



VDK CDEP

Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektoren
Conférence des Chefs des Départements cantonaux de l'Économie Publique
Conferenza dei Direttori Cantionali dell'Economia Pubblica

Bestandesaufnahme des SECO und des Sekretariat der VDK zum Bericht «Fachkräfteinitiative – Situationsanalyse und Massnahmenbericht»

A1. Erhebung bei den Kantonen

Die Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektoren (VDK) hat in den Kantonen eine Umfrage bezüglich bereits bestehender und geplanter Massnahmen zur Stärkung des inländischen Fachkräftepotenzials in den drei Handlungsfeldern Vereinbarkeit Beruf und Familie, ältere Arbeitnehmende sowie Bildung durchgeführt. Eine Befragung zum Handlungsfeld Innovation schien nicht sinnvoll, da dieser Bereich mit Hilfe der Literatur aufgearbeitet werden konnte. Ziel der Umfrage war weniger die Erstellung eines vollständigen Massnahmenkatalogs, als vielmehr ein Überblick über die Bandbreite der kantonalen Massnahmen. Der Rücklauf aus den Kantonen war sehr erfreulich. Insgesamt fiel auf, dass zu den Themen Vereinbarkeit Beruf und Familie sowie zur Bildung substantiell mehr Massnahmen aufgezählt wurden, als im Bereich ältere Arbeitnehmende. Die Kantone haben in den drei erfragten Handlungsfeldern jeweils sehr ähnliche Massnahmen aufgeführt, was ebenfalls eine wichtige Erkenntnis darstellt.

A1.1 Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen der Wirtschaft

Die Bildungspolitik ist hauptsächlich in der Kompetenz der Kantone, daher sind sie in diesem Handlungsfeld besonders aktiv. Dazu gehört die Bereitstellung von qualitativ befriedigenden tertiären Ausbildungsstrukturen. Die Studienangebote werden laufend überprüft, bei Bedarf erweitert und auch für Studierende aus anderen Kantonen geöffnet. So ist momentan die Ratifizierung der interkantonalen Vereinbarung über Beiträge an die Bildungsgänge der höheren Fachschulen (HFSV) im Gange. Neben Beiträgen an die Institutionen leisten die Kantone auch Unterstützung für Personen in Ausbildung. Eine Massnahme ist bspw., dass Personen, welche eine Zweit- oder Drittausbildung mit einem eidg. Fähigkeitszeugnis oder Attest absolvieren, finanziell gleich unterstützt werden wie Lernende in einer beruflichen Grundbildung mit Lehrvertrag. Somit soll ein Berufswechsel attraktiv gemacht sowie die Ausbildung nach wirtschaftlichen Bedürfnissen ausgerichtet werden. Diese Massnahme ist gesamtschweizerisch noch nicht verbreitet. Eine sehr wichtige Massnahme ist die Umsetzung der Durchlässigkeit des Bildungssystems, welche national bereits umgesetzt wird. Massnahmen existieren im Bereich der Berufs- und Laufbahnberatung von Schulabgängerinnen und -abgängern aber auch von Erwachsenen, welche sich umschulen oder weiterbilden lassen möchten.

Förderung von spezifischen Bildungsbereichen wie MINT, Gesundheit und Lehrpersonen

Die Kantone sind bereits seit längerem aktiv, um genügend Personen in den genannten spezifischen Bereichen auszubilden. Sie reagieren u.a. auch als Hauptarbeitgebende insbesondere auf Engpässe in den Bereichen Gesundheit und Lehrpersonen.

MINT

Im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT), welcher in den letzten Jahren einen besonders ausgeprägten Fachkräftemangel aufwies, haben sehr viele Kantone Massnahmen ergriffen, welche das Interesse an solchen Ausbildungen wecken sollen. Darunter fallen Massnahmen zur Stärkung des MINT-Bereichs in der Grundschule, die Attraktivitätssteigerung von MINT-Studiengängen, Jobmessen, wo MINT-Berufe präsentiert werden sowie die spezifischen Bemühungen, mehr Frauen für MINT-Studiengänge sowie MINT-Berufe zu gewinnen.

Gesundheit

Die Kantone unternehmen, jeder für sich sowie organisiert, in der Gesundheitsdirektorenkonferenz (GDK) umfangreiche Bemühungen in der Sicherstellung genügender Fachpersonen im Gesundheitswesen, was sich aufgrund des permanenten Mangels an Fachkräften (akademische und nichtakademische Gesundheitsberufe) als grosse Herausforderung herausstellt. Die Kantone haben Massnahmen ergriffen in den Bereichen Information über Gesundheitsberufe an Schulen, Förderung von Quereinstiegen in nichtakademische Gesundheitsberufe, Attraktivitätssteigerung von nichtakademischen Gesundheitsberufen durch bessere Lohnestufungen. Damit sollen einerseits mehr Personen für eine Ausbildung im Gesundheitsbereich gewonnen, andererseits soll die Fluktuation verringert werden.

Lehrpersonen

Mit der Förderung von Quereinstiegen wird der immer wieder auftretende Lehrpersonenmangel von den Kantonen jeweils behoben.

Validierung von non-formalen Bildungsleistungen

Die Validierung von non-formalen Bildungsleistungen wurde von zahlreichen Kantonen als Massnahme im Bildungsbereich angegeben. Ein Kanton gab an, dass sich auf diese Weise Personen, welche schon seit längerem ohne entsprechende Ausbildung im Gesundheitsbereich arbeiten, nach-qualifizieren können. Vereinzelt fördern bei sich im öffentlich rechtlichen Dienst die Fachkarriere, ein über die Fachaufgabe definiertes Aufstiegs-System für hochspezialisierte Mitarbeitende.

Weiterbildung

Viele Kantone fördern als Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden durch finanzielle Beteiligung, flexible Arbeitszeiten und Potenzialerkennung. Einzelne Kantone beteiligen sich an der internen Weiterbildung im Unternehmen oder bei der Organisation von Weiterbildung für Unternehmerinnen und Unternehmer, um Fachkräfte gezielt weiterzubilden.

A1.2 Innovationen zur Entschärfung des Fachkräftemangels

Zu dieser Frage wurde in den Kantonen keine spezielle Umfrage durchgeführt. Verschiedene Ideen zur Entschärfung des Fachkräftemangels im Gesundheitswesen wurden unter dem Titel der Höherqualifizierung jedoch eingebracht. Diese Ideen flossen in den Bericht «Fachkräfteinitiative – Situationsanalyse und Massnahmenbericht» ebenfalls mit ein.

A1.3 Aktives Altern – Förderung der Phase vor/nach der Pensionierung

In diesem Handlungsfeld sind die Kantone schwergewichtig in den nachstehenden Bereichen aktiv. Grundsätzlich ist jedoch festzuhalten, dass die Kantone im Vergleich zu den Handlungsfeldern Vereinbarkeit Beruf und Familie sowie Bildung zahlenmässig weniger Massnahmen rapportiert haben.

Anreize zur Erwerbstätigkeit über die Pensionierung hinaus

Hier steht klar die Möglichkeit einer Weiterarbeit über das Pensionsalter hinaus im Zentrum. Aus der Umfrage geht hervor, dass nur wenige Kantone dies bereits eingeführt haben. In vielen Kantonen ist jedoch sowohl diese Massnahme als auch die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen mit abnehmendem Beschäftigungsgrad im Alter oder etwa die Abgabe einer Führungsposition trotz Weiterarbeit bereits angedacht.

Besondere Massnahmen für die bessere arbeitsmarktliche Integration älterer Stellensuchender

Viele Kantone führen spezifische, auf ältere Stellensuchende ausgerichtete Massnahmen zur arbeitsmarktlichen Integration durch. Bei arbeitsmarktlichen Massnahmen steht die Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit der stellensuchenden Person im Vordergrund. Zusätzlich wäre eine an die Arbeitgeber gerichtete Kampagne zum Abbau von Vorbehalten gegenüber älteren Stellensuchenden denkbar.

Förderung der Arbeitsfähigkeit und Motivation der älteren Arbeitnehmenden

Allgemein gilt, dass zahlreiche Kantone als Arbeitgeber betriebliches Gesundheitsmanagement oder betriebliche Gesundheitsförderung implementiert haben, welche teilweise speziell auf ältere Arbeitnehmende ausgerichtete sind. Durch eine verbesserte Gesundheit steigen die Chancen auf Arbeitsfähigkeit bis und über die Pensionierung hinaus. Zudem wurden einzelne Massnahmen wie Weiterbildungsangebote für über 50-Jährige, Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse von älteren Arbeitnehmenden oder die Sensibilisierung von Kaderpersonen auf die Bedürfnisse von älteren Mitarbeitenden erwähnt.

A1.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der folgende Überblick wurde aus der Umfrage in den Kantonen sowie aus der Informationsplattform des Bundes «Vereinbarkeit Beruf und Familie: Massnahmen der Kantone und Gemeinden» zusammengestellt.

Familienergänzende Kinderbetreuung

Die Zuständigkeit bei der familienergänzenden Kinderbetreuung liegt bei den Gemeinden sowie bei den Kantonen. Je nach Bereich (Bewilligung, Aufsicht, Reglementierung, Finanzierung und Vollzug) ist die Kompetenzverteilung Kanton/Gemeinden sehr unterschiedlich. So zeigen denn auch die Rückmeldungen aus den Kantonen zu dieser Thematik grosse Unterschiede sowohl zwischen den Kantonen als teilweise auch innerhalb der Kantone bezüglich Angebote der familienergänzenden Betreuung auf. Einzelne Kantone haben mit einem Gesetz eine gewisse Harmonisierung erreicht. Die Mehrheit der Kantone hat nur bezüglich Betreuungsschlüssel Mindeststandards vorgegeben. Einige Kantone sind im Bereich der Information und Beratung über Angebote der externen Kinderbetreuung sowie in der Koordination ebendieser tätig. Während wenige Kantone umfassende Programme zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen haben, existieren in sehr vielen Kantonen punktuelle Massnahmen insbesondere im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung. Angebote der familienergänzenden Kinderbetreuung einerseits für Kinder im Vorschulalter (Krippen, Tagesfamilien) sowie im Schulalter (Horte, Tagesschule und Mittagstische Tagesfamilien), kennen alle Kantone. In vielen Kantonen ist jedoch der Wunsch da, diese Angebote auszubauen, da bspw. zu wenig Plätze zur Verfügung stehen, Angebote nur in den Zentren und nicht in der Peripherie bestehen oder die familienergänzende Betreuung in den Schulferien nicht garantiert ist. Die Einführung von Blockzeiten ist bei vielen Kantonen in Planung oder bereits realisiert. Die 17 Kantone, die dem HarmoS-Konkordat beigetreten sind, haben sich verpflichtet, auf das Schuljahr 2015/16 Blockzeiten einzuführen und ein bedarfsgerechtes Angebot an schulergänzenden Tagesstrukturen zu schaffen.

Familienfreundliche Unternehmenspolitik

Bei den Kantonen steht in diesem Bereich einerseits die Information und Sensibilisierung der Öffentlichkeit und der Unternehmen sowie ihre Rolle als Arbeitgeber im Zentrum. Gestützt auf das KMU-Handbuch «Beruf und Familie» des Bundes haben einige Kantone Projekte wie z.B. die Vergabe eines Unternehmenspreises, das Angebot von KMU-Checks, die Durchführung von Round Tables sowie der Einsatz von Promotoren, durchgeführt.

Als Arbeitgeber haben viele Kantone verschiedene Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeführt wie bspw. die Jahresarbeitszeit, flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Vaterschaftsurlaub, Urlaubstage im Falle der Betreuung von kranken Kindern. Vereinzelt Kantone haben verwaltungsinterne Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf Kaderstufe mittels Teilzeitarbeit (Topsharing) erwähnt.

Abbau der negativen finanziellen Arbeitsanreize für Arbeitnehmende mit Betreuungspflichten bei der Besteuerung und den sozialen Leistungen

Der Abbau von Fehlanreizen im Steuer- und Sozialsystem ist in vielen Kantonen angedacht jedoch erst in wenigen Kantonen konkret angegangen worden.

Die Kinderbetreuungsangebote werden heute von den Gemeinden und von einigen Kantonen hauptsächlich aus sozialpolitischen Gründen einkommensabhängig subventioniert. Die Notwendigkeit, Massnahmen in diesem Bereich auszubauen und zu stärken, bestehen, sind aber angesichts der schwierigen finanziellen Lage der Kantone momentan schwierig durchzusetzen.

Gleichstellung

Die Umfrage in den Kantonen hat ergeben, dass einige Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Massnahmen zur Förderung zur Gleichstellung von Frau und Mann gekoppelt sind. Beispiele sind die Förderung der Lohngleichheit von Frau und Mann, Teilzeitpensen für Männer oder Informationskampagnen zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben.

Informationsplattform des Bundes

Eine jährlich aktualisierte Datenbank des Bundes, die Informationsplattform www.berufundfamilie.ch, bietet einen umfassenden Überblick über die Massnahmen der Kantone und Gemeinden (Hauptorte) zur familienergänzenden Kinderbetreuung und zu den familienfreundlichen Arbeitsbedingungen (kantonale Projekte zuhanden der Wirtschaft sowie Kantone und Hauptorte als Arbeitgeber).

A2: Erhebung beim Bund

Im Hinblick auf die Redaktion des vorliegenden Berichtes, hat die Firma Ecoplan im Auftrag des SECO Bundesämter, die von den vier Schwerpunktthemen berührt sein könnten, interviewt (BBT, BSV, BAG, BFM, SBF, ESTV, EBG). Gespräche wurden ebenfalls mit Innovationsexperten geführt (Fabian Wassmer, Projektmanager Swiss Innovation Forum / Christian Hirsig, Gründer und Geschäftsleiter Open Innovation Plattform «Atizo»). Diese Gespräche hatten zum Ziel, auf Stufe Bund bereits laufende sowie geplante Massnahmen oder Ideen für mögliche Massnahmen zu definieren.

Die bestehenden und angedachten Massnahmen sind in den untenstehenden Tabellen kurz präsentiert. Diese Tabellen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da zum jetzigen Zeitpunkt nicht alle Fachexperten und Sozialpartner konsultiert wurden.

A2.1 Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen der Wirtschaft

Sicherung der Ausbildungsqualität bei steigenden Abschlussquoten

Massnahme	Beschreibung / Würdigung	Zuständigkeit
<i>Bestehende Massnahmen:</i>		
BFI-Fördermittel 2013–2016	Das Parlament bewilligte Fördermittel im Umfang von 24 Milliarden Franken für Bildung, Forschung und Innovation. Rund 2 Milliarden werden dem Parlament für die EU-Rahmenprogramme für Forschung und Bildung später zusätzlich beantragt. Damit wird ein nominales jährliches Wachstum von durchschnittlich 3,7 Prozent erreicht – ein im Vergleich mit anderen Bereichen überproportionales Wachstum.	Bund
Höhere Berufsbildung	Höhere Beiträge an die Prüfungsgebühren in der höheren Berufsbildung ab 1. Januar 2013. Die Attraktivität der höheren Berufsbildung soll weiter gestärkt werden.	Bund
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Der Bund analysiert die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Schweizer Hochschulen und unterbreitet Vorschläge mit dem Ziel, die Förderung des akademischen Nachwuchses zu verbessern und die Förderung hochqualifizierter Frauen zu verstärken.	Bund / Kantone / Universitäten
Integrationspauschale für die Ausländer	Der Bund fördert die Integration (Sprache und Bildung, Information) mit 17 Millionen Franken pro Jahr. Er zahlt den Kantonen pro anerkannten bzw. vorläufig aufgenommenen Flüchtling sowie pro vorläufig aufgenommene Person eine einmalige Integrationspauschale von 6000 Franken. Diese ist zweckgebunden und kann namentlich für die Förderung der beruflichen Integration und dem Erwerb einer Landessprache eingesetzt werden. Diese Fördermassnahmen werden ab 2014 in kantonalen Integrationsprogrammen gebündelt.	Bund / Kantone
Frühförderung	Gemeinsames Modellvorhaben für die «Integrationsförderung im Frühbereich» vom BFM und EKM. Von 2009 bis 2011 wurden 56 innovative Projekte unterstützt. Ein gleichartiges Modellvorhaben läuft auch von 2012 bis 2014.	Bund / EKM
<i>Geplante Massnahmen:</i>		
Evaluation berufsbegleitender Höher-qualifizierung	Fokus auf die berufsbegleitenden Formen der Höherqualifizierung und auf die Rolle der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmenden. Hierzu sollen Studien zu den Kosten und Nutzen der Höherqualifizierung durchgeführt werden. Anschliessend Monitoring und Bewertung der Umsetzung der daraus abgeleiteten Massnahmen.	Bund
Steuerlicher Abzug der berufsorientierten Aus- und Weiterbildungskosten	Höherer und/oder längerdauernder Abzug der Ausbildungskosten bei den Steuern. Das neue Bundesgesetz über die steuerliche Behandlung der berufsorientierten Aus- und Weiterbildungskosten wurde in August 2012 von der WAK-N behandelt. Neu	Bund / Kantone

n	<p>sollen auch die Kosten für eine freiwillige berufliche Umschulung und für einen Berufsaufstieg, unabhängig vom gegenwärtigen Beruf abziehbar sein. Insgesamt geringer Anreiz für Erwerbsaufnahme oder Ausdehnung.</p> <p>Ein Höchstabzug für solche Kosten ist im Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (DBG) geplant. Gemäss der geltenden gesetzlichen Regelung im DBG besteht momentan grundsätzlich keine Begrenzung des Abzugs für Weiterbildungskosten. Die geplante Regelung dürfte in dieser Hinsicht somit zu einer gewissen Einschränkung führen.</p>	
Kantonale Integrationsprogramme im Bereich Migration	<p>Ab 2014 sollen so genannte kantonale Integrationsprogramme umgesetzt werden. Bund und Kantone werden gemeinsam Mittel in der Höhe von rund 100 Millionen Franken zur Integrationsförderung einsetzen. Dazu gehören namentlich auch die Förderung der Qualifizierung und der Sprachkompetenzen.</p> <p>Die frühe Förderung wird im Rahmen der kantonalen Integrationsprogramme von den Kantonen weitergeführt.</p>	Bund / Kantone
Ausbildungsdaten der Immigranten erfassen	<p>Zurzeit sind die Ausbildungsdaten der Immigranten nur mangelhaft im Register der Migrationsbehörde (ZEMIS) enthalten. Durch eine bessere Erfassung der Ausbildungsdaten können die Potenziale erkannt und besser genutzt werden</p>	Bund / Kantone

Förderung spezifischer Bereiche

Massnahme	Beschreibung / Würdigung	Zuständigkeit
<i>Bestehende Massnahmen:</i>		
Masterplan Cleantech	Prüfen des Bedarfs für ein Impulsprogramm für Weiterbildung in den Bereichen der Umwelt und Energie.	Bund
MINT-Berufe	Es existieren viele verschiedene Projekte zur Förderung von MINT-Berufen. Den Schweizerischen Akademien der Wissenschaften wird für die Periode 2013–2016 das Mandat übertragen, die diesbezüglichen Anstrengungen zu koordinieren.	Bund / Kantone / Sozialpartner
<i>Geplante Massnahme:</i>		
Ärzteausbildung	Der Dialog Nationale Gesundheitspolitik von Bund und Kantonen sieht vor, dass ab 2018/19 jährlich rund 300 Ärztinnen und Ärzte zusätzlich ausgebildet werden.	Bund / Kantone / GDK / Universitäten
<i>Angedachte Massnahmen:</i>		
MINT-Stipendien	Spezielle Stipendien z.B. für MINT-Studiengänge in Zusammenarbeit mit Branchen- und Wirtschaftsverbänden. Man wird aber evaluieren müssen, ob die Stipendienhöhe die Studienwahl beeinflusst.	Bund / Kantone / Sozialpartner

Stärkung der Weiterbildung und Anrechenbarkeit von Bildungsleistungen

Massnahme	Beschreibung / Würdigung	Zuständigkeit
<i>Bestehende Massnahmen:</i>		
Die Validierung von Bildungsleistungen weiter entwickeln und ausbauen	Grundlagen sind gegeben. Bei der Umsetzung gibt es je nach Kanton und Berufsgruppe noch unausgeschöpftes Potenzial.	Bund / Kantone
Instrumente im Bereich Nachholbildung	Möglichkeit, mit entsprechender mehrjähriger Praxis, den Berufsabschluss nachträglich zu erwerben. Es gibt viele Personen, die noch über keine Ausbildung verfügen oder sich umorientieren möchten. Die Nutzung dieses Instruments sollte verbessert werden.	Bund / Kantone
Weiterarbeit am Weiterbildungsgesetz	Der Gesetzesentwurf stärkt das lebenslange Lernen und fördert Qualität und Transparenz von Weiterbildungsangeboten. Gegenstand des Gesetzesentwurfes ist die nicht-formale Bildung (z.B. Kurse, Seminare). Besonderes Augenmerk gilt der Anrechnung von Bildungsleistungen und der Förderung von Grundkompetenzen Erwachsener. Zurzeit wird die Botschaft an die eidgenössischen Räte erarbeitet.	Bund
Anerkennung ausländischer Abschlüsse (Projekt «Potenziale nutzen»)	Identifizierung und Förderung von gut qualifizierten Immigranten im Asylbereich. Projekt des BFM; startet im Herbst 2012 und dauert mehrere Jahre.	Bund
<i>Geplante Massnahme:</i>		
Steuerlicher Abzug der berufsorientierten Aus- und Weiterbildungskosten	Neu sollen auch die Kosten für eine freiwillige berufliche Umschulung und für einen Berufsaufstieg, unabhängig vom gegenwärtigen Beruf abziehbar sein. Die finanziellen Anreize zur Weiterbildung und Umschulung werden leicht erhöht.	Bund / Kantone
<i>Angedachte Massnahmen:</i>		
Ausländische Diplomanerkennung	Verbesserter Zugang zu Informationen für die ausländische Diplomanerkennung. Die Diplomanerkennung ist dezentral geregelt und es ist relativ kompliziert, die relevanten Informationen und Anlaufstellen zu finden. Die bestehenden Möglichkeiten und Informationsplattformen sind zu wenig bekannt.	Bund / Kantone
Anerkennung und Aufwertung der (unbezahlten) Care-Arbeit	Durch eine verbesserte Anerkennung der Erfahrungen im Pflegebereich kann die Einstiegshürde für nicht ausgebildete Personen in eine nachträgliche Ausbildung reduziert werden. Diese Möglichkeit sollte geprüft werden.	Bund / Kantone

A2.2 Innovationen zur Entschärfung des Fachkräftemangels

Innovation im Gesundheitswesen

Massnahme	Beschreibung / Würdigung	Zuständigkeit
<i>Bestehende Massnahmen:</i>		
Digitalisierung des Gesundheitswesens mittels «Strategie eHealth Schweiz»	Die Strategie verfolgt das Ziel, Menschen in der Schweiz unabhängig von Ort und Zeit den Leistungserbringern ihrer Wahl den Zugriff auf ihre behandlungsrelevante Informationen zu ermöglichen.	Bund / Kantone / GDK
Europäisches Forschungs- und Entwicklungsprogramm AAL	Das marktnahe Programm unterstützt internationale Projektteams, die innovative Produkte und Dienstleistungen für die Förderung der Lebensqualität und Autonomie von älteren Menschen entwickeln. Das Programm ist 2008 gestartet und läuft bis 2013. Projektbeteiligte aus der Schweiz sind in rund 30 AAL-Projekten aktiv.	Bund
Masterplan Bildung Pflegeberufe und neues Gesundheitsberufegesetz	Intensivierung der Ausbildungsangebote auf diversen Qualifikationsstufen zur Deckung des Bedarfs an Pflege- und Gesundheitspersonals. Da für die Ausbildung und die Berufsausübung im Gesundheitsbereich erhöhter Regelungsbedarf und Qualitätsanforderungen bestehen, ist ein eigenes Gesundheitsberufsgesetz für die Gesundheitsberufe auf Hochschulstufe in Planung.	Bund / Kantone / EDK / GDK / OdASSanté
Telemedizin über Apotheken	Seit April 2012 wird mit netCare in über 200 Apotheken der Schweiz eine neue medizinische Dienstleistung angeboten, die den Gang zu einem Arzt ersparen kann. Es besteht bei der Zusammenarbeit von Apothekern und Ärzten noch grosses Synergiepotenzial. Das Projekt ist privatwirtschaftlich finanziert.	Privatwirtschaft
Produktinnovationen	Entlastung des Gesundheitspersonals durch innovative Produkte, die die Selbsttherapie stärken.	Bund / Forschungsinstitute / Unternehmen
Pflegeassistentenkurs des SRK / berufliche Grundbildung Assistent/-in Gesundheit und Soziales	Die Ausbildung zur Pflegeassistentin ermöglicht es, im Rahmen der definierten Assistenzfunktion einen Beitrag zur Ausübung der fünf Funktionen der Gesundheits- und Krankenpflege zu leisten. Sie soll den Zugang zu einer Diplomausbildung in Gesundheits- und Krankenpflege erleichtern. Durch die Ausbildung von Pflegeassistenten kann höherqualifiziertes Pflegepersonal entlastet werden. Wird vom BSV mitfinanziert. 2012 wurde die zweijährige berufliche Grundbildung Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales EBA gesamtschweizerisch eingeführt.	SRK / SBF I
Ältere Pflegenden	In der Schweiz beteiligen sich viele ältere Personen freiwillig an der Betreuung pflegebedürftiger Familienmitglieder oder Freunden. Zur Unterstützung der pflegenden Angehörigen bietet das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) Kurse an. Curaviva erreicht mit seinem	SRK

	Programm Angehörige von Heiminsassen.	
Advanced Nurse Practice	Neue Ausbildung auf Masterstufe. Erster Anbieter im deutschsprachigen Raum ist die Uni Basel, Institut of Nursing Science. In der Praxis bestehen noch Umsetzungsprobleme, wegen der Krankenkassenabgeltung (Ärzte müssen gewisse Leistungen verschreiben) aber auch wegen der rechtlichen Verantwortlichkeiten.	Kantone / Universitäten
Rekrutierung von Migrantinnen für Spitex	Mit der gezielten Rekrutierung von Migrantinnen beabsichtigt die Spitex den Bedürfnissen von zukünftigen älteren pflegebedürftigen Migrantinnen und Migranten besser gerecht zu werden. Von BSV finanziert.	Bund / Spitex
<i>Geplante Massnahmen:</i>		
Behördenzusammenarbeit	Engere Zusammenarbeit zwischen den Wirtschafts- und den Gesundheitsdepartementen (auf Ebene der Kantone sowie auf Ebene Bund), um Synergien besser zu nutzen.	Bund / Kantone
IDA Work and Care	Im Auftrag des Bundesrates werden gegenwärtig unter der Leitung des BAG von einer interdepartementalen Arbeitsgruppe IDA Work and Care geeignete Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege von erkrankten Angehörigen geprüft.	Bund
Technische Instrumente zur Entlastung der Pflege	Selbstständige Überwachung des Gesundheitszustands zu Hause (bspw. einfache Messfunktionen wie Blutwerte, Blutdruck etc.) Technische Hilfsmittel, welche die Selbständigkeit von Pflegebedürftigen fördern, wie Dusch-/Badevorrichtungen, Gehhilfen etc.)	Forschung / Unternehmen (falls an eine Mitfinanzierung gedacht wird: Bund / Kantone / Krankenkasse / NGO)
Zentrierung der Spitzenmedizin an wenigen Standorten in der Schweiz	Durch die Zentrierung der Spitzenmedizin können einerseits Kosten gespart werden, andererseits kann allenfalls auch Fachpersonal eingespart werden.	Bund / Kantone / GDK
Behandlungsketten	Bei Planung von neuen Spitälern stärkere Orientierung an den Behandlungsketten, damit weniger Zeit für die Verlegung der Patienten benötigt wird.	Kantone / GDK
Förderung von neuen Organisations-, Arbeits- und Betriebsmodellen	Z.B. im Bereich der Notfallversorgung bewähren sich innovative Organisations- und Kooperationsmodelle mit optimierter Zusammenarbeit zwischen Spitälern und niedergelassenen Ärzten. In solchen Modellen werden ambulante Versorgungsstrukturen als spitalassoziierte Notfallpraxen innerhalb oder ausserhalb von Spitälern betrieben. Durch effizientere medizinische Versorgung besteht Potenzial für Reduktion des Fachkräftebedarfs	Kantone / GDK
<i>Angedachte Massnahmen:</i>		
Interprofessionalität	Bildung interprofessionell zu fördern mit Bildungsweekends, gemeinsame Case-Studies mit Studenten/Auszubildenden	Bund /

	verschiedener Berufsbilder, um ein besseres Verständnis der Rolle der andern zu erreichen. Zur Weiterentwicklung der ärztlichen Bildung wurde 2010 die Plattform «Zukunft ärztliche Bildung» vom Dialog Nationale Gesundheitspolitik und dem BAG lanciert.	Kantone / GDK
Sensibilisierungskampagne	Sensibilisierungskampagne bezüglich Kosten- und Ressourceneffizienz im Gesundheitsbereich. Die Wirkung einer solchen Sensibilisierungskampagne sowie deren Beitrag zur Entschärfung der Fachkräfteproblematik ist ungewiss.	Bund / Kantone
Ältere Pflegende	Idee: Die Bildungsangebote für ältere Personen in der Pflege könnten stärker gefördert werden.	Bund / Kantone / Bildungsanbieter
St. Galler Zeitvorsorge Modell	Rüstige Seniorinnen und Senioren unterstützen gebrechliche Rentnerinnen und Rentner im Haushalt oder im Heim und sammeln so Zeitgutschriften, die sie später bei Bedarf selber wiederum einlösen können. Die Stadt St. Gallen führt dieses Modell 2013 ein. Der Bund könnte den Austausch guter Praxis fördern.	Kantone / ev. Bund
Innovative Wohnformen für Pflegebedürftige	Beispiele sind Pflegewohngruppen für Demenzbetroffene, die speziell auf die Bedürfnisse von Demenzpatienten ausgerichtet sind und einen Beitrag zur personellen Entlastung von Pflege- und Alterseinrichtungen leisten. Der Bund könnte den Austausch guter Praxis fördern.	Kantone / ev. Bund

Innovation im Bildungswesen

Massnahme	Beschreibung / Würdigung	Zuständigkeit
<i>Bestehende Massnahmen:</i>		
eLearning	Das Bundesprogramm «Swiss Virtual Campus» (2000 - 2007) hatte zwar nicht direkt eine Personalentlastung erreicht, hatte aber an den Hochschulen zahlreiche Initiativen im eLearning-Bereich ausgelöst und Aktivitäten gefördert, dank derer eLearning als Möglichkeit der Modernisierung und Transformation der Lehre wahrgenommen und angewendet wird. Die weitere Entwicklung von eLearning liegt heute in der Verantwortung der Hochschulen mit dem Ziel, die entstandenen Projekte langfristig in den Hochschulen zu integrieren.	Bund / Kantone / Universitäten
Sprachförderung von Immigranten	Sprachförderungs-Projekt («Fide») des BFM, trägt auf eine innovative Art zur sprachlichen Integration von Zugewanderten bei.	Bund / Kantone
<i>Geplante Massnahmen:</i>		
Keine bekannt		

Innovation bei öffentlicher Hand (E-Government)

Massnahme	Beschreibung / Würdigung	Zuständigkeit
<i>Bestehende Massnahmen:</i>		
E-Government	Diese nationale E-Government-Strategie wurde unter Federführung des Informatiksteuerungsorgans des Bundes (ISB) in enger Zusammenarbeit mit den Kantonen und Gemeinden entwickelt. Ziel: Wirtschaft/Bevölkerung wickelt den Verkehr mit den Behörden elektronisch ab. Die Instrumente von E-Government sind grösstenteils vorhanden, allerdings hat die Umsetzung von E-Government insbesondere auf kommunaler Ebene gemäss Fachexperten noch Steigerungspotenzial.	Bund / Kantone / Gemeinden
E-Economy	Das «E-Economy»-Programm hat zum Ziel, die Potenziale der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) in allen Bereichen auszuschöpfen, um Wachstum und Innovation zugunsten des Standorts Schweiz zu fördern. Die Schweiz hat im internationalen Vergleich insbesondere bei der Nutzungsrate von E-Banking, E-Commerce, E-Health und E-Education noch ein Nachholpotenzial. Durch einen verbesserten Einsatz von IKT in der Wirtschaft kann die Personalintensität gesenkt und damit der Bedarf an Fachkräften gedämpft werden.	Bund / Kantone / Unternehmen
SuisseID	Die SuisseID ist der erste standardisierte elektronische Identitätsnachweis der Schweiz, mit dem sowohl eine rechtsgültige elektronische Signatur wie auch eine sichere Authentifizierung möglich sind. Der Trägerverein SuisseID besteht aus SECO, QuoVadis Trustlink Schweiz AG, Swisscom AG, Die Schweizerische Post und dem Bundesamt für Informatik (BIT). Die SuisseID ist eine elementare Grundlage für eine effiziente Anwendung von E-Government und E-Economy. die Umsetzung hat gemäss Fachexperten jedoch noch Verbesserungspotenzial (insbesondere auf kommunaler Ebene)	Bund / Kantone / Gemeinde / Privatwirtschaft
<i>Geplante Massnahme:</i>		
Internetkommunikation mit Bürgern und Ausländern auf Englisch	Eine Übersetzung in Englisch würde den Behördenverkehr von Fremdsprachigen erleichtern und die Personalintensität der Behörden zu einem gewissen Grad senken	Bund / Kantone / Gemeinde
<i>Angedachte Massnahme:</i>		
Innovationsplattformen	Nutzung und Förderung von Innovationsplattformen wie beispielsweise die Open Innovation Plattform «Atizo». Aufrechterhaltung des Kontakts zu ehemaligen Mitarbeitenden (Pension, Stellenwechsel) um auf deren Know-how zurückgreifen zu können und ihnen oder externen Fachkräften einzelne Projekte auf Mandatsbasis zu vergeben.	Privatwirtschaft (für den öffentlichen Sektor)

A2.3 Aktives Altern – Förderung der Phase vor/nach der Pensionierung

Anreize zur Erwerbstätigkeit in den Systemen der Altersvorsorge

Massnahme	Beschreibung / Würdigung	Zuständigkeit
<i>Bestehende Massnahmen:</i>		
1. Säule Freigrenze bei AHV-Beiträgen Aufschub der Rente Vereinbarkeit Arbeit und Rentenbezug	Art. 6 ^{quater} AHV-Verordnung: die ersten 16 800 Franken sind bei Erwerbstätigkeit im Rentenalter nicht AHV-beitragspflichtig. Beitragspflichtig ist nur der Teil des Einkommens, der 16 800 Franken im Jahr übersteigt. Bei Aufschub des Rentenalters (heute bis 5 Jahre möglich, Art. 39 AHVG) wird die Rente bis maximal 31,5 Prozent erhöht, auch über die Maximalrente hinaus. Der Bezug einer AHV-Rente verhindert die Aufnahme einer bezahlten Erwerbstätigkeit nicht.	Bund
2. Säule Teilzeitarbeit vor Pensionsalter und Weiterversicherung im Pensionsalter	Anpassungen im BVG, um Teilzeitarbeit vor Erreichen des Pensionsalters sowie Weiterversicherung (inkl. Beiträge) nach Erreichen des Rentenalters zu ermöglichen. Zwei neue Bestimmungen seit 1.1.2011: Art. 33a und 33b BVG. Art. 33a und 33b BVG sind nur Kann-Bestimmungen und müssen von den Pensionskassen nicht angeboten werden. Die direkte BV-Aufsicht des BSV hat die Reglemente der Pensionskassen zum Aufschub des Rentenalters überprüft. Die Massnahme wurde von den grösseren Einrichtungen z.T. umgesetzt.	Bund / Pensionskassen
Säule 3a Beiträge bis 70 Jahre	Möglichkeit bei Weiterarbeit bis zum Alter von 70 Jahren, Beiträge in die Säule 3a zu leisten. Gleichzeitig werden auch Steuerabzüge für die Säule 3a zwischen dem 65. und 70. Altersjahr möglich. Dies gibt Anreize zum Weiterarbeiten nach der Pensionierung.	Bund
<i>Angedachte Massnahmen:</i>		
1. Säule Beitragslücken	Möglichkeiten Beitragslücken zu schliessen, durch Berücksichtigung aller geleisteten Beitragszahlungen. Diese Massnahme ist im Moment in keiner Botschaft/Revision vorgesehen. Die erwartete Wirkung der Massnahme wird eher als gering eingestuft.	Bund
2. Säule Reduktion des Anstiegs der BVG Beiträge mit dem Alter	Reduktion des Anstiegs der BVG-Beiträge mit zunehmendem Alter. Damit würden die Lohnnebenkosten älterer Erwerbstätiger sinken und deren Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt erhöht. Als Folge müssten jedoch die Renten gesenkt werden, was nicht dem politischen Willen entspricht, oder die Beiträge in jüngeren Jahren angehoben werden. Diese Massnahme wurde im Rahmen des Wachstumspakets 2004–2006 evaluiert und wegen zu geringer Wirkung relativ zu den Kosten verworfen. Eine solche Massnahme ist im Moment nicht in einer Botschaft/Revision enthalten.	Bund
2. Säule Anhebung der Altersgrenze für das	Die Anhebung der Altersgrenze für das frühestmögliche Rücktrittsalter hätte eine Reduktion der steuerprivilegierten Vorfinanzierung der vorzeitigen Pensionierung zur Folge.	Bund

frühestmögliche Rücktrittsalter		
Aufhebung der Rentenaltersgrenze beim Bund	Aufhebung Altersgrenzen bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen. Damit würden Arbeitsverhältnisse von Bundesangestellten nicht mehr durch Gesetzesvorgaben enden, wenn das ordentliche Rentenalter erreicht ist. Stattdessen würden öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse beim Bund durch gegenseitiges Einvernehmen oder bei Vorliegen entsprechender Gründe durch Kündigung enden.	Bund

Förderung der Arbeitsfähigkeit und -motivation von älteren Arbeitnehmenden

Massnahme	Beschreibung / Würdigung	Zuständigkeit
<i>Bestehende Massnahmen:</i>		
Aufsicht und Vollzug ArG und UVG	Aufsicht des SECO über den Vollzug Arbeitsgesetzes (ArG) und Unfallversicherungsgesetzes (UVG) durch die kantonalen Arbeitsinspektorate. Ziel: Förderung der Gesundheit von Arbeitnehmenden. Die Umsetzung liegt bei den Kantonen. Seitens Bund, gibt es kein weiterer Handlungsbedarf.	Bund / Kantone
Gesundheitsprävention in den Unternehmen	Gesundheitsprävention wirkt darauf hin, dass Personen länger in guter Gesundheit leben. In den Präventionsprogrammen des BAG gibt es dazu diverse Massnahmen, wie z.B. die Förderung von gesunden Menü-Angeboten in Mensen oder Rauchstopp-Programme (www.arbeitsplatz-rauchfrei.ch). Im Rahmen des nationalen Alkoholpräventionsprogramm werden Probleme von Unternehmen speziell untersucht und Wege aufgezeigt, wie Absenzen reduziert und die Produktivität in den Unternehmen erhöht werden können. Auch eine Internetseite ist diesem Thema gewidmet: Die neue Alkoholpräventionskampagne wird in Zusammenarbeit mit diversen Akteuren, u.a. mit dem SECO, durchgeführt.	Bund / SUVA / Gesundheitsförderung Schweiz / Unternehmen
Nationales Forum für betriebliche Gesundheitsförderung	Mit dem Ziel, betriebliche Gesundheitsförderung zu verbreiten, hat die Gesundheitsförderung Schweiz ein nationales Forum aufgebaut. Dieses besteht aus einer öffentlichen Datenbank und aus einer Reihe von Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen. Am nationalen Forum können sich Kantone, Wirtschaft und Versicherer aktiv beteiligen. Die betriebliche Gesundheitsförderung schliesst die Lücken in den bestehenden Präventionsmassnahmen und leistet damit auch einen Beitrag zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmenden.	Bund / Kantone / Sozialpartner / Privatwirtschaft
Einarbeitungszuschüsse	Ausweitung der Einarbeitungszuschüsse der Arbeitslosenversicherung (ALV) auf 12 Monate und 50 Prozent der Lohnkosten für ältere Arbeitslose (50+) im Zuge der 4. Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) vom 1. April 2011. Durch die Einarbeitungszuschüsse soll der Anreiz für	Bund (Umsetzung bei den Kantonen)

	Arbeitgeber erhöht werden, ältere Arbeitslose anzustellen.	
Arbeitsmarktliche Massnahmen für ältere Arbeitslose	Seit der 4. Revision des AVIG können ältere Arbeitslose (50+) unabhängig von ihrem Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung bis ans Ende ihrer Rahmenfrist an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen teilnehmen.	Bund (Umsetzung bei den Kantonen)
<i>Geplante Massnahme:</i>		
Förderung von Best-Practice-Beispielen im Bereich AMM für ältere Arbeitslose	Verstärkte Förderung von Best-Practice-Beispielen im Bereich der arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) für ältere Arbeitslose.	Bund / Kantone
<i>Angedachte Massnahmen:</i>		
Sensibilisierungskampagne für ältere Arbeitnehmende	An Unternehmen gerichtete Sensibilisierungskampagne zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmender (z.B. Lohnsysteme und Bedeutung von Anciennitätslöhnen). Ein Systemwechsel von Anciennitäts- zu Leistungslöhnen ist aber gesellschaftlich (noch) nicht akzeptiert.	Bund / Arbeitgebervertreter
Angebot altersgerechte Arbeit durch den Arbeitgeber	Um ältere Arbeitnehmende länger in der Erwerbstätigkeit zu behalten, bedarf es auf ihre Bedürfnisse angepasste Bedingungen wie flexiblere Arbeitsmodelle, Teilzeitpensen, Teilpensionierungen etc. Arbeitgeber können aber gleichzeitig von der Lebens- und Berufserfahrung älterer Mitarbeitender profitieren.	Arbeitgeber (öffentlich wie auch privat)

A2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familienergänzende Kinderbetreuung

Massnahme	Beschreibung / Würdigung	Zuständigkeit
<i>Bestehende Massnahmen:</i>		
Impulsprogramm des Bundes zum Ausbau der Kinderbetreuungsplätzen	Bisher konnte mit dem Impulsprogramm die Schaffung von 39 000 zusätzlichen Plätzen unterstützt werden. Das Programm wurde vom Parlament aufgrund des starken Bedarfs nach Plätzen bzw. Finanzhilfen um vier Jahre bis Ende Januar 2015 verlängert. Die Nachhaltigkeit der Finanzierung bzw. der geschaffenen Plätze wurde nachgewiesen.	Bund
Informationsplattform «Vereinbarkeit Beruf und Familie: Massnahmen der Kantone und Gemeinden»	Sie erlaubt den Informationsaustausch über kantonale und kommunale Massnahmen im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung. Ergänzendes Instrument zum Impulsprogramm des Bundes.	Bund
Bundesprogramm «Chancengleichheit an den Universitäten und an den Fachhochschulen»	Dieses Programm hat den Aufbau von familienergänzenden Kinderbetreuungsplätzen an den Universitäten und Fachhochschulen unterstützt. Zielgerichtete Unterstützung für die Vereinbarkeit von Familie und Bildung.	Bund

Bund als Arbeitgeber (Subventionen für Elterntarife)	Der Bund geht als Arbeitgeber mit der Massnahme «Mitfinanzierung von familienergänzender Kinderbetreuung für die Kinder der Mitarbeitenden» mit gutem Beispiel voran.	Bund
<i>Geplante Massnahmen:</i>		
Ausbau vorhandenen Massnahmen zum Ausbau der Kinderbetreuungsplätzen	Das Angebot an familienergänzenden Kinderbetreuungsplätzen genügt der stark wachsenden Nachfrage bei weitem nicht. Die fehlenden finanziellen Ressourcen der öffentlichen Hand erklären sich auch durch die geringe Prioritätensetzung dieses Themas in der politischen Agenda.	Kantone / Gemeinden
Weiterführung der Informationsplattform «Vereinbarkeit Beruf und Familie: Massnahmen der Kantone und Gemeinden»	Ergänzendes Instrument zum Impulsprogramm des Bundes, welches bis 2015 dauert.	Bund

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Massnahme	Beschreibung / Würdigung	Zuständigkeit
<i>Bestehende Massnahmen:</i>		
Information und Sensibilisierung, Verbreitung von Good Practice von familienfreundliche Arbeitsbedingungen	Information und Sensibilisierung, Verbreitung von guten Beispielen mittels verschiedenen Publikationen (z.B. KMU-Handbuch) und der Informationsplattform «Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Massnahmen der Kantone und Gemeinden» des Bundes sowie durch Projekte von einzelnen Kantonen. Vom KMU-Handbuch wurden mehr als 10 000 Exemplare bestellt. Es dient oft als Grundlage für kantonale Projekte.	Bund und Kantone
Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz	Finanzierung von Projekten zur Förderung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen (www.topbox.ch). Auch Unternehmen haben die Möglichkeit, Finanzhilfen zu beantragen.	Bund
Massnahmen zur Erreichung der Lohngleichheit	Kontrollen im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens. Lohngleichheitsdialog. Finanzierung von Projekten (z.B. Equal-salary)	Bund
Marie Heim Vögtlin Beiträge für Forscherinnen nach Babypause	Massnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung für Doktorierende, wobei die Wirkung ziemlich marginal ist (Zielgruppe sehr klein).	Bund
<i>Geplante Massnahme:</i>		
Information und Sensibilisierung, Verbreitung von Good Practice von	Nationales Projekt «250 Unternehmen engagieren sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie» (2013-2015) wird derzeit erarbeitet. Empfehlung zuhanden der Kantone, in Zusammenarbeit mit den regionalen Wirtschaftsverbänden	Bund / Kantone

familienfreundlichen Arbeitsbedingungen	ebenfalls Projekte zu lancieren.	
---	----------------------------------	--

Abbau negativer finanzieller Arbeitsanreize für Arbeitnehmende mit Betreuungspflichten

Massnahme	Beschreibung / Würdigung	Zuständigkeit
<i>Bestehende Massnahmen:</i>		
Steuerlicher Abzug Kinderbetreuungskosten	Bundesebene (direkte Bundessteuer): In Kraft seit dem 1.1.2011, Plafond liegt bei Fr. 10 100.- (Stand 2013). Die Kantone sind verpflichtet, einen solchen Abzug bis 1.1.2013 ebenfalls einzuführen. Die maximale Abzugshöhe können sie selbst festlegen.	Bund / Kantone
Sofortmassnahmen zur Beseitigung der Heiratsstrafe beim Steuerwesen	Als Sofortmassnahme wurde 2008 bei der direkten Bundessteuer ein Abzug von Fr. 2500.- (Stand 2013: Fr. 2600.-) für alle Verheirateten sowie einen Abzug von 50 Prozent des niedrigeren Erwerbseinkommens (Stand 2013: min. Fr. 8100.-, max. Fr. 13 400.-) für Zweiverdienerhepaare eingeführt. Damit konnte die Schlechterstellung gegenüber den Zweiverdienerkonkubinatspaaren für rund 66 Prozent der betroffenen Zweiverdienerhepaare vollständig beseitigt werden.	Bund
<i>Geplante Massnahmen:</i>		
Weiterer Abbau der Heiratsstrafe beim Steuerwesen	Auftrag des Bundesrates an das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD), einen Vorschlag (basierend auf dem Modell der sogenannten alternativen Steuerberechnung) auszuarbeiten, um gezielt die steuerliche Benachteiligung für alle noch betroffenen Zweiverdienerhepaaren bei der direkten Bundessteuer zu beseitigen.	Bund
Verbesserung der kantonalen und kommunalen Steuer- und Sozialsysteme	Empfehlung zuhanden der Kantone und Gemeinden, ihr Steuer- und Sozialsystem zu überprüfen und wenn nötig Massnahmen zum Abbau negativer finanzieller Arbeitsanreize für Eltern durchzuführen. Insbesondere gilt es die Abhalteeffekte durch die Besteuerung des Zweiteinkommens und durch die hohen Kosten für die familienexterne Kinderbetreuung abzubauen.	Kantone / Gemeinden