# Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials

geschrieben von Barbara Falk | Dezember 13, 2019

**Die alternde Bevölkerung stellt die Gesellschaft vor vielfältige Herausforderungen. Betroffen davon ist auch der Arbeitsmarkt. Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften wird in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Mit der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative dürfte das ohnehin schon aktuelle Thema Fachkräftemangel an Gewicht gewinnen. Auf diese Situation hat der Bundesrat reagiert und im Mai dieses Jahres Massnahmen beschlossen, mit denen er das inländische Arbeitskräftepotenzial weiter fördern will. Ziel ist etwa, die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitnehmenden sicherzustellen und schwer vermittelbaren Stellensuchenden den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Ebenso sollen hier lebende Ausländer besser in den Arbeitsmarkt integiert werden.**

## Demografisches Altern – eine wachsende Herausforderung

Die Menschen in der Schweiz werden immer älter, gleichzeitig ist die Geburtenrate tief. Damit verschiebt sich auch das Verhältnis von Arbeitnehmenden und Pensionierten in der Bevölkerung: Der Anteil der Erwerbstätigen nimmt gegenüber dem Anteil der Personen im Rentenalter ab – eine Entwicklung, die sich zukünftig noch verstärken dürfte. Gemäss Schätzungen wird es allein im Jahr 2035 auf 100 Erwerbstätige mehr als 50 Personen im Pensionsalter geben. Dieser demografische Wandel wirkt sich nicht zuletzt auch auf den Arbeitsmarkt aus, indem qualifizierte Arbeitskräfte zunehmend knapp werden. Schon heute ist in manchen Branchen ein teils akuter Fachkräftemangel bemerkbar.

Der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte wird sich allerdings nicht nur in der Schweiz verschärfen, sondern auch

auf europäischer Ebene, denn die Entwicklung der Altersstruktur verläuft in zahlreichen EU-Ländern nicht anders. Bislang stand die Schweiz im internationalen Vergleich recht gut da. Aufgrund der Personenfreizügigkeit mit der EU können Schweizer Arbeitgeber den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zurzeit mit solchen aus dem benachbarten Ausland schnell und unmittelbar ausgleichen. Das Abkommen, das seit 2002 in Kraft ist, bietet für den Wirtschaftsstandort Schweiz offensichtliche Chancen, doch waren und sind damit auch Risiken und Befürchtungen verbunden, wie etwa eine ungebremste Zuwanderung, eine dadurch höhere Arbeitslosigkeit oder Lohndumping.

Mit der überraschenden Annahme der eidgenössischen Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» im Februar 2014 hat das Schweizer Stimmvolk genau solche Befürchtungen zum Ausdruck gebracht. Der Auftrag an die Politik war klar: Die Schweiz soll die Zuwanderung grundsätzlich eigenständig regeln, und die Zuwanderung soll reduziert werden.

## Massnahmen gegen zu hohe Einwanderung

Als Antwort auf den Volksentscheid hat der Bundesrat bereits im September 2014 neue Massnahmen in Aussicht gestellt, um das Potenzial an inländischen Arbeitskräften besser auszuschöpfen. Gleichzeitig soll mit den Massnahmen der Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften entgegengewirkt werden.

Ein besonderes Augenmerk sollte dabei Massnahmen zukommen, welche die Beschäftigung von weiblichen und älteren Arbeitskräften fördern, sowie Massnahmen im Bildungsbereich, damit der Arbeitskräftemangel möglichst gering gehalten werden kann.

Erste konkrete Schritte zur Steuerung der Zuwanderung bzw. zur stärkeren Nutzung von inländischen Arbeitskräften hat der Bundesrat Ende 2017 mit Gesetzesänderungen auf Verordnungsebene festgelegt. Unter anderem sehen die

Verordnungsänderungen eine **Stellenmeldepflicht** in Berufsarten mit hoher Arbeitslosenquote vor. Damit soll die Vermittlung von stellensuchenden Personen, die bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) angemeldet sind, gefördert werden. Die Massnahme ist sei eineinhalb Jahren in Kraft.

## Inländische Arbeitskräfte sollen stärker profitieren

Eine Reihe von zusätzlichen Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials hat der Bundesrat sodann im Mai dieses Jahres beschlossen. Auch diese Massnahmen zielen darauf ab, dass Schweizer Unternehmen möglichst viele inländische Arbeitskräfte rekrutieren können. Im Fokus stehen etwa die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitskräften, der Wiedereinstieg von schwer vermittelbaren Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt und die bessere Integration von hier lebenden Ausländern in diesen. Zudem sollen ausgesteuerte Personen im Alter von über 60 Jahren eine existenzsichernde Überbrückungsleistung bis zur ordentlichen Pensionierung erhalten.

Im Folgenden sollen die verschiedenen Massnahmen kurz vorgestellt werden.

### Stellenmeldepflicht

Die Stellenmeldepflicht wurde im Zuge der Umsetzung des «Inländervorrangs light» entworfen, den die Politik nach der vom Volk angenommenen Masseneinwanderungsinitiative beschlossen hatte. Sie wurde am 1. Juli 2018 in Kraft gesetzt, mit einer zeitlichen Staffelung. Seither müssen Unternehmen offene Stellen in Berufsarten, in denen die Arbeitslosenquote schweizweit einen Schwellenwert von 8 Prozent erreicht, den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vorab melden. Nach einer ersten Angewöhnungsphase wird der Schwellenwert per 1. Januar 2020 auf 5 Prozent gesenkt.

Die Informationen über die gemeldeten Stellen sind während einer Frist von fünf Tagen ausschliesslich den bei einem RAV registrierten Stellensuchenden zugänglich; damit erhalten diese Personen auf dem Stellenmarkt einen zeitlichen Vorsprung, den sie für ihre Bewerbung nutzen können. Darüber hinaus vermittelt das RAV passende Dossiers innerhalb von drei Tagen an die Arbeitgeber.

Anfangs November zog das SECO knapp eineinhalb Jahre nach Einführung der Stellenmeldepflicht in einem Monitoring-Bericht erste Bilanz. So hat die Zahl der gemeldeten Stellen direkt nach Inkrafttreten der Massnahme bedeutend zugenommen und ist seither auf hohem Niveau stabil geblieben. Mit insgesamt 200’000 gemeldeten Stellen wurden die vorausgesagten Prognosen um das Dreifache überschritten. Dies zeige, dass die Massnahme bei den Arbeitgebern auf grosse Akzeptanz stosse. Die administrativen Abläufe zwischen den Beteiligten haben sich eingespielt und laufen effizient ab, so das SECO. Das RAV übermittelte bei mehr als der Hälfte der gemeldeten Stellen mindestens ein Dossier einer stellensuchenden Person (total: 195’000 Dossiers), und rund 4800 Stellensuchende konnten durch diese aktive Vermittlung des RAV eine Stelle finden.

Gemäss ersten Analysen besteht noch Verbesserungspotenzial. So nutzt beispielsweise erst ein Viertel der Stellensuchenden in den meldepflichtigen Berufen das geschützte Jobportal. Ebenso könnte die Rückmeldung der Arbeitgeber auf vermittelte Dossiers‘ noch optimiert werden. Für eine abschliessende Bilanz ist es noch zu früh – bis in einem Jahr will das SECO eine vertiefte Analyse durchführen. Aber die ersten Resultate sind erfreulich positiv.

## Integrationsvorlehre verlängern und intensivieren

Das bestehende und erfolgreich angelaufene Pilotprogramm «Integrationsvorlehre (INVOL 2018–2021)» wird auf spät zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene ausserhalb des Asylbereichs ausgeweitet sowie auf weitere Berufsfelder mit

Arbeits- und Fachkräftemangel ausgedehnt. Es soll ab 2021 um zwei Jahre verlängert werden und neu 1500 Plätze anbieten.

Worum es geht: Im aktuell laufenden Pilotprogramm werden seit August 2018 jährlich  800 bis 1000 anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene gezielt auf eine Berufslehre vorbereitet. Die einjährige «Integrationsvorlehre» ist ein partnerschaftliches Programm, das der Bund gemeinsam mit Branchen- und Berufsverbänden und den Kantonen entwickelt hat. Zusätzlich zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials soll die Massnahme zum bildungspolitischen Ziel des Bundes und der Kantone beitragen, wonach 95 Prozent aller Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Schweiz über einen Abschluss auf Stufe Sek II. verfügen sollen.

## Nachhaltige Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt

In Rahmen eines dreijährigen Pilotprogramms sollen Arbeitgeber Einarbeitungszuschüsse für jährlich 300 schwer vermittelbare Personen erhalten. Ziel der Massnahme ist, dass diese Personen ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit «on the job» aufbauen und über einen längerfristigen Arbeitsvertrag nachhaltig im Arbeitsmarkt Fuss fassen können.

Einarbeitungszuschüsse werden im Bereich der Arbeitslosen- und Invalidenversicherung schon heute erfolgreich eingesetzt, um schwer zu vermittelnde Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Instrument soll nun ebenso auf anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen ausgeweitet werden, die trotz erfolgter Erstintegration auf dem Arbeitsmarkt nur schwer eine Stelle finden können. Ihnen sollen die Einarbeitungszuschüsse einen Kompetenzausbau direkt am Arbeitsplatz ermöglichen.

## Kostenlose Standortbestimmung und Laufbahnberatung

## für über 40-Jährige

Stete Weiterbildung und aktive Laufbahngestaltung sind in der heutigen Arbeitswelt zu einem Muss geworden, will man auf dem Stellenmarkt erfolgreich bleiben. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen (BSLB) der Kantone sind dabei für Arbeitnehmende eine zentrale Anlaufstelle. Allerdings werden deren Angebote von über 40-jährigen Personen selten genutzt – umgekehrt standen ältere Arbeitnehmende bisher auch nicht im Fokus der BSLB. Dies wollen Bund und Kantone mit ihrer Initiative «Berufsbildung 2030» ändern. Zukünftig sollen die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen (BSLB) Personen ab 40 Jahren kostenlose Standortbestimmungen, Potenzialanalysen und Laufbahnberatung anbieten. Damit soll sichergestellt werden, dass Erwachsene die Dienstleistungen der BSLB überall in der Schweiz einheitlich in Anspruch nehmen können. In den Jahren 2020 und 2021 werden zunächst in einzelnen Kantonen Pilotprojekte durchgeführt. Nach einer Evaluation soll ein entsprechendes Programm entwickelt und 2021 bis 2024 in den Kantonen umgesetzt werden.

## Berufsabschluss für Erwachsene – Anrechnung von Bildungsleistungen

Bereits vorhandene berufsspezifische Kompetenzen sollen in der beruflichen Grundbildung schweizweit konsequent angerechnet werden. Die Massnahme zielt darauf ab, dass erwachsene Personen rascher zu einem Berufsabschluss gelangen, indem sie gewisse Ausbildungs- oder Prüfungsteile nicht mehr absolvieren müssen. Erwachsene mit einem Abschluss verfügen nachweislich über Qualifikationen und haben entsprechend bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Im Rahmen des auf fünf Jahre angelegten Projektes unterstützt der Bund die Kantone beim Aufbau von notwendigen Strukturen, damit diese eine schweizweite Anrechnung von Bildungsleistungen umsetzen können.

## Zusätzliche Arbeitsmarktintegrationsmassnahmen für schwer vermittelbare Stellensuchende (Impulsprogramm)

Mit einem dreijährigen Impulsprogramm will der Bundesrat schwer vermittelbaren und insbesondere schwer vermittelbaren älteren Stellensuchenden die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtern. Im Fokus stehen dabei bedarfsgerechte Zusatzmassnahmen wie etwa Coaching, Beratung und Mentoring. Solche arbeitsmarktlichen Massnahmen haben sich in ihrer Wirkung als positiv erwiesen und sollen daher durch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vorab für ältere Personen ausgebaut und verbessert werden. Der Bund hat hierzu für die Jahre 2020 bis 2022 zusätzliche Mittel bereitgestellt.

## Erleichterter Zugang für ausgesteuerte Personen über 60 Jahren zu Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen

Ausgesteuerte Personen können heutzutage erst nach einer zweijährigen Wartefrist wieder an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen unter Mitfinanzierung der Arbeitslosenversicherung teilnehmen. Dies soll sich vorerst ändern. In einem Pilotversuch sollen ausgesteuerte Personen über 60 Jahre auch unmittelbar nach Ablauf der Rahmenfrist für den Leistungsbezug von arbeitsmarktlichen Massnahmen profitieren können. Durch die Aufhebung der Wartefrist soll sich die Situation der über 60-Jährigen verbessern, die während der gesetzlichen Rahmenfrist (noch) keine neue Stelle gefunden haben.

## Überbrückungsleistung für ausgesteuerte Arbeitslose über 60

Wenige Jahre vor der Pensionierung noch eine neue Stelle zu finden, ist für arbeitslose Personen äusserst schwierig, wenn nicht fast aussichtslos. Erlischt dann auch noch der Anspruch

auf Arbeitslosenentschädigung, drohen existenzielle Nöte bis hin zum Gang zum Sozialamt, also der Abhängigkeit von der Sozialhilfe. Um dies zu verhindern, sollen Personen, die nach Vollendung ihres 60. Altersjahres ausgesteuert werden, eine Überbrückungsleistung erhalten. Der Anspruch auf eine Überbrückungsleistung ist an diverse Bedingungen gebunden. Vorausgesetzt wird, dass:

- die Aussteuerung nach dem vollendeten 60. Altersjahr erfolgt;
- insgesamt über 20 Jahre AHV-Beiträge geleistet wurden, wovon 10 Jahre direkt vor der Austeuerung;
- das jährliche Einkommen der Höhe der Eintrittsschwelle in die berufliche Vorsorge entspricht (gegenwärtig CHF 21’330 pro Jahr);
- kein Bezug einer Altersrente der AHV besteht und
- das Vermögen von alleinstehenden Personen unterhalb von CHF 100’000 liegt bzw. CHF 200’000 bei Ehepaaren (selbstbewohntes Wohneigentum wird nicht angerechnet).

---

# Ein «Meilenstein» wurde gesetzt!

geschrieben von Iris Braunwalder | Dezember 13, 2019
Es kommt nicht gerade oft vor, dass die Schaffhauser Kantonsangestellten zu einer Kundgebung aufrufen. Am 18. November 2019, Montag früh um 07.30 Uhr, erschienen weit über 150 Staatsangestellte, um vor Beginn der Kantonsratssitzung auf die Dringlichkeit von strukturellen Lohnmassnahmen aufmerksam zu machen.

«Wir sind enttäuscht und irritiert über die

Geschäftsprüfungskommission, welche die belegte strukturelle Lohnungleichheit zu anderen Kantonen ausblendet.»

Die GPK wollte für das Budget 2020, das am Montag, 18.11.2019, verabschiedet wurde, die von der Kantonsregierung vorgeschlagenen Lohnanpassungen im Umfang von 2,75 Prozent auf 1,25 Prozent kürzen und gleichzeitig die Steuern um fünf Punkte senken, von 110 Prozent auf 105 Prozent auf Kosten des Staatspersonals.

## Keine Lohnentwicklung – Abwanderung in angrenzende Kantone

«Keine Lohnentwicklung = Abwanderung in andere Kantone» prangte auf Transparenten. Flyer mit dem Aufruf «Die kantonalen Angestellten verdienen für ihre gute Arbeit einen fairen, marktgerechten, wertschätzenden Lohn. Wenn nicht jetzt – wann dann?» wurden den Ratsmitgliedern in die Hände gedrückt.

Die Damen und Herren Kantonsparlamentarier passierten, gezwungenermassen, ein Spalier von Verwaltungsangestellten, Lehrpersonen, Pflegenden, Werkhofangestellten und auch von mittlerweile pensionierten Mitarbeitenden, um in den Kantonsratssaal zu gelangen.

Die Solidarität unter allen Anwesenden war merklich spürbar und liess das trübe, nasskalte Wetter vergessen. Die Kundgebung wurde mit Flugblättern aller Art bestärkt, welche den Räten ausgehändigt wurden.

In der darauffolgenden langen Debatte zeigte sich die Mehrheit der Ratsmitglieder überzeugt davon, dass Handlungsbedarf bestehe. So verdienen etwa Polizistinnen und Polizisten, Pflegefachleute, Lehrerinnen und Lehrer und weitere kantonale Fachkräfte in Schaffhausen weit weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen in den Nachbarkantonen. Das erschwert es dem Kanton Schaffhausen zunehmend, auf dem Arbeitsmarkt gutes

Personal zu rekrutieren.

## Die Kantonsfinanzen sind im Lot, die Löhne jedoch nicht mehr

«Die Kantonsfinanzen sind im Lot, die Löhne jedoch nicht mehr», so die Aussage von Finanzdirektorin Cornelia Stamm Hurter während der lang andauernden Debatte. Profitieren sollen gezielt vor allem jüngere Angestellte und solche in den unteren Bereichen der Lohnbänder. Mit der strukturellen Anhebung sollen teilweise höhere Einstiegslöhne möglich werden.

Der gesamte Regierungsrat appellierte erfolgreich an die Verantwortung des Kantonsrats, ausreichend Personal zur Verfügung zu stellen sowie für angemessene und marktfähige Löhne zu sorgen.

## Versäumnisse der Vorjahre

Versäumnisse der Vorjahre haben zu einem strukturellen Problem geführt. «Der Rat hat immer weniger Lohnanpassungen bewilligt, als die Regierung vorgeschlagen hatte, jetzt sind die Probleme da.»

Angesichts der guten Finanzlage appellierte Regierungspräsident Ernst Landolt an die Parlamentarier: «Es ist das Gebot der Stunde, wann – wenn nicht jetzt?!»

So folgte das Parlament der Regierung mit einer wuchtigen Mehrheit und genehmigte mit 34 zu 15 Stimmen eine Anhebung der Löhne um 2,75 Prozent zur Erleichterung der Verbände und Freude aller kantonalen Angestellten.

## Lohnanpassungen 2020

Für die individuellen Lohnmassnahmen (Leistungslohn) wird 1 Prozent eingesetzt und für die wichtige strukturelle Anpassung

1,75 Prozent.

Es wird auch inskünftig ein hohes Mass an Argumentationskraft erfordern, um die Kontinuität in der Lohnentwicklung wahren zu können. Die Debatte hat gezeigt, dass einige Parlamentarier das Lohnsystem und die Gesamtsicht der Problemstellung nicht verstehen oder nicht verstehen wollen. Auf jeden Fall dürfen wir uns jetzt über das Ergebnis freuen.

## Dank an die Regierung für die Wertschätzung

An dieser Stelle dankt der SSV der gesamten Regierung des Kantons Schaffhausen für ihren Einsatz und die entgegengebrachten Wertschätzung für die kantonalen Angestellten.