

Damit uns die Fachkräfte nicht ausgehen

Wie Wirtschaft und Gesellschaft den Arbeitskräftebedarf sichern können

Der Fachkräftemangel hat sich zum grössten Bremsklotz für die Schweizer Wirtschaft entwickelt. Immer mehr Unternehmen können ihre Stellen nicht besetzen. Schon jetzt bleiben rund 120'000 Stellen unbesetzt. Diese Entwicklung wird sich noch deutlich verschärfen: Eine Million Babyboomer gehen in Pension. Weil geburtenschwache Jahrgänge nachrücken, fehlen in der Schweiz bis 2030 eine halbe Million Arbeitskräfte und bis 2050 sogar rund 1,3 Millionen Erwerbstätige.

Mit den folgenden Lösungsansätzen will der Schweizerische Arbeitgeberverband den Fachkräftebedarf auch in den kommenden Jahren sichern. Damit wir alle unseren Wohlstand halten können.

1. Die tatsächliche Arbeitszeit muss wieder erhöht werden

Ausgangslage:

Die erwerbstätige Bevölkerung arbeitet nahezu 14 Tage pro Jahr weniger als noch vor zehn Jahren. Internationale Vergleiche zeigen: Je wohlhabender ein Land ist, desto weniger wird gearbeitet. Zahlreiche Faktoren beeinflussten den Rückgang der geleisteten Arbeitszeit in der Schweiz zwischen 2010 und 2019: die Zunahme der Teilzeit und der Anzahl Ferientage, der Anstieg von Abwesenheiten sowie die Abnahme der Überstunden.

Lösungsansatz:

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, müssen wir das geleistete Arbeitsvolumen erhöhen statt über eine weitere Senkung nachzudenken. Die Schweiz muss es schaffen, die Rahmenbedingungen für die Unternehmen und die Gesellschaft so zu setzen, dass die motivierten Mitarbeitenden in der Lage sind, mehr zu arbeiten. Dabei gilt es, auch bestehende Fehlanreize zu beseitigen. Politische Vorstösse, welche die Arbeitszeit reduzieren wollen, sind abzulehnen.

2. Mehr Arbeiten muss sich lohnen

Ausgangslage:

Nach wie vor ist das Angebot an Drittbetreuungsplätzen in der Schweiz ungenügend. Zum einen fehlt es vielerorts gänzlich an einem Angebot und zum anderen sind die bestehenden Plätze zu teuer. Kindertagesstätten und Horte verursachen hohe Haushaltskosten. Damit sinkt die Motivation, dass beide Elternteile, insbesondere Mütter, einer Arbeit nachgehen. Denn das damit zusätzlich verdiente Geld muss teilweise fast komplett für die externen Betreuungskosten aufgewendet werden.

Lösungsansatz:

Wenn beide Elternteile mit hohen Pensen im Arbeitsmarkt teilnehmen sollen, müssen sie sich auf gut funktionierende und überall vorhandene Drittbetreuungsangebote für ihre Kinder verlassen können. Kitas und Tagesschulen müssen stärker gefördert werden. Jeder staatliche Franken, der die Kinderbetreuung subventioniert, muss in zusätzliche Arbeit oder Aus- und Weiterbildung fliessen und nicht in mehr Freizeit.

Die Arbeitgeber ihrerseits stellen in ihren Betrieben familienfreundliche Arbeitsbedingungen bereit, so dass gezielt auf die Bedürfnisse der berufstätigen Eltern eingegangen werden kann. Zudem suchen sie wo möglich, flexible Lösungen für Eltern, so dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf reibungslos funktioniert.

Die Heiratsstrafe und die negativen Erwerbsanreize gehören abgeschafft, die Individualbesteuerung muss eingeführt werden. Es ist nicht mehr als fair, die Besteuerung auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit abzustimmen. Eine individuelle Besteuerung würde bis zu 60'000 zusätzliche Vollzeitstellen generieren.

3. Wir müssen länger arbeiten können

Ausgangslage:

Die Schweiz hat europaweit eines der tiefsten Rentenalter. Im Schnitt verlassen Schweizerinnen und Schweizer mit 65 Jahren den Arbeitsmarkt. In vielen Fällen ist eine Weiterarbeit selbst dann nicht möglich, wenn dies von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausdrücklich gewünscht würde. Die Gründe dafür sind zu starre Reglemente und ein veraltetes Verständnis einer Karriere.

Lösungsansatz:

Neben einer generellen Erhöhung des Rentenalters können insbesondere neue Arbeitsmodelle dazu beitragen, dass ältere Mitarbeitende länger im Arbeitsmarkt verbleiben. So kann eine Bogenkarriere beispielsweise ein vielversprechender Weg sein: Reduzierung des Beschäftigungsgrads, teilweise Abgabe der Führungsverantwortung, um bis 70 Jahre oder länger zu arbeiten.

4. Wir müssen die Berufsbildung wertschätzen

Ausgangslage:

Die Höherqualifizierung der Schweiz schreitet voran. Viele Tätigkeiten in der modernen Arbeitswelt werden zwar immer komplexer, erfordern aber nicht zwingend akademischere Ausbildungen. Gerade deshalb müssen wir darauf achten, dass die Berufsbildung und insbesondere die arbeitsmarktorientierte höhere Berufsbildung in unserer Gesellschaft die verdiente Anerkennung beibehält.

Lösungsansatz:

Wir müssen das Interesse der Jugendlichen und ihrer Eltern an einer Berufsbildung wieder stärker wecken. Die Verankerung von Berufs- und Studienberatung gerade in Schultypen mit hohen schulischen Anforderungen (u.a. Sek A, Bezirksschule, Langzeitgymnasium, Gymnasium) muss voranschreiten und verbindlicher gestaltet werden. Es gilt, insbesondere jungen Frauen, frühzeitig geeignete Berufsbilder und die Vorteile der Berufsbildung zu vermitteln. Die Talentförderung in der Berufsbildung soll noch sichtbarer werden, damit der Berufsstolz gesteigert werden kann und die Berufe an Ansehen gewinnen. Zudem kann die Einführung eines Berufsbildungs-Bachelors und -Masters die Anerkennung der Berufsbildung und deren berufsorientierten Aus- und Weiterbildungen zusätzlich steigern.

5. Bildungsentscheide müssen bewusster gefällt und gesteuert werden

Ausgangslage:

Da der Trend zu Mini-Pensen vor allem bei Akademikerinnen und Akademikern anhält, lohnt sich deren teure Ausbildung gesellschaftlich immer weniger. Insbesondere die tiefen Pensen ausserhalb der intensiven Kinderbetreuungsphase führen dazu, dass die Studiengebühren durch die Steuereinzahlungen der Absolventinnen und Absolventen einer Hochschule nicht mehr gedeckt werden. Für eine Vollzeitstelle müssen mittlerweile zwei bis drei Personen auf Hochschulniveau ausgebildet werden. Dies führt zu einer Quersubventionierung der Studiengebühren insbesondere durch Personen mit einem Berufsbildungshintergrund. Ein weiterer Trend ist die vermehrt interessengesteuerte Studienwahl, was zu ineffizienten Bildungsentscheiden (über 25 Prozent Abbrüche an Schweizer Universitäten) und schwierigen Übergänge in den Arbeitsmarkt führt.

Lösungsansatz:

Eine Studienberatung sollte in der Oberstufe verankert und verbindlich sein. Akademikerinnen und Akademiker sollen ihre Studienkosten amortisieren müssen. Mögliche Modelle wären exponentiell steigende Studiengebühren zum Beispiel nach zehn Semestern, nachgelagerte Studiengebühren oder Darlehenssysteme. Mit solchen Instrumenten kann erreicht werden, dass vermehrt Studienrichtungen eingeschlagen werden, die im Arbeitsmarkt gefragt sind und die Gesellschaft nicht für unnötige Bildungskosten aufkommen muss.

6. Wir müssen die Türe für die Zuwanderung offenhalten

Ausgangslage:

Das inländische Fachkräftepotential muss besser ausgeschöpft werden. Es ist aber absehbar, dass dieses allein den Fachkräftebedarf in der Schweiz auch in Zukunft nicht ausreichend abdecken kann. Wir werden weiterhin auf eine gezielte Zuwanderung aus den EU/EFTA-Ländern und aus Drittstaaten angewiesen sein.

Lösungsansatz:

Eine arbeitsmarktgetriebene Zuwanderung muss weiterhin möglich sein. Das Personenfreizügigkeitsabkommen mit der EU bleibt von zentraler Bedeutung und muss weiterentwickelt werden. Die Drittstaatenkontingente sollen besser auf die Bedürfnisse der Wirtschaft ausgerichtet werden.

7. Wir müssen die Arbeitszeiten flexibler gestalten

Ausgangslage:

Unser Arbeitsgesetz stammt im Wesentlichen aus den 1960er-Jahren und ist auf Industriearbeitskräfte zugeschnitten. Daher deckt es heute das veränderte Schutzbedürfnis der Mitarbeitenden nur ungenügend ab.

Lösungsansatz:

Das Gesetz muss stärker auf die heutigen und künftigen Bedürfnisse und Forderungen der Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber ausgerichtet werden. Dazu gehört auch eine Lockerung der strengen Arbeitszeitregelungen, damit beispielsweise berufstätige Eltern nach der mit den Kindern verbrachten Zeit die liegengebliebene Arbeit auch am Abend – ausserhalb der ordentlichen Bürozeiten – beenden können.

8. Wir müssen mehr Menschen mit Beeinträchtigungen im Arbeitsmarkt halten

Ausgangslage:

Heute scheiden noch zu viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund von physischen oder psychischen Einschränkungen aus dem Arbeitsmarkt aus. Dabei zeigt sich: Sowohl für die Betroffenen als auch für die Sozialversicherungen und die Arbeitgeber ist ein möglichst umfassender Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ein Schlüsselement für ein inklusives Arbeitsumfeld.

Lösungsansatz:

Der Prävention und dem ressourcen- anstatt defizitorientierten Denken sowohl bei physischen als auch bei psychischen Einschränkungen am Arbeitsplatz kommt eine tragende Rolle zu. Dafür benötigen die Arbeitgeber eine konkrete und individuelle Betreuung und Beratung, wie sie beispielsweise über das Arbeitgebernetzwerk Compasso sichergestellt ist. Bei bereits eingetretenen Einschränkungen, die eine Weiterführung der bisherigen Arbeit verunmöglichen, gilt es, die Wiedereingliederung der Betroffenen in den ersten Arbeitsmarkt so weit wie möglich zu fördern.

Hintergrundinformationen

1. Die tatsächliche Arbeitszeit muss wieder erhöht werden

In den meisten europäischen Ländern hat die tatsächliche jährliche Arbeitszeit pro erwerbstätige Person innert zehn Jahren laufend abgenommen. Zahlreiche Faktoren beeinflussten den Rückgang der geleisteten Arbeitszeit in der Schweiz zwischen 2010 und 2019: die **Zunahme der Teilzeit** und der **Anzahl Ferientage**, der **Anstieg bestimmter Abwesenheitsgründe** sowie die **Abnahme der Überstunden**.

Zwischen 2019 und 2020 verringerte sich die jährlich geleistete Arbeitszeit infolge der Covid 19-Pandemie nochmals deutlich um 3,4 Prozent. Innert zehn Jahren sank die jährliche Arbeitszeit pro erwerbstätige Person von 1610 auf 1495 Stunden, was einem Minus von 13,8 Arbeitstagen pro Jahr entspricht.

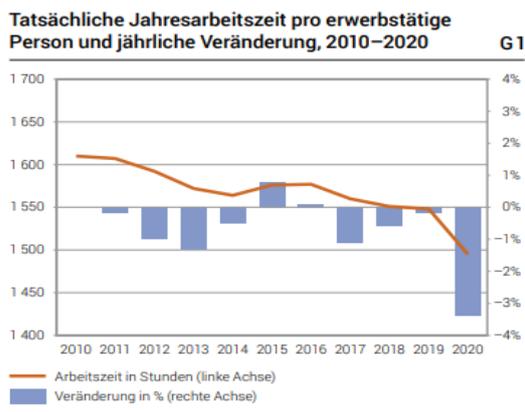


Abbildung 1: Arbeitsvolumenstatistik (Quelle: BFS)

Zwischen 2010 und 2019 sank die Zahl der jährlichen Überstunden von 41 auf 35 Stunden pro erwerbstätige Person, was einem Rückgang von 14,6 Prozent entspricht.

Seit 1996 hat die Anzahl **Ferienwochen** tendenziell zugenommen und zur Verringerung der Arbeitszeit beigetragen.

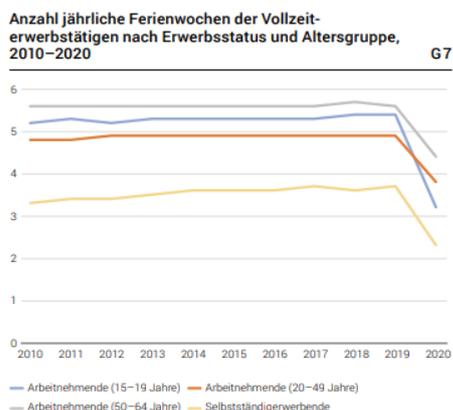


Abbildung 2: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (Quelle: BFS)

2. Mehr Arbeiten muss sich lohnen

Die Erwerbstätigenquote (ETQ) der Frauen stieg in den letzten zehn Jahren um fast drei Prozentpunkte auf 75,4 Prozent an, was im internationalen Vergleich ein Spitzenwert ist. Im Inland liegt sie jedoch weiterhin fast acht Prozentpunkte hinter derjenigen der Männer. Berücksichtigt man zusätzlich die Teilzeitaktivitäten von Frauen und Männern und betrachtet die vollzeitäquivalente Beschäftigung, so steigt die Differenz der ETQ von Mann und Frau auf hohe 24 Prozentpunkte an. Auch OECD-weit arbeiten nur in den Niederlanden mehr Frauen in einem Teilzeitpensum. Stark getrieben ist die hohe Teilzeitaktivität von Müttern, die viel stärker als die Väter Betreuungspflichten wahrnehmen. Obwohl fast 80 Prozent der Mütter arbeiten, sind nur 20 Prozent in einem Vollzeitpensum (≥ 90 Prozent). Dabei ist zu bedenken, dass Frauen durchschnittlich inzwischen besser qualifiziert sind als Männer.

Neben der Tatsache, dass sich viele der Frauen eine Teilzeitaktivität leisten können, gibt es weitere wichtige Gründe für deren tiefe Arbeitsmarktteilnahme. Zum einen fehlt es noch oft an genügend finanzierbaren Betreuungsplätzen, was für Mütter einen negativen Erwerbsanreiz zur Folge hat. Zum anderen führt die heutige Besteuerung von verheirateten Paaren (gemeinsame Veranlagung) wegen der Steuerprogression zu einer Benachteiligung der Frau in Form von negativen Erwerbsanreizen. Immer noch sind 94 Prozent der Eltern verheiratet.

Zwischen den beiden folgenden Lösungsansätzen besteht insofern eine Abhängigkeit, als dass die Einführung einer Individualbesteuerung ihre Wirkung nur dann voll entfalten kann, wenn auch genügend finanzierbare Betreuungsplätze vorhanden sind.

Lösungsansatz 1:

Im internationalen Vergleich schneidet die Schweiz bezüglich Zugang, Qualität und Bezahlbarkeit der familienergänzenden Betreuung von Vorschulkindern schlecht ab. Am 18. Februar 2021 wurde von der Kommission für Wirtschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats (WBK-N) die Pa.Iv. 21.403 «Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung» eingereicht. Damit sollen die bisherigen Finanzhilfen durch den Bund in eine dauerhafte finanzielle Unterstützung zur massgeblichen Vergünstigung der Elternbeiträge sowie eine Verbesserung der frühkindlichen Bildung umgewandelt werden. Ziel ist die Erhöhung der Erwerbspensen von Müttern.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) begrüsst die [parlamentarischen Initiative 21.403](#) «Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung» als überfälliger Meilenstein zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In der [Vernehmlassung](#) hat er sich diesbezüglich insbesondere vor dem Hintergrund des sich immer stärker akzentuierenden Arbeitskräftemangels geäussert. So fehlen inzwischen nicht nur mehr hochqualifizierte Arbeitskräfte, sondern auch Personal zur Besetzung von Stellen mit eher niedrigen Qualifikationsanforderungen. Mit Blick auf diesen Engpass kann die Wirtschaft nicht mehr länger auf das substanzielle Arbeitskräftepotenzial von Müttern verzichten.

Die Vorlage besteht im Grundsatz aus zwei Teilen. Mit dem ersten Teil sollen die Elternbeiträge mit Bundesgeldern gesenkt werden. Mit dem zweiten Teil sollen gezielt weitere Angebot von Kitaplätzen geschaffen, die Rahmenbedingungen und Qualität von Kitas verbessert und die frühe Förderung von Kindern vorangetrieben werden. Die vier Massnahmen im zweiten Teil sollen mit Programmvereinbarungen zwischen Bund und Kantonen realisiert werden. Diese sind auf zwölf Jahre befristet. Kostenpunkt für die jährlich anfallenden Kosten belaufen sich auf zwischenzeitlich 710 Millionen Franken pro Jahr für den ersten Teil und zusätzlich noch 60 Millionen Franken für den zweiten Teil. Mit der von der WBK-N in die Vernehmlassung gesandten Vorlage kann der Erwerbsanreiz von Müttern substanziell erhöht werden.

Lösungsansatz 2:

Im steuerlichen Bereich konnte der Anreiz für Frauen, mit hohen Arbeitspensen im Arbeitsmarkt aktiv zu sein, erhöht werden. So wurde am 1. Oktober 2021 die Pa.IV. «20.455: Steuerliche Entlastung für familienexterne Kinderbetreuung von bis zu 25 000 Franken pro Kind und Jahr» im Parlament gutgeheissen. Damit wird der Anreiz von Eltern erhöht, sich stärker im Arbeitsmarkt einzubringen.

Zudem wird die Volksinitiative zur Einführung der Individualbesteuerung zur Abstimmung kommen. Sie will den heutigen Zustand dahingehend ändern, dass nicht nur alleinstehende Personen und unverheiratete Paare individuell veranlagt werden, sondern auch die heute gemeinsam veranlagten verheirateten Paare sowie die gleichgeschlechtlichen Paare, die in einer eingetragenen Partnerschaft leben. Damit kann erreicht werden, dass das Einkommen der Person mit Zweitverdienst aufgrund der Steuerprogression nicht höher besteuert wird als das Einkommen der erstverdienenden Person. Nach wie vor sind 94 Prozent der Eltern verheiratet.

Durch die Individualbesteuerung würde diese Ungleichbehandlung der Frauen, insbesondere der Mütter aufgrund der jeweiligen Lebensform, behoben.

Mit einer Individualbesteuerung könnten folgende drei Ziele erreicht werden:

- Zivilstands-Neutralität bei der Besteuerung (Veranlagung auf Basis der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit)
- Verbesserung der Erwerbsanreize für Zweitverdienerinnen und Zweitverdiener (bis zu **60'000 zus. VZÄ-Beschäftigte**)
- Beitrag zur Gleichstellung von Mann und Frau

3. Wir müssen länger arbeiten

Die Schweiz hat europaweit eines der tiefsten Rentenalter. Für Männer liegt das ordentliche Rentenalter bei 65 Jahren und für Frauen bei 64 Jahren. Nach Inkrafttreten der Reform AHV 21 im Jahr 2024 wird für Frauen und Männer ab 2028 ein einheitliches Referenzalter von 65 Jahren gelten. Das tiefe Rentenalter und die steigende Lebenserwartung stellen eine enorme Herausforderung für die Altersvorsorge dar. Immer mehr Menschen erreichen ein hohes Alter und beziehen somit länger eine Rente. Das Schweizer Vorsorgesystem gerät folglich zunehmend unter Druck.

Mögliche Lösungen, um dieser Herausforderung zu begegnen, sind: Erhöhung des Rentenalters, Förderung von längerer Erwerbstätigkeit und Förderung von flexibleren Arbeitsmodellen wie Bogenkarrieren oder schrittweiser Rentenübergang.

Die genannte «Bogenkarriere» kann beispielsweise ein vielversprechender Weg sein. Dahinter steckt die Idee, dass ältere Mitarbeitende ihren Beschäftigungsgrad reduzieren und teilweise Führungsverantwortung abgeben, ihre Arbeitstätigkeit jedoch länger fortsetzen. Die Vorteile dieses Weges liegen auf der Hand: Für ältere Mitarbeitende bietet diese Möglichkeit, ihre Karriere auf die eigenen Bedürfnisse und Verpflichtungen abzustimmen. Die Flexibilität ermöglicht es, die Arbeitszeiten an andere Verpflichtungen anzupassen, und trägt auch dazu bei, die körperliche und mentale Belastung zu reduzieren. Älteren Mitarbeitenden ermöglicht es auch gleichzeitig neue Fähigkeiten zu erwerben, während sie weiterhin ein Erwerbseinkommen erzielen.

Private Unternehmen, insbesondere grössere Konzerngesellschaften, bieten derartige Modelle heute schon an. Die Wirtschaft zeichnet den Weg also vor. Im Gegensatz dazu weisen insbesondere öffentlich-rechtliche Arbeitgeber oftmals starre Reglemente auf, die eine Weiterarbeit über das ordentliche Rentenalter hinaus verunmöglichen. Dabei geht ein enormes Potential verloren: Einem Bericht des

Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) (Beiträge zur sozialen Sicherheit, Forschungsbericht 09/22) zufolge, könnte mit einer schrittweisen Erhöhung des Rentenalters auf 66 Jahre und einer anschliessenden Koppelung an die Lebenserwartung (Renteninitiative) in den nächsten zehn Jahren rund 69'000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Bei einer Betrachtung bis 2043 wären es sage und schreibe 131'000 Vollzeitäquivalente.

4. Wir müssen die Berufsbildung wertschätzen

Vor knapp 25 Jahren hat der Prozess der Höherqualifizierung in Form von vermehrten Abschlüssen auf Tertiärstufe (höhere Berufsbildung oder Hochschulen) begonnen. Das Referenzszenario des BFS geht davon aus, dass diese Entwicklung in den kommenden Jahren weiter voranschreitet. Bis 2030 sollen rund 51 Prozent der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren einen tertiären Bildungsabschluss als letzten Abschluss aufweisen (BFS-Szenarien, 2020). Insbesondere die Absolventinnen und Absolventen einer höheren Berufsbildung (die keine Berufsmaturität zwingend voraussetzt) sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Sowohl ein Jahr wie auch fünf Jahre nach dem Abschluss weisen diese eine im Vergleich zu anderen Tertiärabschlüssen geringere Arbeitslosenquote auf (SKBF 2018). Dennoch zeigt sich, dass sich Bildungsteilnehmenden vermehrt für Hochschulabschlüsse entscheiden: Zwischen 2010 und 2019 legten die Abschlüsse an Fachhochschulen (FH) auf Stufe Bachelor um 65 Prozent zu. In derselben Zeitspanne verzeichneten die Abschlüsse an höheren Fachschulen (HF) einen Anstieg um 32 Prozent. Bei den eidgenössischen Prüfungen ist die Lage noch kritischer: Im Zeitraum von 2010 bis 2019 nahmen die Abschlüsse bei den Berufsprüfungen (BP) nur um 12 Prozent zu, bei den höheren Fachprüfungen (HFP) gab es sogar einen Rückgang um knapp 10 Prozent (BFS 2021). Die Prognosen des Bundesamts für Statistik (BFS) sagen für die höheren Fachschulen bis 2029 eine Zunahme um 9,2 Prozent voraus, während für die Fachhochschulen ein Wachstum der Absolventenzahlen von 13,8 Prozent erwartet wird (BFS 2022). Es gilt entsprechend, an verschiedenen Stellen anzusetzen:

- **Berufswahlorientierung:** Der Stellenwert der Berufsbildung für die Schweizer Wirtschaft (insbesondere auf Kaderstufe) und für die Berufsintegration der Jugendlichen (tiefe Jugend-Arbeitslosigkeit in der Schweiz) muss den Beeinflussenden (Eltern und Lehrpersonen) verdeutlicht werden. Im Lehrplan 21 ist die berufliche Orientierung ein eigenständiger Fachbereich, je nach Kanton und Anforderungsprofilen der Sekundarstufe I wird der Berufswahlorientierung aber unterschiedlich viel Gewicht gegeben (Nägele & Schneitter, 2016). Gerade in Gefässen mit höheren schulischen Ansprüchen (z.B. Sekundarstufe A, Bezirksschule, Langzeitgymnasien) ist es wichtig, dass auch mögliche Berufsfelder und Karrieren über den Berufsbildungsweg als Alternative zum Gymnasium aufgezeigt werden. Insbesondere Karrieren vor der Familiengründung und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten explizit als Chance vorgestellt werden, damit sich auch Mädchen und Frauen vermehrt für die Berufsbildung entscheiden. Anstrengungen und Programme, die Lehrpersonen und Berufsberatende in der Ausbildung die Berufsbildung näherbringen, sollten gestärkt werden.
- **Talentförderung:** Es ist wichtig, den Eltern sowie auch den weiteren Beeinflussenden besser aufzuzeigen, dass Talente in der Berufsbildung bewusst gefördert werden. Die regelmässige Durchführung der zentralen Berufsmeisterschaften SwissSkills sowie die Bewerbung für die Durchführung der EuroSkills in der Schweiz 2029 werden vom SAV unterstützt. Zudem sollen die verschiedenen Initiativen der Branchen und Kantone zur Förderung von Talenten sichtbar gemacht werden, um die Anerkennung der Berufsbildung gerade bei schulisch und handwerklich stärkeren Jugendlichen zu steigern.
- **Titel für die Berufsbildung:** Die Einführung eines englischen Titels «Professional Bachelor / Master» – oder einer ähnlichen Bezeichnung – ist als anerkannte Alternative zu den Landesspra-

chen erwünscht. Dies insbesondere als Signalwirkung, dass es sich um einen Abschluss auf Tertiärstufe handelt. Der «Berufsbildungs-Bachelor» soll die gesellschaftliche Anerkennung der starken Schweizer Berufsbildung mit entsprechender Perspektiven in der höheren Berufsbildung erhöhen. Zudem soll auch dem von den Fachhochschulen vermehrt angebotenen nonformalen «Weiterbildungs-Master» MAS entgegengetreten werden. Mit der Möglichkeit den (anerkannten) Titel «Professional Bachelor» als vierte Sprache ins Diplom einzufügen, sollen die Branchen diese Bezeichnung verwenden können, ohne die alten und in manchen Branchen gut bekannten, aussagekräftigen Titel zu verlieren. Damit kann auf die branchenspezifischen Eigenheiten und deren Bedürfnisse Rücksicht genommen werden.

5. Wir müssen die Bildungsentscheide steuern

Die Steuerung der Bildungsentscheide wird je nach Bildungspfad unterschiedlich beeinflusst. In der Berufsbildung wird über den Lehrstellenmarkt, der die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts nach Fachkräften in den Branchen widerspiegelt, gesteuert. Dass diese Steuerung im Grundsatz funktioniert, zeigt die tiefe Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz (2,2 Prozent im August 2022, SECO). Auch der kürzlich vom Bundesrat verabschiedeten Bericht «Erhalt und Schaffung von Lehrstellen – Erfolgsfaktoren und Herausforderungen» bestätigt, dass bei den Rahmenbedingungen für die Schaffung und den Erhalt von Lehrstellen kein staatlicher Handlungsbedarf besteht. Die hohe Weiterbildungsbeteiligung von Absolventinnen und Absolventen einer Berufslehre sowie die hohe Erwerbsquote nach Abschluss einer höheren Berufsbildung zeigen, dass sich diese Bildungssteuerung für die Beteiligten durchaus lohnt.

Zunehmend entscheiden sich Jugendliche aber aufgrund der Beeinflussenden für das Gymnasium. Während sich ihre Altersgenossen mit der Berufswahl auseinandersetzen, wird bei vielen Jugendlichen der Entscheid pro Gymnasium nicht im Bewusstsein gefällt, ob und was für ein Studium später überhaupt in Frage kommen würde, was auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt ist und dass Bildung auf Tertiärstufe der Gesellschaft Kosten verursacht. Weniger als die Hälfte der Studierenden haben vor Antritt des Studiums eine Studienberatung in Anspruch genommen. Die Abbruchquote an Schweizer Universitäten liegt um die 25 Prozent. Es kann nicht sein, dass insbesondere Absolventinnen und Absolventen einer Berufsbildung ihre Tertiärausbildung zu einem grossen Teil selbst bezahlen (höhere Gebühren und teilweise Teilnahme am Angebot in der Freizeit) und dann zusätzlich mit ihren Steuern für die Kosten der ineffizienten Studienwahl und den zu tiefen Pensenentscheiden der Hochschulabsolventinnen und -absolventen aufkommen müssen.

Folgende Ansätze werden aktuell diskutiert und im Grundsatz vom SAV unterstützt:

- **Nachgelagerte Studiengebühren:** Dabei sollen die Kosten der Ausbildung über die Steuereinnahmen während einer bestimmten Zeitdauer (während 25 Jahren oder im Verlauf des Berufslebens) zurückbezahlt werden. Falls dies in einem Jahr nicht geschieht, wird die Differenz vom Staat eingefordert.

Der Vorteil dieser Praxis ist, dass einerseits keine Erhöhung der Studiengebühren notwendig sind und dass dies andererseits einen Anreiz schafft, höherprozentig zu arbeiten und Unterbrüche in der Erwerbstätigkeit (insbesondere aufgrund von Mutterschaft) möglichst kurz zu halten. Auch könnte der Ansatz insbesondere Frauen dazu bewegen, die Berufsbildung als attraktive Karriere-möglichkeit vor der Familienplanung in Betracht zu ziehen. Der Nachteil könnte die zeitliche Differenz zwischen der Bildungsentscheidung und der Rückzahlung der Steuern sein. Zudem muss bei der Steuerung auf allfällige Anreize zugunsten von «günstigen» Studiengängen geachtet werden. Es gilt bei der Entscheidung für eine gymnasiale Ausbildung bereits auf das nachgelagerte System aufmerksam zu machen.

- **Exponentieller Anstieg der Semestergebühren mit zunehmender Studiendauer:** Die schrittweise Erhöhung der Studiengebühren mit anhaltender Studiendauer setzt positive Anreize, das Studium möglichst rasch abzuschliessen und fördert die bewusste Studienwahl. Studienabbrüche und Wechsel sind nach wie vor möglich, zusätzliche Semester sind aber mit entsprechenden Mehrkosten für die Studierenden verbunden. Wie bei den nachgelagerten Studiengebühren sind die Kostenerhöhungen je nach Modell nicht unmittelbar beim Studieneintritt spürbar, umso wichtiger sind frühzeitige Sensibilisierungen bei der Entscheidungsfindung zwischen Gymnasium und Berufsbildung
- Zulassungsbeschränkungen (Numerus Clausus) oder Darlehenssysteme (Analog zu Australien) wären ebenfalls Alternativen, die prüfungswert sind.

6. Wir müssen die Türen für die Zuwanderung offenhalten

1. Fakten

- **Altersstruktur der ständigen Wohnbevölkerung in der Schweiz zwischen 2020 – 2050**

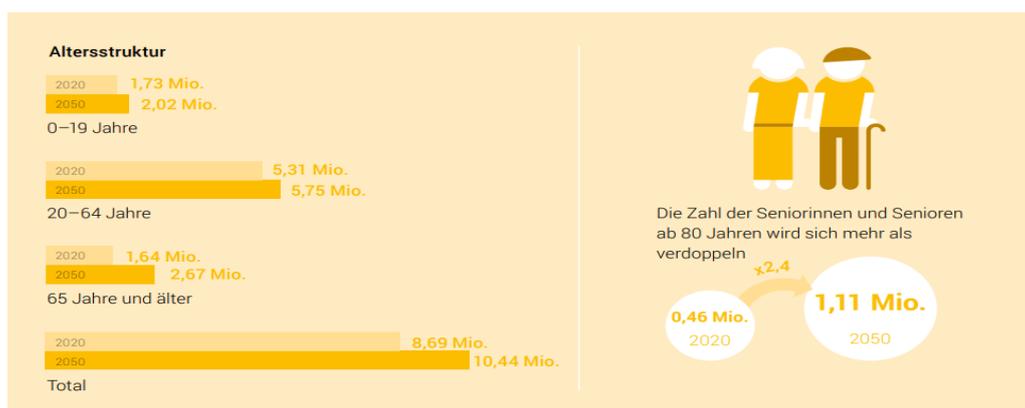


Abbildung 3: Referenzszenario Bevölkerungsentwicklung (Quelle: BFS)

Die ständige Wohnbevölkerung der Schweiz ist zwischen 1990 und 2018 von 6,8 Millionen auf 8,5 Millionen Menschen angewachsen und die Altersstruktur entwickelte sich ähnlich, wie in anderen EU/EFTA-Ländern. **Die tiefen Geburtenraten führen auch in der Schweiz dazu, dass zunehmend weniger junge Erwachsene ins Erwerbsleben eintreten als ältere Menschen das Erwerbsleben verlassen.** Der Anteil der Personen im Alter von 20 – 64 Jahren wird in den kommenden 30 Jahren gemäss Referenzszenario des BFS von heute rund 61 Prozent auf 55 Prozent im Jahr 2050 zurückgehen. Im gleichen Zeitraum wird der Anteil der Personen, die 65 Jahre alt oder älter sind, stetig zunehmen und von heute 19 Prozent auf 26 Prozent im Jahr 2050 ansteigen. Insgesamt wird die Schweizer Bevölkerung aber weiter anwachsen und gemäss dem Referenzszenario des BFS im Jahr 2050 etwa 10,4 Millionen Personen umfassen (Quelle: Bericht Bundesrat zum Postulat Nantermod 19.3651).

- **Bedarf an Zuwanderung**

Ohne Zuwanderung wäre die Bevölkerung in der Schweiz wie auch in ganz Europa bereits heute rückläufig. Die sich verändernde Altersstruktur reduziert den Anteil an Personen im erwerbsfähigen Alter. Dadurch kommen auf alle EU/EFTA-Staaten, unabhängig von regionalen Un-

terschieden, besondere Herausforderungen hinsichtlich der verfügbaren Arbeitskräfte und der Finanzierung sozialer Sicherungssysteme zu. Die EU/EFTA-Staaten sind auf Migration angewiesen, um die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Arbeitsmärkte zu dämpfen. Besonders die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften wird weiter zunehmen, da auch die meisten anderen westlichen Industrienationen vor ähnlichen Herausforderungen stehen. **Die Zuwanderung wird daher auch in den kommenden 30 Jahren einen direkten und gewichtigen Einfluss auf das prognostizierte Bevölkerungswachstum und die Verfügbarkeit von Fach- und Arbeitskräften haben.**

Mit einer Erwerbsquote von 68,4 Prozent (2020) gehört die Schweiz zu den Spitzenreitern innerhalb der EU/EFTA Staaten. **Die Erwerbsquote ist in den vergangenen Jahren insbesondere durch die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen angestiegen, was sich positiv auf die Verfügbarkeit von inländischen Arbeitskräften auswirkt. Diese Entwicklungen vermögen den Bedarf der Wirtschaft nach Fachkräften jedoch nicht in allen Branchen und Berufsprofilen zu decken.**

Wie stark sich der demografische Wandel auf einzelne Branchen auswirkt, wird durch verschiedene Komponenten wie der **Digitalisierung**, der **aktuellen Fachkräftesituation**, der **Altersstruktur der Branche**, des **Nachwuchses**, **interner Weiterbildungsmöglichkeiten** und der **Abhängigkeit** von ausländischen Arbeitskräften beeinflusst.

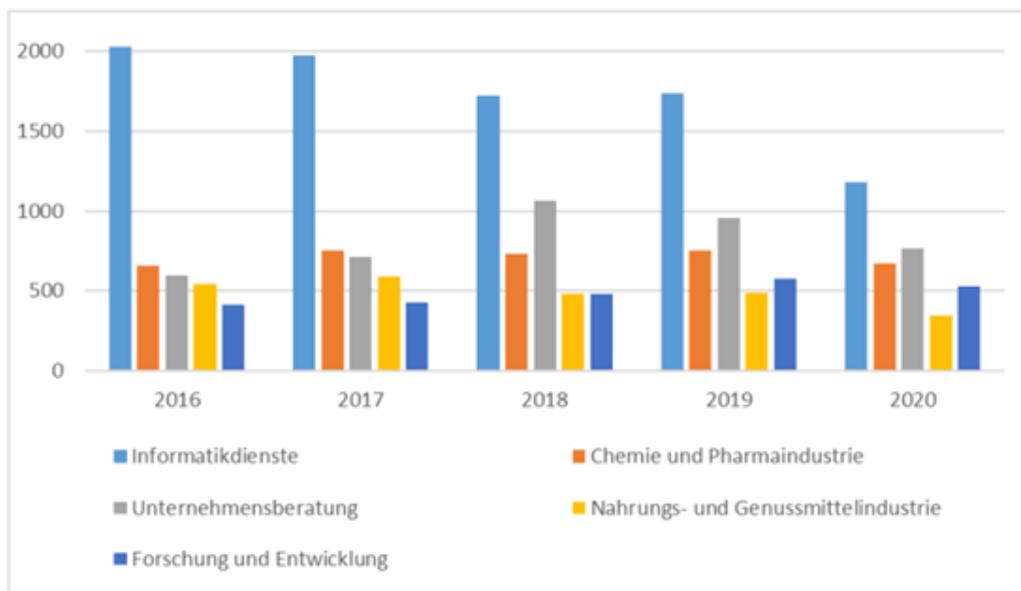


Abbildung 4: Kontingentsbedarf nach Branchen (Quelle: ZEMIS/SEM)

7. Wir müssen die Arbeitszeiten flexibler gestalten

Positionen und Forderungen des SAV:

- Das digitale Zeitalter und eine global vernetzte Wirtschaft ermöglichen flexiblere Arbeitsformen. Das Arbeiten an bestimmten Orten und zu fixierten Zeiten wandelt sich für zahlreiche Aufgaben zu einer eigenverantwortlichen Leistungserfüllung, bei der sich Arbeit und Freizeit in Intervallen abwechseln.
- Die Vereinbarkeit der Arbeitsbedingungen mit privaten Verpflichtungen muss flexibler und individueller gestaltet werden. Neu soll möglich sein, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmende das starre

Arbeitsgesetz **mit Vereinbarungen ergänzen können**. Besteht keine Einigung gilt die bisherige gesetzlich zwingende Regelung.

- In Ergänzung zu Art. 73a ArGV1 soll möglich sein, dass eine spezielle Kategorie von Arbeitnehmenden, insbesondere **leitende Mitarbeitende und Fachspezialisten**, welche ihre Arbeitszeit sehr autonom organisieren und massgeblich über ihre Arbeits- und Ruhezeiten selbstständig entscheiden, **ohne GAV-Unterstellung** von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ausgenommen wird.
- Eine vielzitierte [Studie des SECO](#) in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Nordwestschweiz hat gezeigt, dass **eine gute Vereinbarkeit der Arbeitszeit mit privaten und sozialen Verpflichtungen** mit einer höheren Zufriedenheit einhergeht. Von einer solchen Zufriedenheit kann die Allgemeinheit aber auch die Wirtschaft profitieren, denn zufriedene Mitarbeitende verbleiben im Arbeitsmarkt oder steigen nach einer Auszeit (zum Beispiel Mutterschaft) eher wieder ein, was für die Schweiz vor dem Hintergrund des brisanten Fachkräftemangels absolut zentral ist.
- Es ist deshalb wichtig, dass die Arbeitgeber für alle Kategorien von Arbeitnehmenden attraktive Arbeitsbedingungen bieten können, damit diese wieder in den Beruf zurückkehren, das Pensum erhöhen oder ihrem Arbeitgeber langfristig die Treue halten.

8. Wir müssen mehr Menschen mit Beeinträchtigung im Arbeitsmarkt halten

Das Ausscheiden von Menschen mit Beeinträchtigungen aus dem Arbeitsmarkt bringt in der Regel eine ganze Reihe von Problemen mit sich: Betroffene können die Möglichkeit verlieren, ein Einkommen zu generieren und ihr eigenes Leben selbstbestimmt zu gestalten. Dies kann dazu führen, dass sie von der Gesellschaft isoliert werden und ihre beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse verlieren. Wenn Menschen mit Beeinträchtigung vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden, führt dies letztlich auch zu einer Belastung der Sozialsysteme, indem es die Versicherungsausgaben erhöht und gleichzeitig die Einnahmen beziehungsweise Steuereinnahmen verringert.

Die Prävention und insbesondere die Arbeitsmarktfähigkeit von Menschen mit Beeinträchtigung ist folglich eine wichtige Massnahme, um ihre Teilhabe und Inklusion in der Gesellschaft und Wirtschaft zu fördern und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Talente auch am Arbeitsplatz zu entfalten. Es gibt verschiedene Massnahmen, die Unternehmen und die Gesellschaft ergreifen können, um Menschen mit Beeinträchtigung im Arbeitsmarkt zu halten oder ihren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Die Arbeitgeber können sensibilisiert und unterstützt werden, damit sie physische und psychische Erkrankungen, die zu einem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt führen könnten, frühzeitig erkennen. Werden präventive Massnahmen früh genug eingeleitet, kann ein Verlust des Arbeitsplatzes in der Regel besser verhindert und ein dauerhafter Austritt aus dem Arbeitsmarkt häufiger vermieden werden. Bei bereits eingetretenen Beeinträchtigungen, die eine Weiterführung der bisherigen Arbeit verunmöglichen, gilt es, durch passende Lösungen – von Arbeitsversuchen über Weiterbildungen bis hin zu finanzieller Unterstützung – die berufliche Wiedereingliederung so weit wie möglich zu fördern. Dabei wirken Arbeitgeber zusammen mit den übrigen Systempartnern als Schlüsselstelle zum ersten Arbeitsmarkt.

Compasso, das Netzwerk zu Arbeitsplatzertahl und beruflicher Eingliederung, leistet dazu einen wichtigen Beitrag. Es informiert Arbeitgeber darüber, wie sie die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen sichern können, damit ein Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt möglichst vermieden werden kann. Es bietet zudem Informationen zur Eingliederung für Arbeitgeber, die Menschen mit einer Beeinträchtigung einstellen möchten. Compasso wirkt zudem in seiner Rolle in der Systemkoordination darauf hin, dass der Erhalt oder die Wiedererlangung der Arbeitsmarktfähigkeit umsetzbar und erleichtert wird.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Herausgeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich
Redaktion: Ressort Kommunikation