Berufsprüfung angeboten.

Aktueller Stand der Umsetzung

- In Planung. Umsetzung geplant für:
- In Umsetzung. Zeitraum: Projekt ist in regulärer Umsetzung.
- Abgeschlossen. Zeitraum:

Bisherige Erfolge / positiver Entwicklungen

Bis jetzt sind rund 30 Absolventinnen, mit einem Gleichwertigkeitsdossier und über den Begleitprozess an die Berufsprüfung zugelassen worden und haben den Fachausweis erlangt. Insbesondere in der Westschweiz sind die Femmes PME Suisse Romande, ein Unterverband des Netzwerks der KMU Frauen Schweiz, der in allen Westschweizer Kantonen eine Sektion hat, aktiv in der Werbung.

Besondere Probleme / bevorstehende Herausforderungen
Insbesondere in der Deutschschweiz ist der Weg über die Validierung der eigenen Berufserfahrung in der Höheren Berufsbildung noch wenig bekannt. Die Werbung läuft aber auch hier langsam an. Ein nächster Begleitprozess in der Deutschschweiz ist für Frühjahr 2018 geplant.
Zuständigkeit
Die KMU Frauen Schweiz sind Mitglied der Prüfungsträgerorganisation „Bildung Führungskräfte Gewerbe BFG“ und wirken dort in der Qualitätssicherungskommission und einer Untergruppe die sich auf die Validierung spezialisiert hat, mit.
Kommunikation
Anlässlich des Gewerbekongresses vom Mai 2014 wurden die erfolgreichen Absolventinnen und ihr spezieller Werdegang erstmals präsentiert und in der schweizerischen Gewerbezeitung eingehend beschrieben. Seither werden bei jeder Diplomfeier zum Fachausweis «Unternehmensführung KMU», diejenigen, die mit Begleitprozess zur Prüfung gelangt sind, besonders hervorgehoben und medial «verarbeitet».

6.8 Wortlaut der Motionen⁸⁴

14.3795

Motion Häberli-Koller

Gesetzliche Änderungen zur Förderung inländischer Arbeitskräfte

Wortlaut der Motion vom 24.09.2014

Der Bundesrat wird beauftragt, gesetzliche Änderungen zur Förderung inländischer Arbeitskräfte zu unterbreiten. Er schlägt Massnahmen zur Reduktion der Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften vor, fördert die Beschäftigung von weiblichen und älteren Arbeitskräften und steuert seine Bildungspolitik dahingehend, dass Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu einem möglichst geringen Arbeitskräftemangel führen.

Begründung

Das Schweizer Stimmvolk hat am 9. Februar 2014 die "Masseneinwanderungsinitiative" (MEI) angenommen und damit signalisiert, dass die Schweiz ihre Zuwanderung im Grundsatz eigenständig steuern soll und dass insbesondere die Zuwanderung reduziert werden soll. Diesem Volkswillen muss Rechnung getragen werden. Die Schweiz wird wirksame Massnahmen ergreifen müssen, um die Zuwanderung zu senken. Der Bundesrat hat bekräftigt, dass er die engen und wichtigen Beziehungen der Schweiz zur EU und ihren Mitgliedstaaten erhalten und weiterentwickeln will. Zudem hat er die Absicht, das Potenzial an Arbeitskraft, das im Inland bereits vorhanden ist, künftig stärker zu fördern, damit es besser genutzt werden kann. Die Fachkräfteinitiative des Bundesrats packt diese Herausforderung aber zu wenig konsequent an. Auch die Wirtschaft hat bisher keine Beweise erbracht, dass sie auf freiwilliger Basis bereit ist, nachhaltig inländische Arbeitskräfte zu fördern. Deshalb soll der Bundesrat gesetzliche Massnahmen ergreifen. Um die Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften spürbar zu reduzieren, muss der Schweizer Arbeitsmarkt fundamental umgestaltet werden:

1. Die Bildungspolitik muss vermehrt auf die Nachfrage nach Arbeitskräften ausgerichtet werden.

⁸⁴ Der Wortlaut der drei Motionen 14.3795 Häberli-Koller, 14.3835 Fraktion CVP-EVP sowie 14.3844 Fraktion BD ist identisch.

2. Das Potenzial von weiblichen und von älteren Arbeitskräften muss deutlich besser ausgeschöpft werden.

Stellungnahme des Bundesrates vom 05.12.2014

Der Bundesrat hat bereits 2011 in Hinblick auf die demografische Entwicklung die Fachkräfteinitiative (FKI) lanciert. Nach der Annahme der Volksinitiative "gegen Masseneinwanderung" hat er am 19. September 2014 beschlossen, die FKI zu intensivieren und neue Massnahmen in die Wege zu leiten. Im Zentrum stehen dabei Massnahmen im Bildungsbereich wie auch zur Förderung weiblicher und älterer Arbeitskräfte. Im Bildungsbereich beispielsweise will der Bundesrat die höhere Berufsbildung und den Mint-Bereich weiter stärken. Bei den Gesundheitsberufen sollen mehr Ausbildungsplätze in der Pflege und für Ärzte geschaffen werden. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, unterstützte der Bundesrat die Verlängerung des Impulsprogramms zur Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen, und er prüft, wie die Benachteiligung von Ehepartnern bei der direkten Bundessteuer beschleunigt beseitigt werden kann. Er hat weiter eine Arbeitsgruppe beauftragt, zusammen mit den Kantonen bis Ende Juni 2015 Fragen bezüglich der Finanzierung von Tagesstrukturen im Schulbereich zu klären. Zudem soll durch verschiedene Massnahmen im Bildungs- und Arbeitsmarktbereich das Potenzial von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen besser genutzt werden.

Ein Teil dieser Massnahmen ist im Rahmen der bestehenden Gesetzeskompetenzen möglich, andere verlangen Anpassungen von Gesetzen, die der Bundesrat im Sinne der Motion bereits initiiert hat. Dazu gehören:

- Das WBF erarbeitet eine Vernehmlassungsvorlage für eine Teilrevision des Berufsbildungsgesetzes, welche die Subventionierung der Vorbereitungskurse für die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen vorschlägt.
- Das Bundesgesetz über die Weiterbildung, das gemäss Planung am 1. Januar 2017 in Kraft treten soll, verbessert die Anrechenbarkeit von nonformalen und informellen Bildungsleistungen an die formale Bildung und trägt zur grösseren Durchlässigkeit des Bildungsraums bei.
- Das Parlament hat am 26. September 2014 die Verlängerung des Impulsprogramms zur Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen um vier Jahre bis zum 31. Januar 2019 beschlossen und dazu einen neuen Verpflichtungskredit von 120 Millionen Franken bewilligt.
- Das Eidgenössische Finanzdepartement wird die Arbeiten zur Beseitigung der steuerlichen Benachteiligung von Ehepartnern bei der direkten Bundessteuer weiterführen und dabei auch die Frage der Arbeitsanreize einbeziehen.
- Die vom Bundesrat dem Parlament am 27. August 2014 überwiesene Botschaft zur Revision des Zivildienstgesetzes sieht im neuen Tätigkeitsbereich "Schulwesen" den Einsatz von Zivildienstpflichtigen vor. Sie sollen Lehrpersonen unterstützen und dadurch den Gemeinden und Kantonen erleichtern, solche Angebote auszubauen und qualitativ zu verbessern.
- Am 22. Oktober 2014 hat der Bundesrat zusätzliche Massnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung beschlossen. Insbesondere sollen die Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet werden, regelmässig eine Lohnanalyse durchzuführen und diese Durchführung durch Dritte kontrollieren zu lassen.
- Im Rahmen der Reform der Altersvorsorge 2020 werden die rechtlichen Grundlagen im Bereich der Alters- und Hinterlassenenversicherung und der beruflichen Vorsorge für die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmender verbessert.
- Durch die letzten Anpassungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz profitieren Versicherte ab 50 Jahren von diversen Vorteilen beim Leistungsbezug für Qualifizierungsmassnahmen, um ihre Arbeitsmarktintegration zu fördern.

Der Bundesrat will grundsätzlich an der bewährten Ausrichtung der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik festhalten. Er beabsichtigt aber, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Aus-

Fachkräfteinitiative – Monitoringbericht 2017

schöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials laufend zu verbessern und wo nötig ziel-führende gesetzliche Anpassungen vorzuschlagen. In diesem Sinn ist der Bundesrat bereit, die Motion anzunehmen.

Antrag des Bundesrates vom 05.12.2014

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.