

Jugendsession 2023

9. - 12. November

Dossier

Fachkräftemangel

Autorin: Anna Gubler

Experten: Simon Wey (Schweizerischer Arbeitgeberverband), Thomas Bauer (Travail.Suisse)

Inhaltsverzeichnis

Worum geht es?	3
Glossar	4
Perspektiven	4
1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	5
2. Jugendliche	5
3. Ältere Arbeitskräfte	6
4. Anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge	7
Weitere Informationen	7
Fachkräftepolitik	8
Gesetzliche Grundlagen	9
Aktuelles aus der Politik	9
21.4158 Interpellation «Hochqualifizierten Immigrantinnen und Immigranten mehr Chancen auf Bildung und eine gute Arbeit geben» Datum: 30. September 2021 von Atici Mustafa	9
21.3761 Motion «Investition in berufliche Perspektiven statt strukturelle Langzeitarbeitslosigkeit» Datum: 16. Juni 2021 von Christian Lohr	9
23.3596 Motion «Massnahmenpaket zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels durch Attraktivierung der freiwilligen Weiterarbeit nach dem ordentlichen Rentenalter» Datum: 31. Mai 2023 von Damian Müller	10
Interessante Links	11
Links	11
Quellenverzeichnis	12
Abbildungsverzeichnis	12

Worum geht es?

Der Schweizer Arbeitsmarkt ist auf eine grosse Zahl von Arbeitskräften angewiesen. Bei einer Vielzahl von Stellenprofilen fehlen diese Arbeitskräfte. Dabei handelt es sich sowohl um hochqualifizierte Fachkräfte als auch um Personen mit einer normalen Berufsausbildung (KOF 2023). Der Fachkräftemangel-Index befindet sich auf einem Rekordhoch. Der Fachkräftemangel ist in aller Munde und doch herrscht über die Rezepte zur Bekämpfung des Fachkräftemangels teilweise Uneinigkeit.



Abbildung 1: Fachkräftemangel-Index¹

Auf Seite der Arbeitgebenden finden sich bereits heute viele unbesetzten Stellen. Betroffen sind vor allem Branchen wie die Informatik, das Gesundheitswesen, die Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie und die Gastronomie. Mit dem wirtschaftlichen Aufschwung nach der Coronakrise wurde es immer schwerer, Arbeitskräfte zu finden. Dies wird sich in Zukunft wohl noch verschärfen. Denn: Eine Million Babyboomer gehen in Pension und geburtenschwache Jahrgänge rücken nach (Wunsch und Buchmann, 2019). Daher fehlen laut Avenir Suisse bereits 2050 schätzungsweise 1,3 Millionen Erwerbstätige. Solch ein Mangel würde die Schweizer Wirtschaft ausbremsen und hätte schmerzhaftes Wohlstandsverluste zur Folge. Die Prognosen des Bundesamts für Statistik gehen hingegen im Referenzszenario von einem stetigen Anstieg der Personen im Erwerbsalter aus. Bis im Jahr 2025 dürften gemäss dem wahrscheinlichsten Szenario knapp 400'000 Personen mehr im Alter zwischen 20 und 64 Jahren als Arbeitskräfte verfügbar sein als heute.²

Auf der Seite der Arbeitnehmenden muss dem Fachkräftemangel noch viel stärker mit einer besseren Ausschöpfung des Inländischen Arbeitskräftepotenzials begegnet werden. Dies beinhaltet vor allem bessere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmende, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zwar ist die Arbeitslosenquote 2022 mit 2.1 % vergleichsweise tief, aber noch wesentlich höher als beispielsweise in den 90er Jahren. Noch auffälliger entwickelt sich die Erwerbslosigkeit. Sie berücksichtigt auch arbeitslose stellensuchende Personen, welche keinen Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung haben und beispielsweise auf der Sozialhilfe sind. Im 2. Quartal 2023 waren saisonbereinigt immer noch 3.9% der potenziellen Arbeitnehmenden in der Schweiz ohne Stelle, obwohl sie aktiv eine Stelle suchen. Das entspricht in der gesamten Schweiz etwa 190'000 Personen. Des Weiteren

¹ SRF: Fachkräftemangel auf Höchststand – Prüfen Sie Ihren Beruf! 29.11.2022 Quelle: <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/fachkraeftemangel-index-2022-fachkraeftemangel-auf-hoehchststand-pruefen-sie-ihren-beruf>

² Bundesamt für Statistik: Zukünftige Entwicklung. Quelle: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/zukuenftige-entwicklung/schweiz-szenarien.assetdetail.12947667.html>

bezeichnen sich weitere 250'000 Personen als unterbeschäftigt und würden gerne mehr arbeiten. Sie arbeiten also in einem Teilzeitpensum und würden dieses gerne erhöhen oder Vollzeit arbeiten. Auffällig ist zudem, dass mit zunehmendem Alter die Erwerbsbeteiligung stark rückläufig ist.

Auch der Bund beschäftigt sich in letzter Zeit aktiver mit dem Fachkräftemangel. Massnahmen können jedoch auch von Arbeitgebenden ergriffen werden. Im folgenden Dossier wird zuerst die Perspektiven der Interessensgruppen (1) Arbeitgebende, (2) Arbeitnehmende, sowie (3) Staat eingenommen. Im zweiten Teil des Dossiers werden wichtige rechtliche Grundlagen genannt, sowie aktuelle Vorstösse aus dem Parlament. Für Interessierte gibt es am Ende noch hilfreiche Links zur eigenen weiteren Recherche.

Glossar

- **Fachkräftemangel:** Ein Fachkräftemangel kann die gesamte Wirtschaft gleichmässig betreffen, was jedoch sehr selten ist, oder sich nur in bestimmten Regionen oder Berufsgruppen zeigen. Er tritt häufig nicht dauerhaft auf. Er kann auch trotz Arbeitslosigkeit vorhanden sein. Und zwar dann, wenn die Qualifikationen der Arbeitslosen nicht mit den benötigten Qualifikationen der Arbeitgeber übereinstimmen. Dann wird von einem Mismatch gesprochen.
- **Qualifikations-Mismatch:** tritt auf, wenn es einen Unterschied/Diskrepanz zwischen den Anforderungen einer Stelle und den Qualifikationen der verfügbaren Arbeitskräfte gibt. Dies kann dazu führen, dass viele offene Stellen unbesetzt bleiben, obwohl es genügend Arbeitskräfte gibt.
- **Demografischer Wandel:** Der demografische Wandel bezieht sich auf Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur, insbesondere auf die Alterung der Bevölkerung. Dies kann Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben, da ältere Arbeitnehmer oft aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden und es nicht genügend junge Arbeitskräfte gibt, um sie zu ersetzen.
- **Brain-Drain:** Brain-Drain bezieht sich auf den Verlust hochqualifizierter Arbeitskräfte, die ihr Land verlassen, um im Ausland zu arbeiten. Brain-Drain kann zu einem Mangel an Fachkräften in bestimmten Branchen und Regionen führen. Vor allem für ärmere Länder und Regionen kann dies ein bedeutendes Entwicklungshemmnis darstellen.

Perspektiven

Drei Akteure sind im Zusammenhang mit Fachkräftemangel zu nennen:

(1) Arbeitgebende

Arbeitgebende sind betroffen vom Fachkräftemangel. Fehlen ihnen Fachkräfte können Sie weniger Aufträge annehmen und verarbeiten. Das Wachstum ist dadurch beschränkt. Den Arbeitgebenden mangelt es an einer zentralen Ressource: Arbeitskraft und Wissen.

(2) Arbeitnehmende

Arbeitnehmenden hingegen kommt der Fachkräftemangel teilweise entgegen. Sie haben mehr Auswahl und finden leichter wieder einen Job, da die Nachfrage nach Fachkräften höher ist als das Angebot. Arbeitnehmende profitieren auch in Lohnverhandlungen und können bessere Arbeitsbedingungen aushandeln. Da in diesem Jahr die Reallöhne zum dritten Mal in Folge sinken – so wie bisher nie nach dem 2. Weltkrieg in der Schweiz – scheint dieser Effekt bisher nicht zu greifen. Die vielen unbesetzten Stellen können allerdings auch zu einer starken Zunahme der Arbeitsbelastungen für die Arbeitnehmenden führen. Der arbeitsbedingte Stress und die

Erschöpfung der Arbeitnehmenden steigen dadurch an und können den Fachkräftemangel weiter verstärken.

(3) Staat

Der Staat ist an einer möglichst tiefen Arbeitslosenquote interessiert. Dadurch steigen einerseits die Steuereinnahmen, andererseits sinken die Ausgaben für die Arbeitslosenunterstützung. Eine hohe Arbeitslosigkeit schadet dem Wohlstand des Landes ähnlich wie ein Mangel an Fachkräften, die den Wirtschaftsboom bremsen könnten. Mit gewissen Stellschrauben kann der Staat die Höhe der Arbeitslosigkeit in gewisser Masse beeinflussen. Dazu kann er Veränderungen bei der Ausbildung, den Steuern, der öffentlichen Arbeitsvermittlung (Arbeitslosenversicherung & Stellenvermittlung bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren) und Erhöhung der Ausgaben im Falle eines Wirtschaftsabschwungs.

Im Folgenden werden fünf Potenziale behandelt, die als mögliche Massnahmen diskutiert werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

fast 8 von 10 Müttern in der Schweiz arbeiten Teilzeit, aber nur jeder 10. Vater.

Ein grosses Potenzial sind Mütter. Ihre Beschäftigung ist traditionell bedingt geringer als bei den Männern und sie arbeiten, aufgrund des langen Unterbruchs zwischen Geburt und Wiedereinstieg oft in unterqualifizierten Jobs. Jobs, die man in einem Teilzeitpensum ausüben kann. Damit frischgebackene Mütter wieder in den Berufsalltag einsteigen können, braucht es genügend finanzierbare Kinderbetreuungsangebote. Diese müssten vor allem in ländlichen Gegenden weiter ausgebaut und günstiger werden. Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung tragen massgeblich zur Chancengerechtigkeit bei. Kinder aus bildungsfernen Haushalten erhalten damit bessere Karrierechancen. Dadurch muss der Staat später weniger Einkommenssteuern erheben und soziale Unterstützung leisten, um der Ungleichheit entgegenzuwirken. Allgemein sollte Anreize für Eltern geschaffen werden, dass sie wieder verstärkt in den Arbeitsmarkt einsteigen.

2. Jugendliche

7.5 Prozent der Jugendlichen waren 2022 erwerbslos.

Die Schweiz steht mit ihrem dualen Bildungssystem gut da. Jugendliche werden in den Arbeitsmarkt eingebunden, ausgebildet und haben schliesslich gute Karrierechancen im weiteren Berufsleben. Trotz diesem guten System hat es auch hierzulande Jugendliche, die sich schwer tun mit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt. Insbesondere betroffen sind Jugendliche mit Migrationshintergrund. Für diejenigen Jugendlichen braucht es frühzeitige Unterstützung und Förderung. Diese wird etwa von Organisationen wie LIFT oder Check your Chance geleistet. Zwei Organisationen, die Jugendliche in der Berufswahl und dem Einstieg in den Arbeitsmarkt begleiten.

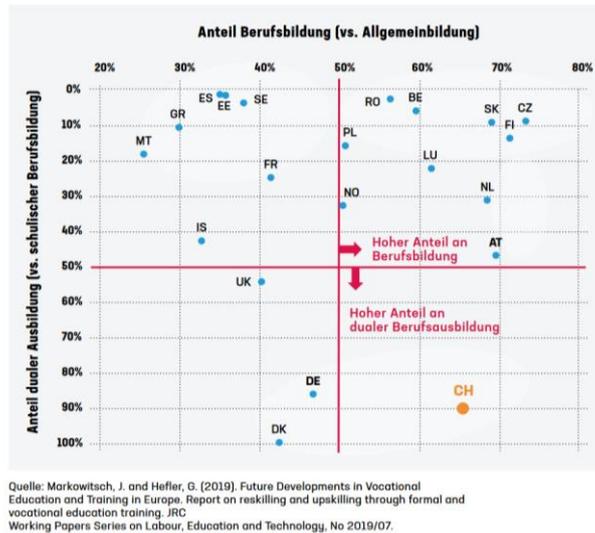


Abbildung 2: Anteil Berufsbildung auf der oberen Sekundarstufe und Anteil "Dualer" Ausbildung 2015³

3. Ältere Arbeitskräfte

Ab 50 haben Arbeitnehmende mehr Mühe einen neuen Job zu finden. Grund dafür ist einerseits, dass Arbeitgebende und Arbeitnehmende weniger Anreiz haben sich neu einzuarbeiten, weil sich diese Einarbeitungszeit für sie weniger lohnt. Andererseits sind das Knowhow und die Erfahrungen dieser Arbeitnehmenden oft grösser und können für die Arbeitgebenden von Vorteil sein. Das Ziel ist es Arbeitnehmende in ihrem Job, den sie haben, zu halten und regelmässig Standortgespräche durchzuführen. Die Erwerbslosigkeit in diesem Alter kann schliesslich nicht nur dazu führen, dass kein neuer Job gefunden wird, sondern, dass ein Job in einem anderen Bereich gefunden wird, wo die Arbeitnehmenden überqualifiziert sind und sie deshalb weniger verdienen als im früheren Job.

Eine Idee ist die Bogenkarriere. Personen, die auf das Pensionsalter zusteuern geben etwas Verantwortung ab und erhalten entsprechend etwas weniger Lohn. Die verantwortungs- und stressvollen Spitzenpositionen werden von jüngeren Arbeitnehmenden übernommen, aber das Knowhow bleibt erhalten. Auf eine solche erste Reduzierung der Verantwortung folgt eine Reduzierung des Pensums. Das Ziel: keine Umstellung von 100 Prozent in den Ruhestand mit 0 Prozent, sondern ein langsames Abbauen, wo möglich über das aktuelle Pensionsalter hinaus. Arbeitnehmende bleiben dem Unternehmen jedoch ausschliesslich treu, wenn sie motiviert bis zur Pensionierung arbeiten. Ein weiterer Ansatz besteht darin, dass Rentner*innen auch nach dem Erreichen des ordentlichen Pensionsalters weiter im Arbeitsmarkt tätig sind. Eine Studie, die vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) in Auftrag gegeben wurde nennt verschiedene Anreize (steuerliche Begünstigung des Lohns, Abschaffung der AHV-Abgabepflicht auf Lohn für Pensionierte etc.)⁴. Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

³ Check your Chance: Jahresbericht 2022. S. 15. Quelle : https://check-your-chance.ch/wp-content/uploads/2023/05/CYC_GB_2022_D_web-2.pdf

⁴ Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus. SECO, 2020: https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktforschung/wp_13.pdf.download.pdf/wp_13_Erwerbst%C3%A4tigkeit%20%C3%BCber%20das%20ordentliche%20Rentenalter%20hinaus.pdf

Es ist zentral, dass Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen nicht vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden. Dafür muss vor allem die Kommunikation zwischen Ärzt*innen und Arbeitgebenden funktionieren. Am besten eignet sich für diese Personen eine Einbindung im gleichen Unternehmen, evtl. in einem anderen Bereich oder mit einer Umschulung.

4. Anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge

Flüchtlinge sind hierzulande im internationalen Vergleich schlecht in den Arbeitsmarkt integriert. Meistens scheitert es an administrativen Hürden oder, weil die Anerkennung von Qualifikationen bei den Flüchtlingen fehlt. Die Integrationsvorlehre des Bundes versucht dabei Abhilfe zu schaffen. In einem Jahr lernen die Flüchtlinge kulturelle, soziale und sprachliche Aspekte, sodass sie dies später in einem Betrieb umsetzen können. Schliesslich können z. B. Jugendliche nach diesem Jahr ein Eidgenössisches Berufsattest (EBA) oder ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis anstreben.

Weitere Informationen

Folgende drei Stellhebel stehen Arbeitgebenden zur Entschärfung des Arbeitskräftemangels zur Verfügung:

1. Besser Ausschöpfung der Potenziale im Inland
2. Zuwanderung aus dem Ausland
3. Technischer Fortschritt (Substitution von Stellen)

Dabei hat die Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzial und die Forcierung des technischen Fortschritts für den SAV Priorität. Klar ist jedoch auch, dass die Schweiz auch zukünftig auf ein vernünftiges Mass an Zuwanderung angewiesen sein wird.

Ebenfalls hat der SAV einen 8-Punkteplan aufgestellt. Diese acht Punkte beinhalten Aspekte der fünf Potenziale und der drei Stellhebel von oben:

1. Die tatsächliche Arbeitszeit muss wieder erhöht werden
2. Mehr Arbeiten muss sich lohnen
3. Wir müssen länger arbeiten können
4. Wir müssen die Berufsbildung wertschätzen
5. Bildungsentscheide müssen bewusster gefällt und gesteuert werden
6. Wir müssen die Türe für die Zuwanderung offenhalten
7. Wir müssen die Arbeitszeiten flexibler gestalten
8. Wir müssen mehr Menschen mit Beeinträchtigungen im Arbeitsmarkt halten⁵

Travail.Suisse erachtet insbesondere die folgenden Vorschläge als sehr einseitig:

- Die tatsächliche Arbeitszeit muss wieder erhöht werden

⁵ Schweizerischer Arbeitgeberverband: Damit uns die Fachkräfte nicht ausgehen. 24. April 2023
Quelle: https://cdn.arbeitgeber.ch/production/uploads/2023/04/8-Punkte-Plan-gegen-Fachkraeftemangel_d.pdf

Die Schweiz weist in Europa die höchste Arbeitszeit bei Vollzeitstellen und die höchste Flexibilität im Arbeitsgesetz auf. Das Arbeitspensum hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Gleichzeitig steigen der arbeitsbedingte Stress und die Erschöpfung der Arbeitnehmenden ebenso stetig an. Die Erhöhung der Arbeitszeit würde somit der Gesundheit schaden findet Travail.Suisse.

- Wir müssen länger arbeiten können

Travail.Suisse denkt dabei vor allem an Arbeitnehmende mit hohen Arbeitsbelastungen. Sie können heute bereits nicht bis 65 Jahren arbeiten und haben anschliessend eine deutlich kürzere Lebenserwartung bei guter Gesundheit als z.B. Akademiker. Das entspricht häufig gerade dem Gegenteil einer Wertschätzung der Arbeitnehmenden mit einer Berufsbildung.

- Wir müssen die Berufsbildung wertschätzen

Gleich wie der SAV findet auch der Verband für Arbeitnehmender Travail.Suisse, dass die Lehre mehr wertgeschätzt werden muss. Auch die Attraktivität der Lehre sollte laut Travail.Suisse verbessert werden. Zum Beispiel durch bessere Arbeitsbedingungen, mehr Ferien, besseren Lohn und die Chance eines Auslandsaufenthaltes.

- Wir müssen die Arbeitszeiten flexibler gestalten

Travail.Suisse findet diese Forderung eher absurd. Die Schweiz hat in Europa die flexibelsten Arbeitszeiten. Die Forderung ist so allgemein formuliert sehr gesundheitsschädlich und dadurch letztlich kontraproduktiv.

Fachkräftepolitik

Im Rahmen der Fachkräfte-Initiative des Bundes wurden 4 Handlungsfelder der Fachkräftepolitik formuliert:

1. Nach- und Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes

Lebenslanges Lernen soll zum Grundsatz werden, sodass sich Arbeitnehmende dem Arbeitsmarkt anpassen können.

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 ⁶

Als Ziel wird in diesen Handlungsfeldern ebenfalls vermerkt, dass Personen aus der Schweiz den Bedarf an Fachkräften abdecken sollten. In der aktuellen Politik gibt es aber auch Stimmen, die für eine vermehrte Einwanderung von Fachkräften sind oder zumindest Flüchtlinge besser integrieren möchten. Konkretes Ziel der Fachkräftepolitik des Bundesrates ist es jedoch die Potenziale der Schweizer Erwerbsbevölkerung auszuschöpfen.⁷

⁶ Der Bundesrat: Schlussbericht zur Fachkräfteinitiative – Bericht des Bundesrates. S. 4. Quelle: [https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/fki/schlussbericht_fachkraefteinitiative.pdf.download.pdf/Schlussbericht_Fachkr%C3%A4fteinitiative_\(2018\).pdf](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/fki/schlussbericht_fachkraefteinitiative.pdf.download.pdf/Schlussbericht_Fachkr%C3%A4fteinitiative_(2018).pdf)

⁷ Vgl. ebd.

Gesetzliche Grundlagen

Folgender Abschnitt gilt zur Übersicht:

- Die **Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung** liegt in der Verantwortung der Kantone.
- Bereits 2011 lancierte der Bund die **Fachkräfteinitiative**. Grund für die Initiative waren die stetige Alterung der Bevölkerung und das sinkende Angebot an Fachkräften. Gleichzeitig führten Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum in den bildungsintensiven Feldern zu einer weiterwachsenden Nachfrage nach gut qualifizierten Arbeitskräften.
- Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG), Art. 21: Dieser Artikel regelt die **Arbeitsbewilligung für ausländische Arbeitskräfte** und gibt Kriterien an, die erfüllt sein müssen, damit eine Bewilligung erteilt werden kann.
- Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG), Art. 1: Dieser Artikel regelt die Berufsbildung in der Schweiz und gibt **die Ziele an, zu denen auch die Sicherstellung eines bedarfsgerechten Arbeitskräfteangebots** gehört.

Aktuelles aus der Politik

21.4158 Interpellation «Hochqualifizierten Immigrantinnen und Immigranten mehr Chancen auf Bildung und eine gute Arbeit geben» Datum: 30. September 2021 von Atici Mustafa⁸

Viele Immigrantinnen und Immigranten verfügen über hohe Qualifikationen, aber müssen wegen rechtlichen, bürokratischen und sozialen Hindernissen häufig in niedrig qualifizierten Jobs arbeiten. Dies ist eine Verschwendung von Fachkräftepotenzial. Mustafa fordert mit dieser Interpellation den Bund auf seine Fragen zu beantworten, zum Beispiel die Frage, was der Bundesrat unternimmt, um mit Hochschulen Verfahren zu entwickeln, um ungenügend dokumentierte Qualifikationen anzuerkennen.

21.3761 Motion «Investition in berufliche Perspektiven statt strukturelle Langzeitarbeitslosigkeit» Datum: 16. Juni 2021 von Christian Lohr⁹

Der Bundesrat soll ein Maßnahmenpaket vorbereiten, um strukturell Arbeitslosen durch die Arbeitslosenversicherung (ALV) gezielte Aus- und Weiterbildung für neue Berufsfelder zu ermöglichen. Die ALV unterstützt bisher nicht explizit Weiterbildung und Umschulung, aber Pilotversuche könnten Erfahrungen liefern. Arbeitslose sollten frühzeitig auf ihre Arbeitsmarktfähigkeit geprüft werden und bei Bedarf eine Aus- oder Weiterbildung mit gesichertem Einkommen in Anspruch nehmen können. Es wird auch geprüft, zusätzliche Ausbildungsplätze in fachkräftemangelnden Branchen finanziell zu unterstützen. Ziel ist die Wiedererlangung der Arbeitsmarktfähigkeit und aktive berufliche Weiterentwicklung.

⁸ Mustafa, Atici: Hochqualifizierten Immigrantinnen und Immigranten mehr Chancen auf Bildung und eine gute Arbeit geben. Quelle: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20214158>

⁹ Lohr, Christian: Investition in berufliche Perspektiven statt strukturelle Langzeitarbeitslosigkeit. Quelle: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20213761>

23.3596 Motion «Massnahmenpaket zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels durch Attraktivierung der freiwilligen Weiterarbeit nach dem ordentlichen Rentenalter» Datum: 31. Mai 2023 von Damian Müller¹⁰

Der Bundesrat soll die AHV-Verordnung anpassen. Müller will mit gezielten Anreizen, Selbstständige und Unselbstständige dazu bringen über das Pensionsalter hinaus zu arbeiten. Ein Ansatz ist, dass Erwerbstätige mehr AHV bekommen, wenn sie 5 Jahre länger arbeiten. Zudem will Müller sogenannte Kürzungssätze erhöhen. Diese Kürzungssätze machen die Vorpensionierung attraktiver.

¹⁰ Müller, Damian: Massnahmenpaket zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels durch Attraktivierung der freiwilligen Weiterarbeit nach dem ordentlichen Rentenalter. Quelle: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20233596>

Interessante Links

Links
<p>Erläuterungen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands zum 8-Punkte-Plan https://cdn.arbeitgeber.ch/production/uploads/2023/04/8-Punkte-Plan-gegen-Fachkraeftemangel_d.pdf</p>
<p>Positionspapier von Travail.Suisse zu Stress und Erschöpfung bei Arbeitnehmenden. https://www.travailsuisse.ch/de/media/2059/download?attachment= Positionspapier von Travail.Suisse zur Förderugn der Weiterbildung: https://www.travailsuisse.ch/de/media/1909/download?attachment=</p> <p>Aktionsplan für Vereinbarkeit von Travail.Suisse https://www.travailsuisse.ch/de/media/1775/download?attachment=</p>
<p>Berufsbarometer – Prüfe deinen aktuellen oder zukünftigen Beruf! https://www.srf.ch/news/wirtschaft/fachkraeftemangel-index-2022-fachkraeftemangel-auf-hoehchststand-pruefen-sie-ihren-beruf</p>
<p>Schau das Video über die Frage «Gibt es wirklich einen Fachkräftemangel?» https://www.youtube.com/watch?v=DOH9Xw3ta4I</p>
<p>Staatssekretariat für Wirtschaft - Fachkräftebedarf https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik/arbeitsmarkt/fachkraefteinitiative.html</p>

Quellenverzeichnis

Schweizerischer Arbeitgeberverband: Damit uns die Fachkräfte nicht ausgehen.
24. April 2023 Quelle: https://cdn.arbeitgeber.ch/production/uploads/2023/04/8-Punkte-Plan-gegen-Fachkraeftemangel_d.pdf (Stand: 18.09.2023)

Der Bundesrat: Schlussbericht zur Fachkräfteinitiative – Bericht des Bundesrates.
S. 4. Quelle:
[https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/fki/schlussbericht_fachkraefteinitiative.pdf.download.pdf/Schlussbericht_Fachkr%C3%A4fteinitiative_\(2018\).pdf](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/fki/schlussbericht_fachkraefteinitiative.pdf.download.pdf/Schlussbericht_Fachkr%C3%A4fteinitiative_(2018).pdf) (Stand: 18.09.2023)

Mustafa, Atici: Hochqualifizierten Immigrantinnen und Immigranten mehr Chancen auf Bildung und eine gute Arbeit geben. Quelle:
<https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20214158> (Stand: 18.09.2023)

Lohr, Christian: Investition in berufliche Perspektiven statt strukturelle Langzeitarbeitslosigkeit. Quelle: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20213761> (Stand: 18.09.2023)

Müller, Damian: Massnahmenpaket zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels durch Attraktivierung der freiwilligen Weiterarbeit nach dem ordentlichen Rentenalter. Quelle: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20233596> (Stand: 18.09.2023)

Abbildungsverzeichnis

SRF: Fachkräftemangel auf Höchststand – Prüfen Sie Ihren Beruf! 29.11.2022
Quelle: <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/fachkraeftemangel-index-2022-fachkraeftemangel-auf-hoehchststand-pruefen-sie-ihren-beruf> (Stand: 18.09.2023)

Check your Chance: Jahresbericht 2022. S. 15. Quelle: https://check-your-chance.ch/wp-content/uploads/2023/05/CYC_GB_2022_D_web-2.pdf (Stand: 18.09.2023)