



Bern, 15. März 2024

Gesamtschau zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials (Umsetzung Art. 121a BV)

Bericht des Bundesrates

Aktenzeichen: 301-5060/2/1/7/4



Inhalt

Management Summary.....	4
1 Einleitung.....	6
1.1 Auftrag und Ziel der Gesamtschau	6
1.2 Aktueller Kontext	6
1.3 Aufbau des Berichts.....	8
2 Der Schweizer Arbeitsmarkt.....	8
2.1 Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktintegration	8
2.2 Arbeits- und Fachkräftebedarf	10
2.3 Zulassung ausländischer Arbeitskräfte	11
3 Arbeitsmarktpolitik	13
3.1 Ziele und Stossrichtungen	13
3.2 Schwerpunkte.....	14
3.2.1 Öffentliche Arbeitsvermittlung	14
3.2.2 Arbeitsmarktbeteiligung von älteren Arbeitnehmenden	17
3.2.3 Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen	17
3.3 Spezifische Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials im Bereich der Arbeitsmarktpolitik.....	20
3.3.1 Stellenmeldepflicht (Art. 21a AIG).....	20
3.3.2 Impulsprogramm zur Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren und insbesondere älteren Arbeitslosen	23
3.3.3 Pilotversuch für Personen über 50 Jahren, die von der Aussteuerung bedroht oder bereits ausgesteuert sind.....	24
3.3.4 Überbrückungsleistung für ausgesteuerte Arbeitslose über 60 Jahre	26
3.4 Beurteilung der Zielerreichung.....	27
3.5 Schlussfolgerungen	30
4 Bildungspolitik.....	31
4.1 Ziele und Stossrichtungen	31
4.2 Schwerpunkte.....	32
4.2.1 Berufsbildung.....	32
4.2.2 Hochschulbildung	35
4.2.3 Weiterbildung.....	36
4.3 Spezifische Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials im Bereich der Bildungspolitik	37
4.3.1 Kostenlose Standortbestimmung, Potentialabklärung und Laufbahnberatung für Erwachsene über 40 Jahre	37
4.3.2 Berufsabschluss für Erwachsene: Anrechnung von Bildungsleistungen.....	39
4.4 Beurteilung der Zielerreichung	41
4.5 Weitere Massnahmen in der Berufs- und Weiterbildung	42

4.6	Schlussfolgerungen	44
5	Integrationspolitik.....	44
5.1	Ziele und Stossrichtungen	44
5.2	Schwerpunkte.....	45
5.2.1	Kantonale Integrationsprogramme.....	46
5.2.2	Nationale Massnahmen	48
5.3	Spezifische Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials im Bereich der Integrationspolitik	49
5.3.1	Meldung von stellensuchenden vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen (VA/FL) bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung	49
5.3.2	Pilotprogramm Integrationsvorlehre (INVOL) verlängern und für Personen aus EU/EFTA- und Drittstaaten ausserhalb des Asylbereichs öffnen (INVOL+).....	50
5.3.3	Nachhaltigen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt für schwer vermittelbare Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene mit finanziellen Zuschüssen fördern.....	52
5.4	Beurteilung der Zielerreichung.....	53
5.5	Schlussfolgerungen	54
6	Konsultationsergebnisse.....	55
6.1	Arbeitsmarkt	55
6.2	Bildung	56
6.3	Integration von Ausländerinnen und Ausländern.....	57
6.4	Andere Bereiche.....	57
7	Fazit.....	58
	Abkürzungsverzeichnis	60

Management Summary

Auftrag

Mit dem vorliegenden Bericht wird der Auftrag des Bundesrates vom 11. Juni 2021 umgesetzt, welcher die Erstellung einer Gesamtschau zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials umfasst. Im Bericht soll eine Beurteilung vorgenommen werden, inwieweit die verschiedenen Massnahmen in einer Gesamtsicht die Ziele der Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials erfüllen und ob zusätzliche Massnahmen erforderlich sind. Bei der Erstellung des Berichts ist der Einbezug der Kantone und Sozialpartner sicherzustellen.

Zur Umsetzung des Auftrages werden in einem ersten Schritt die Ziele und Stossrichtungen der Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials in den Bereichen Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Integrationspolitik dargelegt. In einem zweiten Schritt wird analysiert, inwieweit diese Ziele erreicht werden können und ob Handlungsbedarf für zusätzliche Massnahmen besteht. Für diese Analyse wird einerseits ein möglichst evidenzbasiertes Gesamtbild («*bigger picture*») der wirtschaftlichen, arbeitsmarktlichen sowie bildungs- und integrationspolitischen Situation geschaffen. Dabei werden neben Kennzahlen und aktuellen Herausforderungen die politischen Schwerpunkte in den einzelnen Bereichen dargelegt. Andererseits wird geprüft, welchen Beitrag zur Zielerreichung die bereits ergriffenen und geplanten Massnahmen leisten können.

Aktueller Kontext

Der Schweizer Arbeitsmarkt sieht sich aktuell mit einer auch im langjährigen Vergleich historisch tiefen Arbeitslosenquote und damit einhergehend einem deutlich erhöhten Arbeits- und Fachkräftemangel konfrontiert. Die erhöhten Rekrutierungsschwierigkeiten sind zu einem grossen Teil konjunkturbedingt und dürften sich bei einer Abschwächung der Arbeitsmarktentwicklung in vielen Bereichen wieder entspannen. Mittel- und langfristig tragen jedoch der demografische und der technologische Wandel zu einem wachsenden bzw. sich stetig wandelnden Fachkräftebedarf bei. In den MINT- und Gesundheitsberufen gibt es seit mehreren Jahren einen strukturellen Fachkräftemangel, der auch in den kommenden Jahren anhalten dürfte. Zur Deckung der steigenden Nachfrage nach Fachkräften will der Bundesrat das Potenzial der inländischen Arbeitskräfte so gut wie möglich ausschöpfen. Ausgangspunkte für den verstärkten Fokus auf die Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials sind die Fachkräfteinitiative von 2011, die Umsetzung von Artikel 121a der Bundesverfassung (BV; Steuerung der Zuwanderung) sowie das Massnahmenpaket des Bundesrates zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials von Mai 2019.

Neben der Förderung und besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials trägt auch die Zuwanderung zur Abfederung des Fach- und Arbeitskräftemangels bei, indem Schweizer Unternehmen ihren Bedarf zum Teil auch durch den Zuzug von Arbeitskräften aus dem Ausland decken können. Die aktuell hohe Zuwanderung rührt ebenfalls von der starken Arbeitskräftenachfrage her, denn die Zuwanderung im Ausländerbereich ist stark auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet. So war im Jahr 2022 bei mehr als der Hälfte der in die ständige Wohnbevölkerung eingewanderten Personen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit der Grund des Zuzugs.

Ergebnisse

Im Bereich des Arbeitsmarktes zeigen die definierten Ziele und Stossrichtungen über die untersuchte Zeitperiode hinweg eine positive Entwicklung. Die Erwerbsbeteiligung in der Schweiz ist im internationalen Quervergleich sehr hoch und konnte über die letzten 10 Jahre weiter gesteigert werden. Die Arbeitslosigkeit liegt sowohl im zeitlichen als auch im internationalen Vergleich auf tiefem Niveau. Die bisherigen Erkenntnisse aus den spezifischen Massnahmen, welche im Rahmen der Umsetzung von Artikel 121a BV und des Massnahmenpakets von Mai 2019 ergriffen wurden, sind ebenfalls positiv.

Bei der Berufs- und Weiterbildung haben Bund, Kantone und Organisationen der Arbeit (OdA) in den letzten Jahren verschiedene Anstrengungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen unternommen, so beispielsweise im Rahmen der Initiative «Berufsbildung 2030». Die von Bund und Kantonen gesetzten bildungspolitischen Ziele tragen im bestehenden Bildungssystem mit den zur Verfügung stehenden Instrumentarien, Gremien und Plattformen der Verbundpartner wesentlich zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials bei.

Trotz der insgesamt positiven Entwicklung zeigen die Analyse sowie die Ergebnisse aus der Konsultation der Kantone, der Sozialpartner und ausgewählter weiterer Stakeholder, dass insbesondere bei der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmenden noch ungenutzte Potenziale bestehen.

Im Integrationsbereich bestehen bereits vielfältige Programme und Projekte zur langfristigen Eingliederung von zugewanderten Personen in den Schweizer Arbeitsmarkt. Die gesetzten Ziele werden teilweise erreicht. Potenzial besteht insbesondere noch bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen und bei im Familiennachzug zugewanderten Personen (ausserhalb des Asylbereichs). Zusätzliche Massnahmen könnten dazu beitragen, das Potenzial dieser Personen noch besser zu fördern und auszuschöpfen. Bei der Arbeitsmarktintegration namentlich auch von Personen mit Schutzstatus S und anderen Personen aus dem Asylbereich sollen eine bessere Begleitung im Rahmen der bestehenden Strukturen und zusätzliche gezielte Massnahmen die Erwerbsbeteiligung weiter erhöhen.

Darüber hinaus werden in weiteren Bereichen Anstrengungen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials unternommen: Zu nennen sind hier beispielsweise die Reform AHV 21, welche unter anderem zusätzliche Anreize für die Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus vorsieht, die laufende Umsetzung der Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)» oder die Botschaft zur Einführung der Individualbesteuerung, die der Bundesrat am 21. Februar 2024 verabschiedet hat.

In den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Integration werden bereits zahlreiche Massnahmen auf verschiedenen Ebenen umgesetzt und weitere Massnahmen befinden sich in Planung. Aus einer Gesamtsicht ist daher festzuhalten, dass die Schwerpunkte und Massnahmen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Integration bereits einen wichtigen Beitrag zur besseren Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials geleistet haben und weiterhin leisten werden. Die weitere Förderung und Ausschöpfung des inländischen Potenzials ist jedoch zentral, um dem ausgeprägten und sich zukünftig noch verschärfenden Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Als Ergänzung zum inländischen Potenzial, welches sich auf Grund der demografischen Entwicklung tendenziell verringert, wird die Schweizer Wirtschaft aber auch in Zukunft auf die Zuwanderung von Arbeits- und Fachkräften aus der EU/EFTA sowie aus Drittstaaten angewiesen sein, um den Bedarf an Arbeits- und Fachkräften decken zu können.

1 Einleitung

1.1 Auftrag und Ziel der Gesamtschau

Am 9. Februar 2014 haben Volk und Stände die Eidgenössische Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» angenommen und damit in der Bundesverfassung einen neuen Artikel zur Steuerung der Zuwanderung geschaffen (Art. 121a BV; SR 101). Zur Umsetzung dieses Artikels hat sich das Parlament für eine Steuerung entschieden, welche darauf abzielt, das inländische Arbeitskräftepotenzial besser zu nutzen. Dazu gehört insbesondere die Stellenmeldepflicht als Massnahme für stellensuchende Personen (Art. 21a des Ausländer- und Integrationsgesetzes; AIG; SR 142.20). Es handelt sich dabei um eine Lösung, die mit dem Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU (FZA, SR 0.142.112.681) vereinbar ist und eine Weiterführung des bilateralen Weges sicherstellt.

Definition inländisches Arbeitskräftepotenzial

Zum inländischen Arbeitskräftepotenzial gehören, gestützt auf Artikel 21 Absatz 2 AIG, Schweizerinnen und Schweizer, Personen mit einer Niederlassungsbewilligung, Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung, welche zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt, sowie vorläufig Aufgenommene (VA), anerkannte Flüchtlinge (FL) und Personen mit Schutzstatus S.

Mit der Motion 16.4151 «Monitoring über die Wirkung der Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative» sowie gestützt auf Artikel 21a Absatz 8 AIG wurde der Bundesrat beauftragt, ein Monitoring zu den Auswirkungen der Umsetzung von Artikel 121a der Bundesverfassung (BV) auf die Zuwanderung durchzuführen und dem Parlament weitere arbeitsmarktbezogene Massnahmen vorzuschlagen, sollten die Massnahmen nicht die gewünschte Wirkung erzielen oder sich neue Probleme ergeben.

Am 11. Juni 2021 hat der Bundesrat erste Erkenntnisse aus dem Vollzugsmonitoring des SECO und Ergebnisse einer Wirkungsevaluation der Einführungsphase der Stellenmeldepflicht zur Kenntnis genommen. Für die Einführungsphase und die damit noch junge Massnahme konnte keine erhebliche Wirkung auf die Arbeitslosigkeit und die Zuwanderung festgestellt werden. Im Hinblick auf die weitere Umsetzung von Artikel 21a Absatz 8 AIG und Motion 16.4151 hat der Bundesrat das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) beauftragt, in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) und unter Einbezug der Kantone und Sozialpartner bis zum 31. März 2024 eine Gesamtschau zu allen bereits ergriffenen Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials vorzulegen. Der Bericht soll eine Beurteilung beinhalten, inwieweit die verschiedenen Massnahmen in einer Gesamtsicht die Ziele der Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials erfüllen und ob zusätzliche Massnahmen erforderlich sind.¹

Mit dem vorliegenden Bericht wird dieser Auftrag umgesetzt.

1.2 Aktueller Kontext

Mit der Corona-Pandemie erlebte die Schweiz im Jahr 2020 den stärksten Rückgang des Bruttoinlandprodukts (BIP) seit den 1970er-Jahren. Diverse Massnahmen, insbesondere der massive Einsatz der Kurzarbeit im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (ALV), haben eine rasche Erholung der Wirtschaft begünstigt. Gemäss SECO resultiert für das Jahr 2023 eine durchschnittliche Arbeitslosenquote von 2 Prozent, was einer Abnahme um 0,2 Prozentpunkte gegenüber 2022 (2,2%) entspricht. Dabei handelt es sich um die tiefste Arbeitslosenquote seit über 20 Jahren.² Im Zuge der Erholung von der Covid-19-Krise akzentuierten

¹ Bundesrat (2021): [Effiziente Umsetzung der Stellenmeldepflicht](#)

² SECO (2023): [Die Lage auf dem Arbeitsmarkt 2023](#)

sich ab 2021 die Rekrutierungsschwierigkeiten der Unternehmen. Im Jahr 2022 bekundeten durchschnittlich rund 40 Prozent der Unternehmen Schwierigkeiten bei der Einstellung von qualifizierten Arbeitskräften, was auch im langjährigen Vergleich ein hoher Wert ist.³ Die Schweizer Wirtschaft sah sich – trotz einer verlangsamten konjunkturellen Entwicklung – auch im ersten Halbjahr 2023 in quasi allen Branchen mit einem ausgeprägten Arbeits- und Fachkräftemangel konfrontiert.

Neben der konjunkturellen Entwicklung liegt ein weiterer Grund für diese Entwicklung im demografischen Wandel, welcher das Wachstum der Bevölkerung im Erwerbsalter bremst. Das demografische Wachstum der Erwerbsbevölkerung hat sich bereits in den letzten Jahren sukzessive verlangsamt. Seit dem Jahr 2020 übersteigt in der Schweiz die Zahl der 65-Jährigen jene der 20-Jährigen, d.h. es treten nun tendenziell mehr Personen durch Pensionierung aus dem Arbeitsmarkt aus als junge Personen in den Arbeitsmarkt neu eintreten. Mit der Pensionierung der geburtenstarken Jahrgänge der «Babyboomer» wird sich dieser Effekt in den kommenden Jahren noch verstärken. Ein weiteres Wachstum der Bevölkerung im Erwerbsalter wird damit in Zukunft noch stärker als bisher von der Zuwanderung abhängen. Gemäss dem Referenzszenario (A-00) des Bundesamts für Statistik (BFS) zur Bevölkerungsentwicklung dürfte 2029 die Zahl der 65-Jährigen jene der 20-Jährigen um 28 000 übertreffen.⁴

Parallel zu den erwähnten quantitativen Entwicklungen muss sich der Arbeitsmarkt auch laufend an qualitative Veränderungen anpassen. So haben Tätigkeiten mit hohem Anforderungsprofil aufgrund technologischer Entwicklungen (bspw. der Digitalisierung) und als Folge des Strukturwandels des Schweizer Arbeitsmarkts über die letzten Jahrzehnte laufend an Bedeutung gewonnen. Auch neuere Entwicklungen, wie bspw. der vermehrte Einsatz von künstlicher Intelligenz dürften Verschiebungen in der Nachfrage nach unterschiedlichen Qualifikationen auslösen und eine laufende Anpassung der Erwerbsbevölkerung erfordern. Der Bundesrat verfolgt das Ziel, den Bedarf an Fachkräften auch zukünftig bestmöglich im Inland zu decken und Rahmenbedingungen zu setzen, die der ansässigen Erwerbsbevölkerung eine Anpassung an neue Anforderungen ermöglichen. In Ergänzung zum inländischen Potenzial sind die hiesigen Unternehmen aber auch in Zukunft darauf angewiesen, Arbeitskräfte aus dem Ausland rekrutieren zu können.

Die Zuwanderung im Ausländerbereich ist – im Unterschied zum Asylbereich – stark auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet und leistet dadurch einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Bedarfs der Schweizer Wirtschaft nach Arbeits- und Fachkräften. Im Jahr 2022 war bei mehr als der Hälfte (52,3 %) der in die ständige Wohnbevölkerung eingewanderten Personen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit der Grund des Zuzugs (EU/EFTA: 69,7 %; Drittstaaten: 10,9 %). Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch einem grossen Teil der im Familiennachzug eingereisten Personen die Arbeitsmarktintegration gelingt, wobei dies insbesondere für spät in die Schweiz gekommene Personen eine vergleichsweise grössere Herausforderung darstellen kann. Die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften stellt eine wichtige Ergänzung zum inländischen Fachkräftepotenzial dar. So trug der grösste Teil der Zuwanderung – ergänzend zur stetigen Höherqualifizierung der inländischen Bevölkerung – dazu bei, die stark wachsende Nachfrage der Wirtschaft nach höher qualifizierten Fachkräften zu befriedigen. Somit unterstützte sie den Strukturwandel der Schweizer Wirtschaft in Richtung von Aktivitäten mit hoher Wertschöpfung. In Bereichen mit mittleren und tieferen Qualifikationsanforderungen konnten durch Zuwanderung teilweise auch Stellen besetzt werden, welche auf Grund der Höherqualifizierung von der ansässigen Bevölkerung über die letzten Jahre tendenziell verlassen wurden.⁵ Dass die Arbeitskräftezuwanderung in die Schweiz komplementär zum inländischen Fachkräftepotenzial ist, zeigt sich u.a. auch darin, dass die Erwerbsbeteili-

³ BFS (2023): [Synthetischer Indikator der Rekrutierungsschwierigkeiten: 1.7.1991–31.3.2023](#)

⁴ SECO (2023): [19. Observatoriumsbericht zum FZA Schweiz – EU](#)

⁵ Vgl. SECO (2023): [19. Observatoriumsbericht zum FZA Schweiz – EU](#)

gung in der Schweiz im internationalen Vergleich sehr hoch ist und sogar noch eine steigende Tendenz aufweist. Gleichzeitig liegt die Arbeitslosigkeit – insbesondere bei der Schweizer Erwerbsbevölkerung – auf konstant niedrigem Niveau, was auch klar gegen bedeutende Verdrängungseffekte der Zuwanderung spricht.

Nicht zuletzt aufgrund der starken Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften verzeichnete die Schweiz in den letzten Jahren hohe Zuwanderungsraten im Ausländerbereich.⁶ Parallel dazu sind die Asylgesuche deutlich angestiegen (2022: + 64 % gegenüber dem Vorjahr). Seit Ausbruch des Ukraine-Krieges wurde zudem rund 90 000 Personen der Schutzstatus S gewährt, davon befinden sich aktuell noch 65 920 Personen in der Schweiz (Stand: 28. Dezember 2023).

Während die zugewanderten Arbeitskräfte für den Schweizer Arbeitsmarkt viele Chancen mit sich bringen, kann nicht ausgeschlossen werden, dass sie für bestimmte Bevölkerungsgruppen auch eine Herausforderung im Sinne einer zusätzlichen Konkurrenz darstellen. Im Mai 2019 hat der Bundesrat deshalb ein Massnahmenpaket verabschiedet, um die Konkurrenzfähigkeit der inländischen Arbeitskräfte zu sichern, schwer vermittelbaren Stellensuchenden den Schritt in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und in der Schweiz lebende Ausländerinnen und Ausländer besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren.⁷ Um zu gewährleisten, dass die in der Schweiz geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht unterboten werden, erlauben es die flankierenden Massnahmen, einerseits gegen missbräuchliche Lohnunterbietungen vorzugehen und andererseits gleiche Wettbewerbsbedingungen für die einheimischen und die ausländischen Unternehmen zu wahren.

1.3 Aufbau des Berichts

Einleitend (Ziff. 2) werden die Indikatoren des Schweizer Arbeitsmarkts, die Treiber des Fach- und Arbeitskräftebedarfs der Schweiz sowie die Rolle der Zuwanderung für die Deckung dieses Bedarfs beleuchtet. Anschliessend (Ziff. 3 bis 5) werden die Ziele und Stossrichtungen der Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern dargelegt. Zudem wird analysiert, inwieweit diese Ziele mit den bestehenden Massnahmen erreicht werden und ob Handlungsbedarf für zusätzliche Massnahmen besteht. Für diese Analyse wird einerseits aus einer übergeordneten Perspektive ein umfassendes Gesamtbild («*bigger picture*») der wirtschaftlichen, arbeitsmarktlichen sowie bildungs- und integrationspolitischen Situation geschaffen. Dabei werden neben Kennzahlen und aktuellen Herausforderungen die politischen Schwerpunkte in den einzelnen Bereichen dargelegt. Andererseits wird geprüft, welchen Beitrag zur Zielerreichung die bereits ergriffenen Massnahmen leisten können. Die gewonnenen Erkenntnisse fliessen – zusammen mit den Ergebnissen aus der Konsultation der Kantone, der Sozialpartner und ausgewählter weiterer Stakeholder (Ziff. 6) – in das Fazit (Ziff. 7) ein.

2 Der Schweizer Arbeitsmarkt

2.1 Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktintegration

In der Schweiz nehmen vergleichsweise viele Personen am Arbeitsmarkt teil. Im Jahr 2022 belief sich die Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen auf 83,5 Prozent, was deutlich über dem europäischen Durchschnitt liegt (EU: 74,5 %). Verglichen mit ihren Nachbarländern weist die Schweiz die höchste Quote auf, gefolgt von Deutschland (79,7 %) und Österreich (77,8 %). In Frankreich und Italien liegen die Quoten tiefer (73,6 % bzw. 65,5 %). Im Zehnjahresvergleich ist die Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen in der Schweiz um 1,2 Prozentpunkte gestiegen. Diese Entwicklung ist ausschliesslich auf eine verstärkte Erwerbsbeteiligung der Frauen

⁶ SEM (2023): [Ausländerstatistik 2022](#); Nettozuwanderung von 81 345 Personen im Jahr 2022 (ständige ausländische Wohnbevölkerung); + 26 % an ausländischen Arbeitskräften im Vergleich zu 2021.

⁷ Bundesrat (2019): [Bundesrat verstärkt die Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials](#)

zurückzuführen (2012–2022: + 2,9 Prozentpunkte auf 79,6 %; Männer: - 0,4 Prozentpunkte auf 87,4%).

Im Vergleich zu vor zehn Jahren wuchs vor allem die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen, deren Erwerbsquote um 5,5 Prozentpunkte auf 76,1 Prozent zunahm. Eine kleinere Zunahme war bei den 25- bis 39-Jährigen (+ 1,2 Prozentpunkte) und bei den 40- bis 54-Jährigen (+ 0,5 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Bei den 15- bis 24-Jährigen ging die Erwerbsquote um 1,7 Prozentpunkte zurück, dies aber vor dem Hintergrund einer gleichzeitig steigenden Bildungsbeteiligung.

Eine Besonderheit des Schweizer Arbeitsmarktes liegt in der starken Verbreitung der Teilzeitarbeit. Mit einem Anteil von 37,6 Prozent an Teilzeitbeschäftigten bei den 15- bis 64-Jährigen lag die Schweiz 2022 gemäss Eurostat⁸ nach den Niederlanden mit 42,6 Prozent an zweiter Stelle der EU/EFTA-Staaten. Im Durchschnitt der EU-Staaten lag der Anteil bei 17,6 Prozent. Vielfältige Möglichkeiten, im Teilzeitpensum zu arbeiten, dürften mit zur hohen Erwerbsbeteiligung in der Schweiz beitragen, indem sie bspw. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Vor allem Frauen nutzen diese Möglichkeit häufig: 59,9 Prozent der 15- bis 64-jährigen Frauen waren 2022 teilzeiterwerbstätig, gegenüber 17,9 Prozent der Männer. Ein Trend zu mehr Teilzeitarbeit war über die letzten 10 Jahre in der Schweiz dagegen vor allem bei Männern zu verzeichnen. Bei Frauen blieb der Anteil relativ stabil, wobei sie zunehmend ein höheres Arbeitspensum verrichteten. In Vollzeitäquivalenten ausgedrückt lag die Erwerbsquote der 15-64-Jährigen in der Schweiz 2022 bei 71,9 Prozent, 0,9 Prozentpunkte höher als 2012.⁹ Die insgesamt stärkere Verbreitung der Teilzeitarbeit hatte über die letzten zehn Jahre keinen negativen Einfluss auf das Arbeitsvolumen, denn die vermehrte Teilzeitarbeit bei Männern wurde durch das höhere Arbeitspensum der teilzeiterwerbstätigen Frauen weitgehend kompensiert. Für die meisten Teilzeiterwerbstätigen entspricht diese ihrer gewünschten Arbeitsform und auch das Pensum entspricht mehrheitlich ihren Vorstellungen. 2022 hätten nur 3,6 Prozent der Teilzeiterwerbstätigen lieber eine Vollzeiterwerbstätigkeit ausgeübt und weitere 9,5 Prozent hätten gerne ein höheres Teilzeitpensum gehabt und wären dazu innerhalb von drei Monaten auch verfügbar gewesen.¹⁰

Die hohe Arbeitsmarktteilnahme in der Schweiz zeigt sich breit über verschiedene Bevölkerungsgruppen hinweg. Den stärksten positiven Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung übt das Bildungsniveau aus. Von den 25- bis 64-Jährigen¹¹ waren 2022 insgesamt 86,7 Prozent Erwerbspersonen. Bei Personen mit tertiärem Bildungsabschluss betrug der entsprechende Anteil 91,9 Prozent, bei jenen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II 86,0 Prozent und bei solchen ohne nachobligatorische Schulbildung 72,7 Prozent.

Nach Nationalitätengruppen betrachtet liegt die Erwerbsquote der 25- bis 64-jährigen Personen aus Nicht-EU/EFTA-Staaten (2022: 73,1 %) deutlich unter dem Durchschnitt. Das geringere formale Qualifikationsniveau dieser Bevölkerungsgruppe, die zu einem grossen Teil über den Asylweg bzw. über den Familiennachzug in die Schweiz gekommen ist, liefert einen Teil der Erklärung: 46 Prozent der Drittstaatsangehörigen im Alter von 25 bis 64 Jahren verfügten 2022 über keinen nachobligatorischen Schulabschluss, gegenüber 14 Prozent über alle Nationalitäten hinweg. Allerdings weisen auch Drittstaatsangehörige mit Abschlüssen

⁸ Eurostat (2023): [Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht, Alter und Beruf](#)

⁹ Der Indikator des BFS liegt nicht in international harmonisierter Form vor, was auch daran liegt, dass die Normalarbeitszeit für ein Vollzeitpensum international variiert. Gemäss einem Indikator der OECD, welcher eine normale Wochenarbeitszeit von 40 Stunden für ein Vollzeitpensum unterstellt, lag die vollzeitäquivalente Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen in der Schweiz im Jahr 2021 bei 70,4 %. Neun Länder aus dem EU/EFTA Raum (Island, Tschechien, Malta, Estland, Portugal, Slowenien, Litauen, Bulgarien und Schweden) wiesen höhere Werte auf. Die Nachbarländer Österreich (67,3 %), Deutschland (67,2 %), Frankreich (61,7 %) und Italien (54,8 %) verzeichneten tiefere Werte, so wie auch mit der Schweiz vergleichbare Volkswirtschaften wie Norwegen (63,6 %), Dänemark (62,6 %), Belgien (60,8 %) oder die Niederlande (59,8 %). Quelle: OECD.Stat (full-time equivalent employment rate by gender).

¹⁰ Zahlen des BFS liegen ab dem 2. Quartal 2022 vor. Im Durchschnitt des 2.-4. Quartals 2022 waren 229 000 Teilzeiterwerbstätige «unterbeschäftigt». 63 000 davon hätten eine Vollzeitbeschäftigung bevorzugt und 166 000 hätten ein höheres Pensum gewünscht – in welchem Ausmass geht aus der Statistik jedoch nicht hervor, vgl. BFS (2023): [Unterbeschäftigte und Unterbeschäftigungsquoten nach verschiedenen Merkmalen](#).

¹¹ Um auf Personen nach abgeschlossener Ausbildung zu fokussieren, wird hier die Bevölkerungsgruppe der 25- bis 64-Jährigen in den Blick genommen.

auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe deutlich tiefere Erwerbsquoten auf als Schweizerinnen und Schweizer und Personen aus EU/EFTA-Staaten, womit weitere Faktoren, wie etwa Sprachbarrieren oder soziokulturelle Unterschiede für die relativ schwächere Arbeitsmarktintegration von Bedeutung sein dürften.

Die Arbeitsmarktintegration der Erwerbspersonen funktioniert in der Schweiz insgesamt sehr gut. Die Quote der registrierten Arbeitslosen gemäss SECO lag im Jahr 2023 mit 2,0 Prozent so tief wie seit 2001 nicht mehr. Erwerbslos gemäss Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) waren im Jahr 2022 4,3 Prozent. Das ist der tiefste Wert seit 2008. Frauen sind etwas stärker von Erwerbslosigkeit betroffen als Männer (2022: 4,6 % gegenüber 4,1 %): Zwischen 2012 und 2022 belief sich die durchschnittliche Differenz auf 0,4 Prozentpunkte. Im europäischen Vergleich gehört die Schweiz zu den Ländern mit einer unterdurchschnittlichen Erwerbslosenquote (ELQ): In der EU lag diese 2022 bei 6,1 Prozent. Neun Länder der EU wiesen 2022 tiefere Quoten auf als die Schweiz. Von den Nachbarländern gehörte dazu Deutschland mit 3,0 Prozent, während Italien (8,1 %), Frankreich (7,3 %) und Österreich (4,8 %) höhere Werte aufwiesen. Während die Schweiz ein relativ tiefes Ausgangsniveau bei der Erwerbslosigkeit über die letzten zehn Jahre halten konnte, konnten viele Europäische Länder ihre Erwerbslosenquote deutlich senken.

2.2 Arbeits- und Fachkräftebedarf

Die Schweizer Wirtschaft sieht sich heute in quasi allen Branchen mit einem ausgeprägten Arbeits- und Fachkräftemangel konfrontiert. Ein wesentlicher Treiber dieses Mangels ist der demografische Wandel, welcher eine langfristige Herausforderung für die Schweiz darstellt. Da sich auch die anderen Länder Europas einer (im Vergleich zur Schweiz vielfach noch rascheren) Alterung ihrer Bevölkerung gegenübersehen und selber einen demografischen Ersatzbedarf decken müssen, dürfte sich der Wettbewerb um die Arbeitskräfte in den kommenden Jahren weiter verstärken. Aufgrund der hohen Standortattraktivität gelingt es Schweizer Unternehmen bislang, einen Teil ihres Arbeitskräftebedarfs durch Zuwanderung zu decken. Aufgrund des mit rund 30 Jahren deutlich unterdurchschnittlichen Alters der zuwandernden Bevölkerung (Durchschnitt der Jahre 2002 bis 2021) im Vergleich zur Gesamtbevölkerung mit 42 Jahren (2021) übte die Migration in den letzten zwei Jahrzehnten einen verjüngenden Effekt auf die Bevölkerung in der Schweiz aus, was massgebend zur Erhöhung der Schweizer Erwerbsbevölkerung beigetragen hat. Die Zuwanderung hatte auch zur Folge, dass der Altersquotient¹² in der Schweiz schwächer anstieg und im Jahr 2021 mit 31,1 Prozent spürbar tiefer lag als im Durchschnitt der EU mit 36,0 Prozent.

Auch die künftige Bevölkerungsentwicklung der Schweiz wird wesentlich von der Zuwanderung beeinflusst sein, wobei auch eine anhaltende Zuwanderung von Personen mehrheitlich im erwerbsfähigen Alter kaum ausreichen wird, um mit der Entwicklung der Personen im Rentenalter mitzuhalten. Mit einer Zuwanderung, wie sie im Referenzszenario des BFS zur Bevölkerungsentwicklung (A-00) unterstellt wird, würde die Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren von 5,33 Millionen im Jahr 2021 nur leicht auf 5,60 Millionen im Jahr 2040 wachsen, während sie in einer Variante mit tieferer Migration (Variante A-06) im Jahr 2040 praktisch gleich hoch läge wie 2021.¹³

Neben demografischen Aspekten spielen auch qualitative Veränderungen der Arbeitskräfte nachfrage eine bedeutende Rolle. Ein berufsspezifischer Fachkräftemangel liegt in der Schweiz – wie in vielen anderen Ländern auch – vor allem bei Berufen im MINT-Bereich, bei Gesundheitsberufen und bei Ingenieurinnen und Ingenieuren sowie bei Führungskräften in verschiedenen Branchen vor. Treiber dieser Entwicklung sind u.a. technische Veränderungen wie etwa die Digitalisierung. In deren Folge werden manuelle Nichtroutinearbeiten,

¹² Der Altersquotient misst das Verhältnis der 65-Jährigen und Älteren zu den 20- bis 64-Jährigen.

¹³ SECO (2023): [19. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz – EU](#), S.16 ff.

technologie- und wissensintensive Tätigkeiten sowie Aufgaben mit einem hohen Anteil an menschlicher Interaktion zunehmend wichtiger, während Tätigkeiten, die leicht automatisierbar sind bzw. einen hohen Routineanteil aufweisen, tendenziell an Bedeutung verlieren. Mit diesen Entwicklungen ist ein bildungsintensives Beschäftigungswachstum verbunden, welches die Nachfrage nach gut bis sehr gut ausgebildeten Fachkräften seit vielen Jahren ankurbelt. Parallel dazu führt auch die Spezialisierung von Schweizer Exportunternehmen auf die Produktion von Gütern und Dienstleistungen mit hoher Wertschöpfung zu einem wachsenden Bedarf an Fachkräften. Wie ein Bericht des Bundesrates zeigt, konnte der Schweizer Arbeitsmarkt die Herausforderungen der Digitalisierung u.a. dank einer bedeutenden Höherqualifizierung der Erwerbsbevölkerung bislang erfolgreich bewältigen.¹⁴ Die Zunahme der Beschäftigungsanteile in Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen war über die letzten 20 Jahre bei in der Schweiz geborenen Personen besonders stark ausgeprägt. Ergänzend dazu half aber auch die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften mit, den stark wachsenden Bedarf an Fachkräften zu decken.¹⁵

Die vermehrte Höherqualifizierung entsprach auch einer wichtigen Stossrichtung der Fachkräfteinitiative (2011–2018)¹⁶, welche das WBF 2011 lanciert hat. Die seither ergriffenen Massnahmen haben wesentlich dazu beigetragen, das inländische Fachkräftepotenzial besser zu erschliessen. 2019 wurde die Fachkräfteinitiative in die fachlich zuständigen Regelstrukturen der Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik überführt.

2.3 Zulassung ausländischer Arbeitskräfte

Schweizer Unternehmen können den Bedarf nach Arbeits- und Fachkräften nicht alleine in der Schweiz decken. Neben der Förderung und besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials trägt auch die Zuwanderung zur Abfederung des Fach- und Arbeitskräftemangels bei. Bei der Zulassung ausländischer Arbeitskräfte gilt in der Schweiz ein duales System, welches zwischen Personen aus den EU/EFTA-Staaten und Drittstaatsangehörigen unterscheidet.

Erwerbstätige aller Qualifikationsstufen aus den EU/EFTA-Staaten erhalten gestützt auf das Freizügigkeitsabkommen (FZA) zwischen der Schweiz und der EU einen vereinfachten Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Personenfreizügigkeit gilt jedoch nicht bedingungslos: Voraussetzung ist, dass ein gültiger Arbeitsvertrag vorliegt oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit nachgewiesen werden kann.¹⁷ Das FZA ermöglicht es den Unternehmen, bei Bedarf flexibel und mit geringem administrativem Aufwand auf ein grosses Arbeitskräfteangebot, insbesondere auch von Fachkräften, zurückzugreifen.

Eine im 19. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz – EU¹⁸ publizierte Auswertung des SECO zeigt, dass die Mehrheit der im Rahmen des FZA zugewanderten Erwerbstätigen in Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen tätig war, wobei es sich dabei häufig um spezialisierte Berufe handelt, für die es schwierig ist, im Inland passende Arbeitskräfte zu finden. Gleichzeitig half die FZA-Zuwanderung auch, den Bedarf nach Arbeits- und Fachkräften in Berufen mit tiefem und mittlerem Qualifikationsniveau zu decken. Diese Stellen wurden vakant, da in früheren Jahren Zugewanderte sowie in der Schweiz geborene Personen diese Arbeitsplätze über die letzten zwanzig Jahre aufgrund ihrer Höherqualifizierung teilweise verlassen haben. Zudem entsteht über das gesamte Qualifikationsspektrum hinweg zunehmend auch ein Ersatzbedarf aus demografischen Gründen, der durch die Zuwanderung unter dem FZA teilweise gedeckt werden kann. Da jedoch auch viele andere

¹⁴ Bundesrat (2022): [Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt – Monitoring 2022; Bericht vom 9. Dezember 2022](#)

¹⁵ Vgl. SECO (2023): [19. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz – EU](#), S.25 ff.

¹⁶ SECO (2018): [Schlussbericht Fachkräfteinitiative](#)

¹⁷ Bei Nichterwerbstätigkeit: Nachweis ausreichender finanzieller Mittel sowie eine umfassende Krankenversicherung.

¹⁸ SECO (2023): [19. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz – EU](#)

Staaten vor diesen Herausforderungen stehen, dürfte es zukünftig tendenziell schwieriger werden, den Bedarf mit Personen aus dem EU/EFTA-Raum zu decken.

Komplementär zum FZA können gestützt auf das AIG auch gut qualifizierte Drittstaatsangehörige zum Schweizer Arbeitsmarkt zugelassen werden. Die Zulassung von erwerbstätigen Drittstaatsangehörigen wird zahlenmässig – mittels jährlich festgelegter Höchstzahlen¹⁹ – begrenzt und setzt qualitative Kriterien voraus, die erfüllt sein müssen (z.B. Qualifikationsanforderungen). Eine Zulassung von Drittstaatsangehörigen kann nur erfolgen, wenn diese dem gesamtwirtschaftlichen Interesse der Schweiz entspricht und entsprechend qualifiziertes Personal nicht im Inland oder in der EU/EFTA gefunden werden kann (Vorrang). Dabei werden insbesondere die jeweilige Arbeitsmarktsituation, die nachhaltige Wirtschaftsentwicklung und die Integrationsfähigkeit der Ausländerinnen und Ausländer berücksichtigt. Die Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen hilft, die Nachfrage nach den benötigten Fachkräften, die auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und im EU/EFTA-Raum nicht ausreichend vorhanden sind, zu decken und den Anteil der Erwerbsbevölkerung an der Gesamtbevölkerung zu erhöhen.

Trotz des herrschenden Fachkräftemangels und der rekordtiefen Arbeitslosenzahlen wurden die Kontingente in den vergangenen Jahren nie vollständig ausgeschöpft.²⁰ Dieser Umstand begründet sich einerseits durch die hohen qualitativen Zulassungsvoraussetzungen, u.a. an die beruflichen Qualifikationen; nicht alle von der Wirtschaft gesuchten Arbeits- und Fachkräfte erfüllen die Qualifikationserfordernisse des AIG. Andererseits handelt es sich bei den Höchstzahlen definitionsgemäss um ein zahlenmässig begrenztes Gut – was wiederum die Kantone zu einem haushälterischen, sparsamen Umgang antreibt, wobei eine vollständige Ausschöpfung vor Jahresende mittels Priorisierung von Gesuchen nach gesamt- und regionalwirtschaftlichen Aspekten zu vermeiden versucht wird. Werden die Kontingente vorzeitig vollständig aufgebraucht, kann von der Wirtschaft dringend benötigtes Fachpersonal gegen Jahresende nicht mehr rekrutiert werden und es würde sich ein Rückstau bilden, wie dies nach der Kontingentsreduktion in den Jahren 2015 und 2016²¹ der Fall war.

Angesichts des verstärkten Fachkräftemangels wurden in den letzten Jahren mehrere parlamentarische Vorstösse eingereicht, die Vereinfachungen bei der Zulassung von Drittstaatsangehörigen oder Anpassungen am Zulassungssystem forderten. Im März 2020 hat der Nationalrat das Postulat Nantermod (19.3651) «Für eine Zuwanderungsregelung, die den Bedürfnissen der Schweiz entspricht» überwiesen. In seinem am 4. März 2022 verabschiedeten Bericht zur Umsetzung des Postulats Nantermod stellte der Bundesrat eine Reihe von Massnahmen vor, die darauf abzielen, administrative Hürden abzubauen, Prozesse zu beschleunigen, die Innovationsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft zu stärken und die Planbarkeit der Unternehmen zu erhöhen. Die ersten Massnahmen wurden zu Beginn des Jahres 2023 umgesetzt.

Weiter forderte das Parlament mit der Annahme der Motion Dobler (17.3067) «Wenn die Schweiz die teure Ausbildung von Spezialisten bezahlt, sollen sie auch hier arbeiten können», den Bundesrat auf, den Zugang zum Arbeitsmarkt von Personen mit Schweizer Hochschulabschluss zu erleichtern und eine Ausnahme von den Höchstzahlen vorzusehen. Am 19. Oktober 2022 hat der Bundesrat die Botschaft zur Änderung des AIG verabschiedet. In der Herbst- bzw. Wintersession 2023 haben Stände- und Nationalrat die Vorlage an den Bundesrat zurückgewiesen.

Die Nachfrage der Schweizer Wirtschaft nach Fach- und Arbeitskräften widerspiegelt sich auch in den Zuwanderungszahlen. Die folgende Tabelle zeigt die Einwanderung (insgesamt), die Anteile der Einwanderung zum Zweck der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sowie den

¹⁹ Seit 2019 jährlich jeweils insgesamt 8500 Kontingente.

²⁰ 2022: 86 %; 2021: 76 %; 2020: 65 % (Corona-Pandemie); 2019: 84 %

²¹ Nach der Annahme der Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» durch das Stimmvolk im Februar 2014 reduzierte der Bundesrat aufgrund gesellschaftspolitischer Überlegungen die Höchstzahlen für Drittstaatsangehörige für das Jahr 2015 von bis anhin insgesamt 8500 Kontingenten auf 6500 Kontingente. Dies führte in der Folge (2015 und 2016) zu Kontingentsengpässen mit vollständiger Ausschöpfung der Kontingente im Jahr 2016.

Wanderungssaldo (Differenz zwischen Einwanderung und Auswanderung unter Berücksichtigung statistischer Korrekturen) von EU/EFTA- und Drittstaatsangehörigen für die ständige ausländische Wohnbevölkerung in den Jahren 2013 bis 2022.

Jahr	Einwanderung		mit Erwerb		Wanderungssaldo	
	EU/EFTA	Drittstaaten	EU/EFTA	Drittstaaten	EU/EFTA	Drittstaaten
2013	114 479	40 920	61.7 %	17.3 %	60 960	20 127
2014	110 849	41 256	65.1 %	20.4 %	57 150	21 752
2015	106 793	43 639	62.8 %	17.4 %	47 867	23 628
2016	100 217	42 883	63.2 %	17.1 %	38 713	21 549
2017	94 486	43 317	63.7 %	18.2 %	30 799	22 422
2018	96 292	43 795	64.6 %	18.5 %	30 880	23 883
2019	97 556	42 998	66.4 %	20.2 %	31 965	23 052
2020	98 043	38 919	62.2 %	20.2 %	39 962	21 428
2021	94 870	46 679	65.0 %	22.1 %	35 870	25 656
2022	114 393	48 042	69.4 %	23.4 %	52 889	28 456

Quelle: ZEMIS

Von den in den Jahren 2013 bis 2022 in die ständige ausländische Wohnbevölkerung eingewanderten Personen war über die Hälfte erwerbstätig. Der Anteil von Personen, welche zum Zweck der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit eingewandert sind, an der gesamten Einwanderung betrug im Durchschnitt bei den EU/EFTA-Staatsangehörigen 64,4 Prozent und bei den Drittstaatsangehörigen 19,5 Prozent. Dieser Anteil hat bei beiden Gruppen in den letzten Jahren deutlich zugenommen: Bei den EU/EFTA-Staatsangehörigen von 61,7 Prozent im Jahr 2013 auf 69,4 Prozent im Jahr 2022 und bei den Drittstaatsangehörigen im gleichen Zeitraum von 17,3 Prozent auf 23,4 Prozent.

3 Arbeitsmarktpolitik

3.1 Ziele und Stossrichtungen

Als exportorientierte, kleine Volkswirtschaft im globalen Wettbewerb ist es für die Schweiz zentral, ihre Innovationskraft, Standortattraktivität und Produktivität laufend zu stärken. Massgebliche Voraussetzung dafür ist ein gut funktionierender und anpassungsfähiger Arbeitsmarkt, mit welchem die Schweiz den Erhalt und die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze sowie die Verfügbarkeit der dafür benötigten Arbeits- und Fachkräfte sicherstellen kann. Eine zentrale Rolle spielt diesbezüglich die Erschliessung und Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.

Vor diesem Hintergrund verfolgt der Bundesrat mit der Arbeitsmarktpolitik der Schweiz das folgende übergeordnete Ziel:

Möglichst allen Menschen im Erwerbsalter eine Erwerbstätigkeit ermöglichen, zu Löhnen und Arbeitsbedingungen, die ein Leben in Würde und den Erhalt der Gesundheit erlauben.

Das übergeordnete Ziel der Arbeitsmarktpolitik kann wie folgt operationalisiert werden:

- Eine hohe Erwerbsbeteiligung
- Eine tiefe Arbeitslosigkeit
- Eine positive und über die Lohnverteilung ausgewogene Lohnentwicklung

- Ein hohes Gesundheitsniveau der Erwerbsbevölkerung

3.2 Schwerpunkte

Im Zusammenhang mit der Förderung und besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials steht im Bereich der Arbeitsmarktpolitik die Wiedereingliederung stellensuchender Personen im Rahmen der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV; vgl. Ziff. 3.2.1) im Fokus. In diesem Handlungsfeld ist auch die Stellenmeldepflicht angesiedelt. Nebst der privaten und der öffentlichen Arbeitsvermittlung spielen auch die IV mit ihren Eingliederungsmassnahmen (vgl. Kasten zur IV in Kpt. 3.2.1) sowie die Sozialhilfe mit ihren Integrationsmassnahmen eine zentrale Rolle bei der beruflichen Wiedereingliederung. Ein weiteres Themenfeld betrifft die Arbeitsmarktteilnahme von älteren Arbeitnehmenden, für welche im Rahmen des Impulsprogramms von 2019 verschiedene Massnahmen getroffen wurden. Auch Entscheide und Diskussionen um die Höhe des AHV-Referenzalters oder Reformen im BVG-Bereich fallen in dieses Themenfeld (vgl. Ziff. 3.2.2). Ein drittes Handlungsfeld betrifft die Arbeitsmarktteilnahme von Frauen, wobei Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit dem Beruf sowie potenziell negative Arbeitsanreize des Steuersystems relevante Themenbereiche darstellen (vgl. Ziff. 3.2.3).

3.2.1 Öffentliche Arbeitsvermittlung

Grundlagen

Die öAV ist im Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG SR 823.11) und im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG SR 837.0) geregelt. Sie leistet gemäss ihrem gesetzlichen Auftrag einen wesentlichen Beitrag zur Verhütung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und fördert die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt. Zu ihren Aufgaben gehört die Beratung von Stellensuchenden bei der arbeitsmarktlichen Reintegration, die Vermittlung von offenen Stellen und die Unterstützung von Arbeitgebenden bei der Rekrutierung. Dabei können Stellensuchende mit geeigneten arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) unterstützt werden. Damit trägt die öAV zur Schaffung und Erhaltung eines ausgeglichenen Arbeitsmarkts bei und leistet einen zentralen Beitrag zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.

Die öAV wird gemeinsam von Bund, Kantonen und Sozialpartnern verantwortet, arbeitet eng mit den privaten Personaldienstleistern zusammen und ist eine aktive Partnerin der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ; vgl. Kasten).

Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ)

Die IIZ umfasst die Zusammenarbeit von zwei oder mehreren Institutionen im Bereich der sozialen Sicherheit, Integration und Bildung (Arbeitslosenversicherung/öffentliche Arbeitsvermittlung, Invalidenversicherung, Sozialhilfe, Berufsbildung und Migration/Integration) mit dem übergeordneten Ziel, die Eingliederungschancen von Personen in den ersten Arbeitsmarkt zu verbessern und die verschiedenen Systeme optimal aufeinander abzustimmen. Die Massnahmen und Angebote der Vollzugsstellen sollen – im Interesse der unterstützten Person und dem gezielten staatlichen Mitteleinsatz – wirksamer und effizienter eingesetzt werden können. Die Zielsetzungen der einzelnen Institutionen, insbesondere die Ausbildungs- und Arbeitsintegration, sollen mit Hilfe der IIZ unterstützt werden. Systemübergreifendes, vernetztes Denken und Handeln muss in den einzelnen Institutionen verankert und laufend weiterentwickelt werden.²² Auf nationaler Ebene setzt sich die IIZ aus dem Steuerungsgremium (STG), dem Entwicklungs- und Koordinationsgremium (EKG) sowie der

²² SECO (2023): [Interinstitutionelle Zusammenarbeit \(IIZ\)](#)

Fachstelle zusammen.²³ Die Nationale IIZ sorgt für geeignete Rahmenbedingungen, damit die interinstitutionelle Zusammenarbeit in den Kantonen gut gelingt

Die öAV besteht organisatorisch aus der nationalen und den kantonalen Arbeitsmarktbehörden (siehe Abb. 1). Auf nationaler Ebene ist das SECO für die Aufsicht und die Steuerung der öAV zuständig und wird selbst von der Aufsichtskommission der Arbeitslosenversicherung (AK ALV) beaufsichtigt. Die Kantone sind mit ihren Durchführungsstellen – den kantonalen Arbeitsämtern, den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und den Logistikstellen für arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM) – für den Vollzug der öAV verantwortlich. Die beiden wichtigsten Kundengruppen der öAV sind die Arbeitgebenden und die Stellensuchenden. Weitere Stakeholder sind die Arbeitslosenkassen, die Anbieter von arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM), die verschiedenen Partner der IIZ, die privaten Personaldienstleister sowie andere Bundes- und Kantonsbehörden.

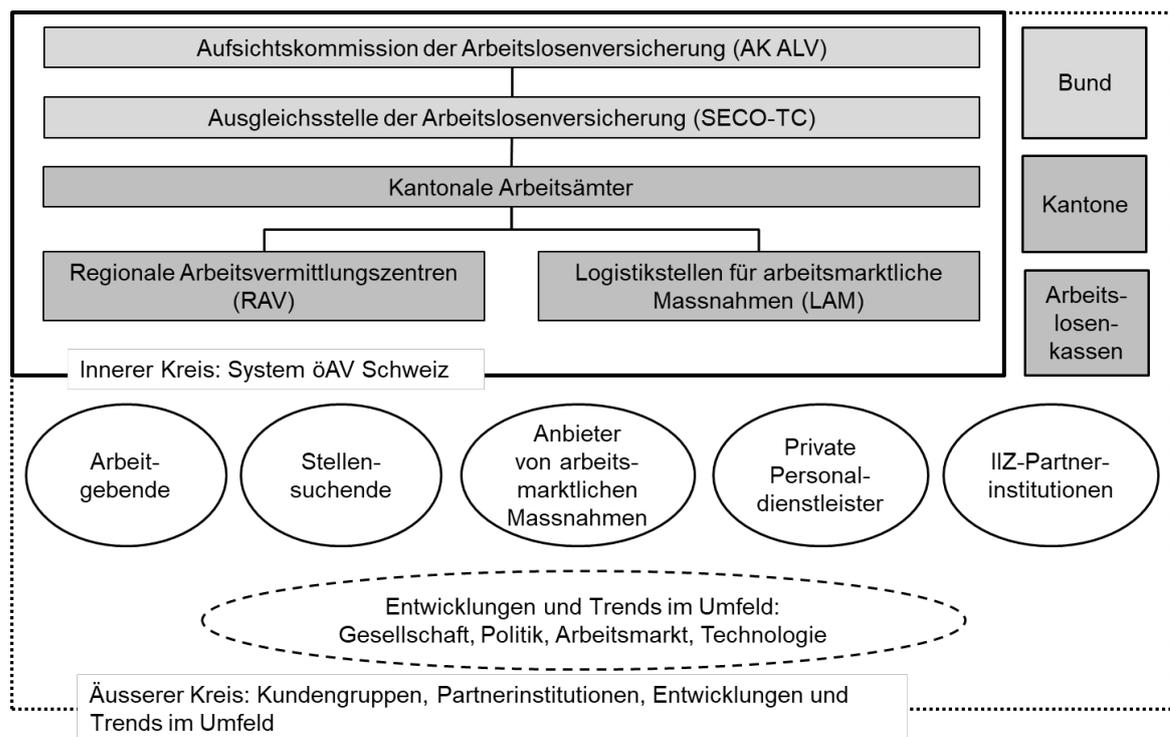


Abbildung 1: Organisationsstruktur der öAV (Quelle: SECO)

Das Informationsportal «arbeit.swiss» und der Job-Room

Für die Nutzung der Dienstleistungen der ALV und der öAV wurden zwei öffentlich zugängliche Systeme entwickelt: «arbeit.swiss»²⁴, das Informationsportal der ALV/öAV und der Job-Room²⁵, die Stellenplattform der öAV.

Das Portal «arbeit.swiss» besteht seit Januar 2018. Es informiert die Anspruchsgruppen über die Grundlagen, Aufgaben, Leistungen, Vorhaben und Aktualitäten der ALV und der öAV.

Der Job-Room verbindet die Plattform der öAV und die Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen. Die Plattform der öAV umfasst die Stellenmeldung sowie die Stellen- und Kandidatensuche, die – mit Ausnahme des geschützten Bereichs, in dem die meldepflichtigen Stellen publiziert sind und der Personen vorbehalten ist, die bei der öAV als Stellensu-

²³ Vgl. www.iiz.ch

²⁴ Weitere Informationen hierzu unter: www.arbeit.swiss.ch

²⁵ Weitere Informationen hierzu unter: www.job-room.ch

chende angemeldet sind – öffentlich zugänglich sind. Über die Zugangsplattform für elektronische Dienstleistungen haben Stellensuchende, Arbeitgebende und private Personaldienstleister nach der Registrierung im Job-Room Zugang zu verschiedenen Online-Dienstleistungen (eServices) der ALV/öAV. Stellensuchende haben über diese eServices beispielsweise die Möglichkeit, sich zur Arbeitsvermittlung anzumelden oder den Nachweis der persönlichen Arbeitsbemühungen zu übermitteln. Gegenwärtig verfügen ca. zwei Drittel der stellensuchenden Personen über ein Job-Room-Login.

Strategie öffentliche Arbeitsvermittlung 2030

Seit der Gründung der RAV im Jahr 1996 sind die Bedürfnisse der Stellensuchenden vielseitiger und vielschichtiger geworden. Ebenso hat sich das Rekrutierungsverhalten von Arbeitgebenden verändert und ihre Erwartungen sind nicht mehr die gleichen wie vor einem Vierteljahrhundert. Die öAV ist von grossen Trends wie der digitalen Transformation, der demografischen Entwicklung oder dem Migrationsverhalten der Menschen unmittelbar betroffen. Vor diesem Hintergrund hat die AK ALV die Ausgleichstelle der ALV beauftragt, in enger Zusammenarbeit mit den Kantonen und den Sozialpartnern eine Strategie zu erarbeiten, um die öAV an sich verändernde Bedürfnisse anzupassen.

Die «Strategie öffentliche Arbeitsvermittlung 2030» (Strategie öAV 2030) wurde am 14. September 2023 publiziert.²⁶ Sie gliedert sich in drei Wirkungsbereiche mit je vier strategischen Zielen. Der Wirkungsbereich A «Arbeitsmarktkennntnisse ausbauen und wirksame Vermittlung anbieten» beinhaltet als erstes Ziel, die Vermittlungsdienstleistungen und arbeitsmarktlichen Massnahmen möglichst arbeitsmarktnah auszugestalten (Ziel A1). Weiter sollen die Möglichkeiten für Ausbildungen, Weiterbildungen und berufliche Umorientierungen von Stellensuchenden markant verbessert werden (A2). Vorgesehen sind zudem die Etablierung einer breit und intensiv genutzten Stellenplattform (A3) sowie ein Ausbau der Arbeitgeberkontakte (A4).

Der Wirkungsbereich B «Persönliche Beratung der Stellensuchenden ins Zentrum stellen, individualisieren und professionalisieren» beinhaltet die Fokussierung auf die professionelle Beratung, die stärker am Bedarf ausgerichtet werden soll (B1 und B2). Bei der Nutzung von AMM soll zudem die Individualisierung gefördert werden (B3). Als Grundlage hierfür soll die Rekrutierung von Mitarbeitenden sowie deren Weiterbildung weiterentwickelt werden (B4).

Im Rahmen des Wirkungsbereichs C «Integrierte, durchgängige digitale Lösungen etablieren» sind harmonisierte Prozesse, ein Kundenportal, eine teilweise Automatisierung von Kontrollen sowie ein automatisiertes Stellen-Matching vorgesehen (C1 bis C4).

Betreffend die Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials sind vor allem die strategischen Ziele der Wirkungsbereiche A und B von Bedeutung. Eine besonders hohe Relevanz haben die strategischen Ziele A2 und A3. Die Verbesserung der Möglichkeiten für Aus- und Weiterbildungen sowie berufliche Umorientierung gemäss dem Ziel A2 betreffen eine spezifische Gruppe, nämlich Stellensuchende mit arbeitsmarktlich indizierten Qualifikationsbedarf. Die Etablierung einer breit und intensiv genutzten Stellenplattform gemäss dem Ziel A3 hingegen betrifft die gesamte Erwerbsbevölkerung.

Berufliche Eingliederungsmassnahmen der Invalidenversicherung

Die IV unterstützt die (Re-)Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in den ersten Arbeitsmarkt mit verschiedenen Massnahmen. Nebst Integrationsmassnahmen zum Aufbau und zur Stabilisierung der Arbeitsfähigkeit und zur Gewöhnung an den Arbeitsprozess unterstützt die IV versicherte Personen bei erstmaligen beruflichen Ausbildungen und Umschulungen mit formalen Abschlüssen und im nicht-formalen Bereich. Zudem stehen der IV Massnahmen zur Arbeitsvermittlung zur Verfügung (Arbeitsvermittlung

²⁶ [Strategie öffentliche Arbeitsvermittlung 2030](#)

im engeren Sinne, Arbeitsversuch, Personalverleih, Einarbeitungszuschuss, Kapitalhilfe). Mit der letzten Revision des IVG, die am 1. Januar 2022 in Kraft getreten ist, wurde der Fokus der Eingliederung noch vermehrt auf den ersten Arbeitsmarkt gelegt

3.2.2 Arbeitsmarktbeteiligung von älteren Arbeitnehmenden

Laut BFS liegt der Anteil von Personen über 50 Jahren an der gesamten Erwerbsbevölkerung bereits heute bei rund einem Drittel. Gemäss Referenzszenario zur Bevölkerungsentwicklung des BFS wird dieser Anteil kurz vor dem Jahr 2050 mit knapp 35 Prozent einen Höchststand erreichen. Für die kommenden drei Dekaden stellt die Altersgruppe der über 50-Jährigen somit ein zunehmend wichtigeres Reservoir an Arbeits- bzw. Fachkräften für die Schweizer Wirtschaft dar. Dieses sollte möglichst gut erschlossen werden, damit sich der Arbeits- und Fachkräftebedarf in den kommenden Jahrzehnten nicht zusätzlich verschärft.

Ältere Arbeitskräfte spielen somit eine zentrale Rolle bei der Deckung der wachsenden Nachfrage. Deshalb liegt ein Fokus der Arbeitsmarktpolitik auf der beruflichen Wiedereingliederung von älteren Arbeitnehmenden, da sie bei Arbeitslosigkeit mehr Mühe bekunden als jüngere, wieder eine neue Anstellung zu finden. Im Rahmen des Massnahmenpakets vom Mai 2019 hat der Bundesrat spezifische Massnahmen für die Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser beschlossen (vgl. Ziff. 3.3.2 und 3.3.3).

Die Arbeitsmarktbeteiligung von Personen ab 50 Jahren hat über die letzten Jahrzehnte insbesondere auf Grund einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen zugenommen. Ein relevanter Faktor war die schrittweise Erhöhung des Rentenalters. Quantitativ bedeutender waren aber in den letzten Jahren soziodemografische und gesellschaftliche Veränderungen, die allgemein zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen beigetragen haben.²⁷ Das höhere Bildungsniveau sowie die höhere Arbeitsmarktbeteiligung jüngerer Generationen dürften selbst unter gleichbleibenden Voraussetzungen vor allem bei den Frauen in den kommenden Jahren zu einem weiteren Anstieg der Erwerbsbeteiligung älterer Erwerbspersonen führen. Die Erhöhung des AHV-Referenzalters im Zuge der Reform AHV 21, welche am 1. Januar 2024 in Kraft trat, wird ebenfalls zu dieser Entwicklung beitragen.

Bei den Männern ab 50 Jahren waren bezüglich der Arbeitsmarktpartizipation über die letzten Jahre keine Zunahmen festzustellen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitsmarktbeteiligung bereits ein hohes Niveau aufweist. Zudem waren auch während wirtschaftlich schwierigeren Phasen in den letzten Jahren keine Tendenzen zu vermehrten frühzeitigen Altersrücktritten festzustellen.

Gewisse positive Auswirkungen für eine höhere Arbeitsmarktbeteiligung von älteren Personen könnten bei Annahme der BVG-Reform durch das Volk zukünftig auch von niedrigeren Altersgutschriften im BVG-Obligatorium für Arbeitnehmende ab 55 Jahren ausgehen. Durch Abflachung der Altersgutschriften würde im Alter von 55 Jahren kein Anstieg der Lohnnebenkosten mehr erfolgen. Mit der Reform AHV 21 sind zudem sowohl ein frühzeitiger wie auch ein aufgeschobener Rentenantritt flexibler möglich. Unter bestimmten Bedingungen ist es zudem möglich, durch Einkommen und Beitragszeiten, die nach dem Referenzalter erzielt wurden, eine höhere AHV-Rente zu erzielen.²⁸

3.2.3 Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat in den letzten 25 Jahren deutlich zugenommen und ist im europäischen Vergleich vergleichsweise hoch (vgl. Ziff. 2.1).²⁹ Unter Berücksichtigung des hohen Anteils an Teilzeitarbeit lag die Arbeitsmarktbeteiligung in der Schweiz gemäss

²⁷ Kaiser, Boris et. Al (2020): [Erwerbsverläufe ab 50 Jahren in der Schweiz: Arbeitsmarktintegration von älteren Erwerbstätigen. Grundlagen der Wirtschaftspolitik Nr. 14](#), Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

²⁸ [Stabilisierung der AHV \(AHV 21\) Was ändert?](#)

²⁹ Eurostat: [Erwerbstätigenquote nach Geschlecht](#)

OECD etwa im europäischen Mittelfeld. 2023 betrug die Erwerbsquote der 15- bis 64-jährigen Frauen in Vollzeitäquivalenten 60,7 Prozent. Dabei besteht ein leichter Unterschied zwischen Ausländerinnen und Schweizerinnen, wobei die Erwerbsquote der Schweizerinnen tiefer liegt. Die Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten der Männer lag im zweiten Quartal 2023 mit 84,1 Prozent höher als jene der Frauen. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass sich einige Frauen aufgrund von Haus- und Familienarbeit (vorübergehend) aus der Erwerbstätigkeit zurückziehen oder ihr Pensum reduzieren. Auch der Anteil der Unterbeschäftigten ist bei den Frauen höher als bei den Männern (Q3/2023: Männer 2,5 %; Frauen 7,3 %).³⁰

Durch Rahmenbedingungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit ermöglichen, kann das Arbeits- und Fachkräftepotenzial von Frauen weiter ausgeschöpft werden. Der Verbleib auf dem Arbeitsmarkt, der Wiedereinstieg oder die Erhöhung des Erwerbspensums nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen können an ungeeigneten Arbeitsbedingungen, an der mangelnden Verfügbarkeit und den zu hohen Kosten von familienergänzender Kinderbetreuung oder an negativen Erwerbsanreizen scheitern. Letztere können sich u.a. durch hohe Kosten für institutionelle familienergänzende Betreuungsangebote oder durch die Steuerprogression ergeben.

Um die Wiedereingliederung von Frauen zu analysieren, hat der Nationalrat das vom Bundesrat zur Annahme empfohlene Postulat Arslan (20.4327) «Massnahmenplan für den Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt» angenommen. Das Postulat bezieht sich explizit auf Wiedereinsteigerinnen in den Arbeitsmarkt nach der Familienpause und fordert Massnahmen, welche den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern und dem Wertverlust des beruflichen Know-hows während der Familienpause entgegenwirken. Die beschriebenen Problematiken betreffen jedoch auch Frauen und Mütter, die bereits auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind, vor allem, weil die Erwerbstätigkeit der Frauen oft zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad erfolgt. Gezielte Massnahmen sollen Barrieren auf dem Arbeitsmarkt abbauen, um das Fachkräftepotenzial der Frauen auf dem Arbeitsmarkt besser nutzen zu können.

Zur Erfüllung des Postulats hat das SECO eine externe Studie³¹ in Auftrag gegeben. Die Studie identifiziert die zentralen Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern und formuliert Empfehlungen in folgenden Handlungsfeldern: Senkung der Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung; Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen; Stärkung der Beratung, Bildung und Sensibilisierung von Arbeitnehmenden zu den langfristigen Konsequenzen eines Erwerbsunterbruches oder einer starken Erwerbsreduktion sowie Abbau von negativen Erwerbsanreizen. Der Bundesrat anerkennt die Relevanz sowie den Handlungsbedarf in den identifizierten Themenfeldern.

In Erfüllung des Postulats Arslan (20.4327) hat der Bundesrat am 28. Juni 2023 einen Bericht³² zu den Erwerbsverläufen von Frauen mit Kindern verabschiedet.³³ Der Bericht zeigt, dass in der Schweiz aktuell gute strategische Grundlagen vorhanden sind, um den Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern zu fördern, wobei es zentral ist, dass die bestehenden Massnahmen gut koordiniert sind und die entsprechenden Zielgruppen erreicht werden können. Er zeigt weiter, dass das Thema «Verbleib von Frauen in der Erwerbstätigkeit und Wiedereinstieg» mit der Legislaturplanung, der Gleichstellungsstrategie 2030 (vgl. Kasten) sowie der geplanten Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie des Bundesrates strategisch gut eingebettet ist und zahlreiche Massnahmen bereits in Kraft sind.

³⁰ BFS (2023): [Legislaturindikator: Erwerbsquote der Frauen](#)

³¹ SECO (2023): [Studie zum Wiedereinstieg und Verbleib von Frauen mit Kindern in der Erwerbstätigkeit](#)

³² Bundesrat (2023): [Bericht des Bundesrates zum Postulat Arslan](#)

³³ Bundesrat (2023): [Bundesrat verabschiedet Bericht über Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern](#)

Eine zentrale aktuelle Massnahme zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen sind die per Ende 2024 befristeten Finanzhilfen des Bundes für die Schaffung von Betreuungsplätzen, für Subventionserhöhungen von Kantonen und Gemeinden und für Projekte zur besseren Abstimmung des familienergänzenden Betreuungsangebots auf die Bedürfnisse der Eltern³⁴. Bezüglich einer möglichen Nachfolgelösung für die befristeten Finanzhilfen im Bereich Kinderbetreuung wurde der Parlamentarischen Initiative (21.403) «Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung» im März 2021 Folge gegeben. Die Vorlage befindet sich derzeit in der parlamentarischen Beratung. Der Bundesrat teilt die Auffassung, dass die familienergänzende Kinderbetreuung weiterhin gefördert werden muss und dass die öffentliche Hand die Eltern finanziell stärker entlasten soll. Seit 20 Jahren richtet er im Rahmen des befristeten Impulsprogramms finanzielle Beiträge an die Schaffung von neuen Betreuungsplätzen für Kinder aus. Seit 2018 kann er zusätzlich die Kantone und Gemeinden finanziell unterstützen, die mit höheren Subventionen die Kosten der Eltern für die familienergänzende Kinderbetreuung senken. Auch in Bezug auf die frühe Förderung von Kindern hat der Bund Massnahmen zur Koordination auf Bundesebene angestrebt. Eine weitergehende Vergünstigung der familienergänzenden Kinderbetreuung oder ein weiterer Ausbau des Angebots liegt in erster Linie in der Kompetenz der Kantone und Gemeinden. Zudem wäre auch eine geeignete Beteiligung der Arbeitgebenden nach Ansicht des Bundesrates angezeigt. U.a. aus diesem Grund hat er sich auch gegen die Volksinitiative «Für eine gute und bezahlbare familienergänzende Kinderbetreuung für all (Kita-Initiative)» ausgesprochen, welche den Finanzhaushalt des Bundes mit Mehrkosten in Milliardenhöhe zusätzlich belasten würde.³⁵

Eine weitere Massnahme, die zur besseren Ausschöpfung von Erwerbspotenzialen beitragen soll, wird der Bundesrat dem Parlament mit der Botschaft zur Individualbesteuerung unterbreiten.³⁶ Mit der Einführung der Individualbesteuerung sollen negative Erwerbsanreize für Zweitverdienende (i.d.R. Frauen) abgebaut werden. Am 21. Februar 2024 hat der Bundesrat die Botschaft zur Individualbesteuerung verabschiedet.³⁷

Auch von bedarfsabhängigen Sozialleistungen wie etwa Krankenkassenverbilligungen können unter Umständen unerwünschte negative Erwerbsanreize ausgehen, bspw. durch eine Bevorzugung von Teilzeit- gegenüber der Vollzeitarbeit. Der Bundesrat erachtet eine möglichst anreizneutrale Ausgestaltung bedarfsabhängiger Sozialleistungen für sinnvoll. Die Ausgestaltung dieser Leistungen liegt aber in der Kompetenz der Kantone, wie der Bundesrat in seiner Stellungnahme zur Ip. Silberschmidt (23.3057) festgehalten hat.

Gleichstellungsstrategie 2030

Am 28. April 2021 hat der Bundesrat die Gleichstellungsstrategie³⁸ verabschiedet. Sie konzentriert sich auf vier Handlungsfelder: Berufliches und öffentliches Leben, Vereinbarkeit und Familie, geschlechtsspezifische Gewalt sowie Diskriminierung. Jedes Handlungsfeld beinhaltet allgemeine und spezifische Ziele, prioritäre Massnahmen 2021–2023 sowie Indikatoren. Zur Umsetzung der Strategie und Konkretisierung der prioritären Massnahmen hat der Bund in Zusammenarbeit mit den Kantonen, Gemeinden und Städten einen Aktionsplan entwickelt. Nebst den prioritären Massnahmen 2021–2023 enthält der Aktionsplan neue Massnahmen des Bundes mit einem Zeithorizont der Umsetzung bis 2030.

³⁴ BSV: [Familienergänzende Kinderbetreuung](#)

³⁵ Bundesrat (2023): [Der Bundesrat spricht sich gegen die Kita-Initiative aus](#)

³⁶ EBG (2023): [Gleichstellungsstrategie 2030 - Botschaft des Bundesrates zur Individualbesteuerung](#)

³⁷ Bundesrat (2024): [Bundesrat verabschiedet Botschaft zur Individualbesteuerung](#)

³⁸ EBG (2023): [Gleichstellungsstrategie 2030](#)

3.3 Spezifische Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials im Bereich der Arbeitsmarktpolitik

Im Folgenden werden die konkreten, im Bereich der Arbeitsmarktpolitik zur Umsetzung von Artikel 121a BV sowie als Teil des Massnahmenpakets vom Mai 2019 ergriffenen Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials beschrieben. Dabei handelt es sich einerseits um die Stellenmeldepflicht für Berufe mit einer überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit (vgl. Ziff. 3.3.1) und andererseits um das Impulsprogramm zur Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren und insbesondere älteren Arbeitslosen (vgl. Ziff. 3.3.2) und den Pilotversuch für Personen über 50 Jahren, die von der Aussteuerung bedroht oder bereits ausgesteuert sind (vgl. Ziff. 3.3.3).

3.3.1 Stellenmeldepflicht (Art. 21a AIG)

a. Ausgestaltung der Massnahme

Die Stellenmeldepflicht wurde im Rahmen der Umsetzung von Artikel 121a BV am 1. Juli 2018 eingeführt. Sie wurde im AIG festgelegt und in der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV, SR 823.111) präzisiert.

In Berufsarten mit erhöhter Arbeitslosigkeit müssen seither offene Stellen der öAV, d.h. den RAV, gemeldet werden. Eingegangene Stellen werden von den RAV geprüft und auf der Stellenvermittlungsplattform Job-Room aufgeschaltet. Sie stehen während fünf Arbeitstagen exklusiv den bei den RAV gemeldeten Stellensuchenden zur Verfügung, bevor die Arbeitgeber die Stellen öffentlich ausschreiben dürfen. Während der ersten drei Arbeitstage übermitteln die RAV den Arbeitgebern zudem Dossiers von passenden Kandidatinnen und Kandidaten oder fordern diese zur Bewerbung auf. Falls sie keine passenden Dossiers finden, teilen sie das den Arbeitgebern mit. Aus den Vermittlungsvorschlägen sucht der Arbeitgeber anschliessend die geeigneten Personen aus und meldet dem RAV zurück, ob er jemanden eingeladen und/oder eingestellt hat.

Der Informationsvorsprung kann darüber hinaus auf unterschiedliche Weise zur Besetzung einer gemeldeten Stelle führen. Stellensuchende können sich dank dem Zugriff auf den geschützten Bereich des Job-Room ohne Vermittlung durch die RAV und somit aus eigener Initiative auf Stellen bewerben. Arbeitgeber können ebenfalls selbstinitiativ im Job-Room Kandidatinnen und Kandidaten suchen und anstellen.

In der Einführungsphase bis Dezember 2019 galt zur Bestimmung der meldepflichtigen Berufsarten ein erhöhter Schwellenwert der Arbeitslosenquote (ALQ) von 8 Prozent. Seit dem 1. Januar 2020 gilt der ordentliche Schwellenwert von 5 Prozent. Das SECO aktualisiert und publiziert die Liste der meldepflichtigen Berufsarten der Schweizer Berufsnomenklatur CH-ISCO-19 einmal jährlich.

b. Erkenntnisse zum Vollzug und zur Wirkung

Gestützt auf Artikel 21a Absatz 8 AIG und die Motion 16.4151 werden die Umsetzung und die Wirkung der Stellenmeldepflicht regelmässig überprüft (vgl. auch Ziff. 1.1).

So liess das SECO die Wirkung der Stellenmeldepflicht auf Arbeitslosigkeit und Zuwanderung sowie den Vollzug in der Einführungsphase mit vier Evaluationen vertieft untersuchen. Die beiden *Wirkungsevaluationen*³⁹ konnten keine statistisch signifikanten Effekte der Stellenmeldepflicht auf die Arbeitslosigkeit und die Zuwanderung feststellen. Die Resultate deuten jedoch darauf hin, dass die Stellenmeldepflicht die Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit für Männer (insbesondere im Alter von über 35 Jahren) leicht gesteigert hat. Zudem wurde ein

³⁹ SECO (2021): [Wirkungsevaluation I](#); SECO (2021): [Wirkungsevaluation II](#)

leicht positiver Zusammenhang zwischen Vermittlungsintensität und dem Effekt der Stellenmeldepflicht auf die Abgangsrate aus der Arbeitslosigkeit festgestellt. Dass die Stellenmeldepflicht keine statistisch signifikanten Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit oder die Zuwanderung gezeigt hat, dürfte auch damit zusammenhängen, dass die Arbeitslosenquote im Jahr 2019 tief war und keine Stellenknappheit herrschte. Zudem unterlagen aufgrund des bis Ende 2019 erhöhten Schwellenwerts nur wenige Berufsarten der Meldepflicht.

Mit zwei *Monitoringevaluationen*⁴⁰ wurde die Umsetzung der Stellenmeldepflicht genauer untersucht. Beide zeigten einen starken Anstieg der Stellenmeldungen nach Inkrafttreten der Stellenmeldepflicht. Als Faktoren für eine erfolgreiche Vermittlung durch die RAV identifizierten die Evaluationen unter anderem die Qualität der Kandidatendossiers sowie die rasche Übermittlung von mindestens einem Vermittlungsvorschlag an die Arbeitgebenden. Zudem sind gute Beziehungen zwischen den RAV und den Arbeitgebern zentral. Positive Erfahrungen der Arbeitgeber erhöhten die Bereitschaft, Stellensuchende der RAV einzustellen.

Im Rahmen des Vollzugsmonitorings hat das SECO zudem den Stellenmarkt-Monitor Schweiz der Universität Zürich beauftragt, das Rekrutierungsverhalten der Unternehmen vor und nach der Einführung der Stellenmeldepflicht zu analysieren. Dazu wurde in den Jahren 2010, 2017 und 2021 je eine Zufallsstichprobe von Betrieben detailliert zur Praxis bei der Personalsuche befragt. Die informelle Personalsuche war im Jahr 2021 verbreiteter als in den Jahren 2010 und 2017. Dies gilt sowohl für meldepflichtige als auch für nicht meldepflichtige Berufsarten. Der Vergleich des Rekrutierungsverhaltens über Berufsarten, die von der Stellenmeldepflicht betroffen sind, vor und nach der Einführung der Massnahme ist aber nicht ohne weiteres machbar. Zudem zeigte sich, dass Stellen- und Firmenmerkmale sowie die Lage auf dem Stellenmarkt das Suchverhalten beeinflussen. Werden diese Faktoren berücksichtigt, dann geht hervor, dass die Stellenmeldepflicht den Stellenmarkt in den betroffenen Berufsarten transparenter gemacht hat.

Im Vollzug der Stellenmeldepflicht ist der Job-Room von grosser Bedeutung. Viele Unternehmen melden ihre Stellen über den Job-Room. Dort haben sie auch die Möglichkeit direkt Stellensuchende zu kontaktieren. Auch die Stellensuchenden selbst haben die Möglichkeit selbstständig nach offenen Stellen zu suchen.

c. Aktuelle Entwicklungen und Ausblick

Der Stellenmeldepflicht unterliegen vor allem Berufsarten aus der Gastronomie, dem Bau, der Industrie und den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen. Bei einem grossen Teil der Meldungen an die RAV werden Hilfsarbeitskräfte oder Personen im Service gesucht.

Durch den fixen Schwellenwert von einer Arbeitslosenquote von 5 Prozent passt sich die Reichweite der Meldepflicht – der Anteil an allen offenen Stellen, die gemeldet werden müssen – jährlich der arbeitsmarktlichen Entwicklung an. Dies widerspiegelt sich in der Menge gemeldeter Stellen (siehe Abb. 2). In den Jahren 2020 und anfangs 2021 ist die Arbeitslosigkeit coronabedingt stark angestiegen. Dementsprechend unterstanden in den Folgejahren 2021 und 2022 deutlich mehr Berufsarten der Stellenmeldepflicht als in den Jahren zuvor.

⁴⁰ SECO (2021): [Monitoringevaluation I](#); SECO (2021): [Monitoringevaluation II](#)

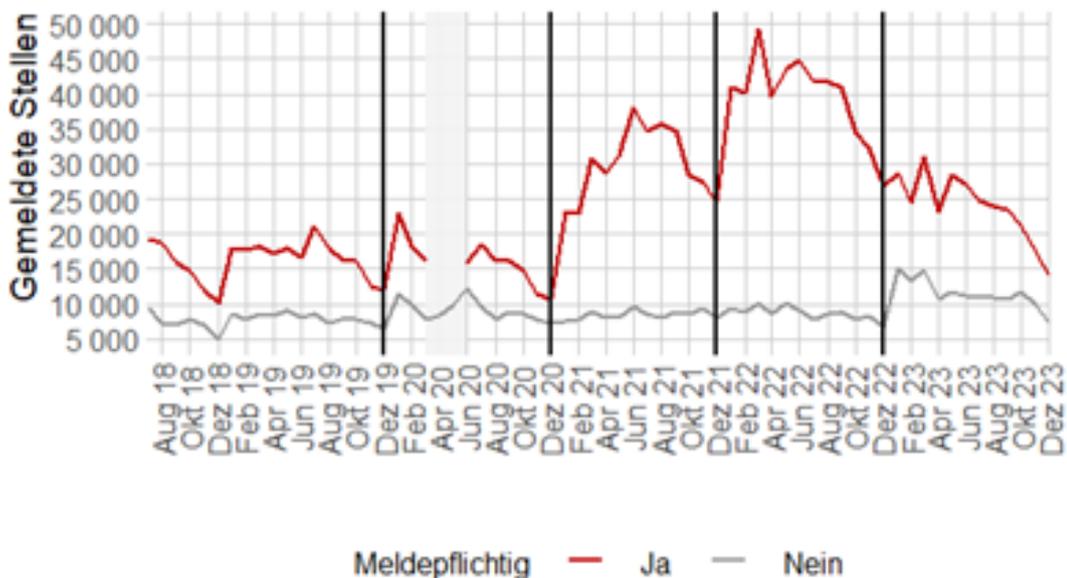


Abbildung 2: Anzahl gemeldete Stellen nach Meldepflicht (Quelle: SECO)

Nach dem Höchststand im Januar und Februar 2021 (3,7%) ist die ALQ wieder stark gesunken. Dies widerspiegelt sich in der Liste der meldepflichtigen Berufsarten im Jahr 2023. Aufgrund der weiter gesunkenen Arbeitslosigkeit fallen im Jahr 2024 erneut weniger Berufsarten unter die Stellenmeldepflicht. So sind beispielsweise die Berufsarten Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Büros, Hotels und anderen Einrichtungen mit insgesamt 80 000 Erwerbstätigen nicht mehr meldepflichtig. Auch drei Berufsarten, die der Gastronomie zuzuordnen sind (Service- und Küchenhilfskräfte, Chefs de Service), unterstehen 2024 nicht mehr der Meldepflicht. Während im Jahr 2023 etwa 8,2 Prozent der Erwerbstätigen in meldepflichtigen Berufsarten arbeiteten, sank diese Quote für das Jahr 2024 auf etwa 3,2 Prozent.

Die seit 2019 jährlich vom SECO erstellten Monitoringberichte über den Vollzug der Stellenmeldepflicht zeigen, dass die Stellenmeldepflicht bisher gesetzeskonform und effizient umgesetzt wurde. Am 26. Mai 2023 wurde der vierte Monitoringbericht veröffentlicht. Aus diesem Bericht geht hervor, dass der Job-Room für Arbeitgeber und Stellensuchende an Bedeutung gewonnen hat. Im Verlauf des Jahres 2022 ist die Arbeitslosigkeit und damit die Zahl der bei den RAV gemeldeten Stellensuchenden zwar rasch und stark gesunken. Trotzdem ist es im Rahmen der Stellenmeldepflicht gelungen, mehr als 8000 Stellensuchende erfolgreich zu vermitteln. Im Jahr 2022 wurden bei den RAV 581 000 Stellen gemeldet. Rund 475 000 (82 %) davon waren meldepflichtig (2021: 360 528, 2020: 161 200). Nominell am meisten meldepflichtige Stellen wurden im Bau, der Industrie und dem Gastgewerbe gemeldet. Stellenmeldungen aus dem Handel haben hingegen am stärksten zugenommen, dies aufgrund der 2022 neu meldepflichtigen Berufsart der Verkäuferinnen und Verkäufern in Handelsgeschäften. Während Arbeitgeber im Bau und in der Industrie für die Rekrutierung und Meldung mehrheitlich private Arbeitsvermittler beauftragen, melden Arbeitgeber aus dem Gastgewerbe ihre Stellen grossmehrheitlich selbst bei den RAV.

Seit Inkrafttreten der Stellenmeldepflicht wurden im Parlament mehrere Vorstösse eingereicht, welche mehr oder weniger grundlegende Anpassungen beim Mechanismus der Stellenmeldepflicht forderten. Bis auf die Motion Bruderer Wyss (19.3239) «Keine Ausgrenzung der Stellensuchenden der IV beim Inländervorrang (Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative)» wurden alle Vorstösse entweder abgelehnt oder zurückgezogen.

Die Motion Bruderer Wyss (19.3239) wurde im Juni 2019 vom Ständerat und im März 2020 vom Nationalrat angenommen. Die Motion beauftragt den Bundesrat, basierend auf den bestehenden gesetzlichen Grundlagen im Rahmen der IIZ den im Rahmen der Stellenmeldepflicht geltenden Informationsvorsprung auf die Stellensuchenden der IV und die IV-Stellen auszuweiten. Im August 2022 hat der Bundesrat den Bericht in Erfüllung der Motion zur Kenntnis genommen und dem Parlament beantragt, die Motion abzuschreiben. Im Juni 2023 hat das Parlament der Abschreibung zugestimmt. Auf Basis des Berichts hat das SECO 2023 in enger Zusammenarbeit mit dem BSV und den kantonalen Durchführungsstellen der öAV und der IV begonnen, zwei Massnahmen umzusetzen, welche der IV Zugang zu offenen Stellen während des Informationsvorsprungs verschaffen. Zum einen betrifft dies vermittlungsfähige Personen, die bei der IV angemeldet sind und keine Taggelder der ALV beziehen. Ihnen wird für die eigenständige Stellensuche eine erleichterte Anmeldung bei der öAV und damit ein Zugriff auf die meldepflichtigen Stellen im Job-Room ermöglicht. Zum anderen erhalten Mitarbeitende der IV-Stellen für die Arbeitsvermittlung im Einzelfall Zugang zu den meldepflichtigen Stellen. Es ist geplant, die Massnahmen im Verlauf des Jahres 2024 zu realisieren. Nach einer Einführungsphase können dann Erfahrungen evaluiert und Erkenntnisse zur Wirkung oder zu allfälligem Verbesserungspotenzial bei der Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für Personen aus der IV gewonnen werden.

3.3.2 Impulsprogramm zur Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren und insbesondere älteren Arbeitslosen⁴¹

a. Ausgestaltung der Massnahme

In den Jahren 2020 bis 2024 setzen die kantonalen Durchführungsstellen der ALV/öAV Projekte um, die das Ziel verfolgen, die Wiedereingliederung von stellensuchenden Personen, deren Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erschwert ist, zu verbessern. Die Projekte sollen besonders älteren Stellensuchenden zu Gute kommen. Dabei werden Projekte finanziert, welche das Beratungs- und Massnahmenangebot für die Zielgruppe nachhaltig verbessern und die Kompetenzen der RAV für die Beratung, Begleitung und Vermittlung der Zielgruppe stärken. Die Projekte sollen auch dafür genutzt werden, innerhalb des geltenden gesetzlichen Rahmens neue Ansätze zu erproben. Die Projekte laufen in der Regel bis Ende 2024 und werden bis Mitte 2025 extern evaluiert. Basierend auf den Evaluationsergebnissen steht es den Kantonen frei, die Projekte ab 2025 in den Regelstrukturen weiterzuführen und bei Bedarf die Zielgruppe auszuweiten. Für Projekte, bei denen reelle Chancen für eine langfristige Einführung in die Regelstrukturen bestehen, ein definitiver Entscheid jedoch aufgrund der begrenzten Projektdauer oder zu wenig aussagekräftiger Evaluationsergebnisse vor dem 31. Dezember 2024 nicht möglich ist, kann eine Überbrückung für maximal eineinhalb Jahre (bis spätestens Mitte 2026) beantragt werden.

Für die Umsetzung des Impulsprogramms erhält der ALV-Fonds vom Bund CHF 187,5 Millionen.

b. Erkenntnisse zum Vollzug und zur Wirkung

Bis Ende 2023 wurden im Rahmen des Impulsprogramms 35 Projekte in insgesamt 21 Kantonen⁴² im Umfang von knapp CHF 91 Millionen entwickelt. Die Kantone verfolgen mit ihren Projekten unterschiedliche Ansätze, welche grob in drei Handlungsfelder eingeteilt werden können:

- 1) Intensivierung der Beratung der Zielgruppe mittels «Job Coaching»-Angeboten und zielgruppenorientierter Weiterbildung des Personals in den RAV.

⁴¹ Diese Massnahme ist Teil des vom Bundesrat im Mai 2019 beschlossenen Massnahmenpakets zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials (Massnahme 5).

⁴² Teilnehmende Kantone: AG, BE, BL, BS, FR, GE, GR, JU, LU, NE, OW/NW, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS, ZG, ZH

- 2) Vernetzung mit Arbeitgebern sowie mit Partnerinnen und Partnern der IIZ (siehe Kasten oben). Der Aufbau oder die Intensivierung eines Netzwerks findet oft in Kombination mit einem «Job Coaching»-Angebot statt.
- 3) Schaffung neuer AMM-Angebote, beispielsweise zur Stärkung der digitalen Kompetenzen. Einzelne Projekte haben zudem die Strategie des AMM-Einsatzes im Sinne einer gezielteren Betreuung der Zielgruppe angepasst.

Der Start der kantonalen Projekte verzögerte sich teilweise aufgrund von Ressourcenengpässen oder Umsetzungsschwierigkeiten während der Corona-Pandemie. Mittlerweile konnten jedoch alle Projekte erfolgreich starten. Die aktuelle Arbeitsmarktlage und die tiefe Arbeitslosigkeit führen bei vielen Projekten dazu, dass die Nachfrage nach den neuen Angeboten tiefer ist als erwartet. Dies betrifft insbesondere jene Projekte, die ausschliesslich auf ältere Stellensuchende abzielen. Diese Herausforderung zeigt sich weniger bei Projekten, welche die Zielgruppe breiter definieren, zum Beispiel wenn der Fokus auf Stellensuchenden mit bildungsspezifischen und gesundheitlichen Hürden bei der Arbeitsmarktintegration liegt.

Die Evaluationen der Projekte stehen noch aus, jedoch machen viele Kantone erste gute Erfahrungen mit den umgesetzten Projekten. Das jährliche Monitoring zeigt, dass viele Teilnehmende sowie Projektmitarbeitende die neuen Angebote als positiv bewerten. Zum Beispiel wird bei «Job Coaching»-Projekten die motivierende und Selbstvertrauen steigernde Wirkung auf Stellensuchende betont. Bei den neuen AMM-Angeboten wird begrüsst, dass Qualifizierungslücken zielgerichtet und bedarfsorientiert geschlossen werden können. Die verstärkte Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden und dadurch häufigere Vermittlung von Stellensuchenden wird als positiv und erfolgsversprechend beurteilt. Dasselbe gilt für die Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern der IIZ, welche in einigen Projekten intensiviert wird.

Mehrere Kantone haben die Absicht bekundet, ihre Projekte nach Abschluss des Impulsprogramms (ab 1.1.2025) in die kantonalen Regelstrukturen einzuführen, sofern die finanziellen Mittel dafür vorhanden sind.

c. Aktuelle Entwicklungen und Ausblick

Die bewilligten kantonalen Projekte werden bis Ende 2024 umgesetzt und bis Mitte 2025 extern evaluiert. Während der Umsetzung unterstützt das SECO aktiv den Informations- und Wissensaustausch zwischen den kantonalen Durchführungsstellen der ALV/öAV. Das SECO wird bei Bedarf, zusätzlich zur Evaluation der einzelnen Projekte einen Synthesebericht aller über das Impulsprogramm finanzierten Projekte in Auftrag zu geben. Ein solcher Synthesebericht wird frühestens Ende 2025 vorliegen.

3.3.3 Pilotversuch für Personen über 50 Jahren, die von der Aussteuerung bedroht oder bereits ausgesteuert sind⁴³

a. Ausgestaltung der Massnahme

Auf Vorschlag der Kantone wird diese Massnahme als Pilotversuch «Supported Employment» (SE) umgesetzt. Damit wird eine neue Massnahme pilotiert, die über das bestehende Massnahmendispositiv der ALV/öAV hinausgeht. Die operative Zuständigkeit und Verantwortung für den Pilotversuch liegt beim Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA). Das SECO beaufsichtigt und begleitet den Pilotversuch und beschaffte 2020 eine unabhängige, externe Evaluation. Im Pilotversuch wird in den teilnehmenden Kantonen die AMM des Typs SE (AMM-SE) nach einheitlichen Vorgaben getestet.

⁴³ Diese Massnahme ist Teil des vom Bundesrat im Mai 2019 beschlossenen Massnahmenpakets zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials (Massnahme 6).

Die AMM-SE richtet sich an Arbeitslose über 50 Jahren, die kurz vor der Aussteuerung stehen. Ziel ist, dass diese Personen möglichst rasch einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt finden und diesen dauerhaft behalten können. Die für die Stellensuchenden freiwillige AMM-SE beginnt mit einer intensiven und aktiv unterstützten Stellensuche, die von den individuellen Voraussetzungen der Arbeitslosen ausgeht. Gemäss dem Ansatz «*first place, then train*» werden die für die Stelle nötigen Kompetenzen direkt im Betrieb durch die Arbeitstätigkeit eruiert und verbessert. Zudem erhalten die SE-Coaches die Möglichkeit, unbürokratisch und bedarfsbezogen auch nach der Anstellung noch Bildungsangebote zu finanzieren und für die Arbeitgebenden eine Aufwandsentschädigung auszurichten. Die AMM-SE dauert für die einzelnen Stellensuchenden bis zu 18 Monate und damit in vielen Fällen über den Stellenantritt hinaus, wodurch der nachhaltige Verbleib im Arbeitsmarkt erreicht werden soll. Der direkte Kontakt im Dreieck Arbeitgebende, Teilnehmende und SE-Coaches soll Hürden abbauen, die auf beiden Seiten nach langer Arbeitslosigkeit bestehen. Falls nach sechs Monaten keine Stelle gefunden wurde, endet die AMM-SE vorzeitig.

Für die Umsetzung der AMM-SE erhält der ALV-Fonds vom Bund insgesamt CHF 21 Millionen.

b. Erkenntnisse zum Vollzug und zur Wirkung

Am Pilotversuch nehmen 13 Kantone⁴⁴ teil. Die Auslastung (Anteil besetzte AMM-SE Plätze) beträgt durchschnittlich 75 Prozent (Stand: 31. Oktober 2023). Bis Ende Oktober 2023 haben sich insgesamt 1 063 Personen für eine Teilnahme an der AMM-SE entschieden, davon haben 537 im Rahmen der AMM-SE eine Stelle gefunden (50 %). Aktuell nehmen 384 Personen an der AMM-SE teil. Die Teilnahmequote der insgesamt seit Beginn des Projektes eingeladenen 9 069 Stellensuchenden liegt bei 12 Prozent.⁴⁵

Die Ergebnisse der Zwischenevaluation von Ende Oktober 2023 lassen den Schluss zu, dass der Pilotversuch SE die angestrebten Ziele grundsätzlich erreicht hat. Die beteiligten Akteurinnen und Akteure bewerten den Pilotversuch überwiegend positiv. Ein Jahr nach Beginn der Teilnahme an der Massnahme hat die Mehrheit der Teilnehmenden eine Arbeitsstelle gefunden, was als Anzeichen für einen positiven Effekt auf die Arbeitsmarktintegration gewertet werden kann. Allerdings ist anzumerken, dass die Einbindung der Arbeitgebenden in den Pilotversuch bisher sehr gering ist. Dies ist darauf zurückzuführen, dass viele Teilnehmende keine Unterstützung am Arbeitsplatz durch die SE-Coaches wünschen, da sie nicht möchten, dass die Arbeitgebenden über die Unterstützung informiert sind. Die Unterstützung am Arbeitsplatz und die damit verbundenen Möglichkeiten für Aufwandsentschädigungen oder Bildungsmassnahmen ist für einige Teilnehmende dennoch entscheidend, um eine Stelle anzunehmen und zu behalten, für die meisten haben sie jedoch geringe Relevanz. Es scheint, dass für die Umsetzung des Konzepts «Supported Employment» im Rahmen der ALV hauptsächlich das Vermittlungselement, insbesondere das Job-Coaching, relevant ist.

Herausforderungen liegen einerseits bei der Reichweite der Massnahme, da aufgrund der jüngsten Entwicklung des Arbeitsmarktes und der tiefen Arbeitslosigkeit weniger Stellensuchende ausgesteuert werden. Andererseits stellen sich Herausforderungen bei der Kommunikation zwischen den RAV-Personalberatenden und den potenziellen Massnahmeteilnehmenden. Diese ist entscheidend, um die Zielgruppe über die AMM-SE adäquat informieren zu können. Die Kantone haben sich deshalb über die unterschiedlichen Praktiken ausgetauscht, um voneinander lernen zu können. Weitere Verbesserungen des Pilotversuchs, welche im Bericht zur Zwischenevaluation aufgeführt sind, werden Anfang 2024 mit den Kantonen besprochen.

⁴⁴ Teilnehmende Kantone: AG, AR, BL, BE, GE, GR, JU, LU, SO, SG, TG, VD, VS

⁴⁵ Die Gründe für die Nichtteilnahme und die kantonalen Unterschiede werden im Rahmen der Evaluation untersucht und analysiert.

c. Aktuelle Entwicklungen und Ausblick

Abschliessende Aussagen zur Wirkung der Massnahme sind auf Basis der vorliegenden Daten derzeit nicht möglich. Für die quantitative Wirkungsmessung ist eine Auswertung der Registerdaten aus den individuellen Konten der Zentralen Ausgleichsstelle (ZAS) nötig. Da diese Auswertung erst im Jahr 2025 möglich sein wird, hat die AK ALV den Pilotversuch am 14. Dezember 2023 bis Ende 2025 verlängert. Der Schlussbericht der Evaluation wird frühestens Ende 2025 vorliegen.

3.3.4 Überbrückungsleistung für ausgesteuerte Arbeitslose über 60 Jahre

a. Ausgestaltung der Massnahme

Diese Massnahme ist Teil des vom Bundesrat im Mai 2019 beschlossenen Massnahmenpakets zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials (Massnahme 7).

Ältere Personen, die seit längerer Zeit arbeitslos sind, haben grössere Schwierigkeiten, sich wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Nach dem Erlöschen des Anspruchs auf Taggelder der ALV oder nach Ablauf der Rahmenfrist für deren Bezug werden diese Personen ausgesteuert. Gelingt kein Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, muss ein erheblicher Teil dieser Personen bis zur Entstehung des Anspruchs auf die Altersrenten von AHV und beruflicher Vorsorge Leistungen der Sozialhilfe beziehen. Für Personen, die auf eine lange Erwerbskarriere zurückblicken und nach Vollendung des 60. Altersjahres ausgesteuert werden, wurden deshalb Überbrückungsleistungen (ÜL) eingeführt, die sicherstellen, dass der Existenzbedarf bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters ohne Rückgriff auf die Sozialhilfe gewährleistet ist. Für Personen, die zum Zeitpunkt, bei dem die Altersrente erstmals vorbezogen werden kann, voraussichtlich einen Anspruch auf Ergänzungsleistungen (EL) zur ordentlichen Altersrente haben, werden die ÜL eingestellt. Diese Personen sollen ihre Altersrente vorbeziehen. Die ÜL sind Bedarfsleistungen, die sich eng am Modell der EL orientieren.

Die Massnahmen zur Wiedereingliederung inländischer Arbeitskräfte sollen die Chancen auf eine erfolgreiche Wiedereingliederung auch älterer ausgesteuerter Personen verbessern. Die ÜL gewährleisten denjenigen Personen über 60, bei denen eine Wiedereingliederung trotz allen Bemühungen nicht gelungen ist, einen gesicherten und würdevollen Übergang in die Pensionierung.

Das Bundesgesetz über ÜL (ÜLG, SR 837.2) ist am 1. Juli 2021 in Kraft getreten. In der Botschaft ging der Bundesrat davon aus, dass die Beanspruchung der ÜL in den ersten fünf Jahren nach Einführung zunächst stetig zunehmen würde. Im sechsten Jahr nach Einführung der ÜL wurde geschätzt, dass rund 4600 Personen ÜL im Umfang von CHF 220 Millionen beziehen würden, wobei in den Folgejahren ebenfalls mit Ausgaben in dieser Grössenordnung gerechnet wurde (BBI 2019 8251).

b. Bisherige Erkenntnisse und Ausblick

Erste Erfahrungen zeigen, dass im Zeitraum zwischen dem 1. Juli 2021 (Inkraftsetzung) und dem 31. Dezember 2022 671 Fälle ÜL bezogen. Es wurden im Jahr 2022 CHF 13,6 Millionen für die Finanzierung benötigt. Die bisher gewonnenen Erfahrungswerte zeigen noch kein vollständiges Bild. Durch die zweimalige Verlängerung des maximalen Taggeldanspruchs während der Covid-19 Krise wurden Aussteuerungen aus der ALV teilweise verhindert und zum Teil zeitlich aufgeschoben. Im Dezember 2023 legte das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) eine erste Zwischenevaluation der ÜL vor, welche auf die Interpellation Rechtsteiner (22.3561) zurückging.⁴⁶ In der Evaluation konnten verschiedene weitere Erklärungen gegeben werden, warum die Fallzahlen tiefer als erwartet ausfielen. Das BSV weist darauf hin, dass sich eine Zunahme der ÜL-Bezüge in den Buchhaltungsergebnissen abzeichnet und

⁴⁶ BSV (2023): [Weniger Überbrückungsleistungen bezogen als erwartet](#)

es rechnet auch in den folgenden Jahren mit einem leicht steigenden Trend. Für eine fundierte Beurteilung der ÜL ist es deshalb noch zu früh. Das Gesetz sieht eine erste Evaluation nach fünf Jahren vor. 2026 dürften dann auch Daten zur Verfügung stehen, die noch aussagekräftigere Analysen ermöglichen.

3.4 Beurteilung der Zielerreichung

Im Folgenden wird die Erreichung der in Ziffer 3.1 erwähnten Ziele der Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials für den Bereich der Arbeitsmarktpolitik beurteilt.

Erwerbsbeteiligung

Die Erwerbsquote der 15- bis 64-jährigen Bevölkerung lag in der Schweiz im Jahr 2022 bei 83,5 Prozent. Damit gehört die Schweiz hinter Island und den Niederlanden und zusammen mit Schweden zu den vier Ländern mit der höchsten Erwerbsbeteiligung in Europa (siehe Abb. 3). Im Vergleich zum Durchschnitt der EU-Staaten lag sie um 9 Prozentpunkte höher. Die Erwerbsquote wies über die letzten 10 Jahre eine weiter steigende Tendenz auf, was mit der Zunahme der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen zusammenhing.⁴⁷ Hintergrund der höheren Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen sind eine generell höhere Arbeitsmarktbeteiligung heutiger gegenüber früheren Generationen etwa aufgrund des höheren Bildungsstandes, Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ein tendenziell späterer Arbeitsmarktaustritt durch Pensionierung. Vor allem bei Schweizerinnen und Schweizern zeigt sich über die letzten zehn Jahre eine etwas gleichmässige Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern, in Form einer Zunahme der Teilzeitarbeit bei Männern.

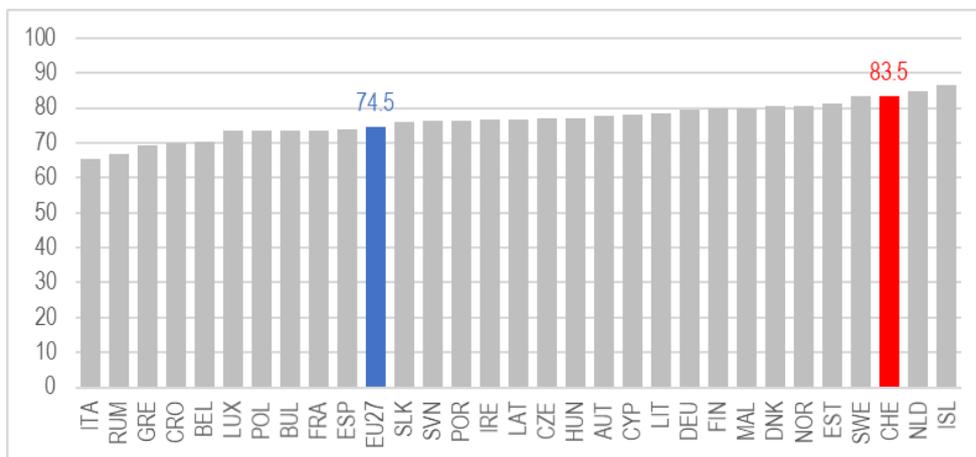


Abbildung 3: Erwerbsquote Personen 15 bis 64 Jahre im europäischen Vergleich, 2022 (Eurostat⁴⁸, BFS⁴⁹)

Eine besonders deutliche Zunahme gab es über die letzten 10 Jahre bei der Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-jährigen Bevölkerung, wobei wiederum vor allem Frauen häufiger auch in höherem Alter erwerbsaktiv waren. Mit 76,1 Prozent lag die Erwerbsquote dieser Altersgruppe 2022 um 10,7 Prozentpunkte über dem Durchschnittswert der EU-Staaten. Nur vier Länder Nordeuropas wiesen eine noch höhere Erwerbsbeteiligung auf (siehe Abb. 4).

⁴⁷ Seit der Umstellung der SAKE von einer telefonischen auf eine Online-Befragung ab 2021 kommt die Erwerbsbeteiligung etwas tiefer zu liegen. Leider lässt sich die quantitative Bedeutung der Methodenänderung nicht bestimmen.

⁴⁸ Eurostat (2022): [Erwerbstätigenquoten nach Alter](#)

⁴⁹ BFS (2023): [Erwerbsquoten nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp](#)

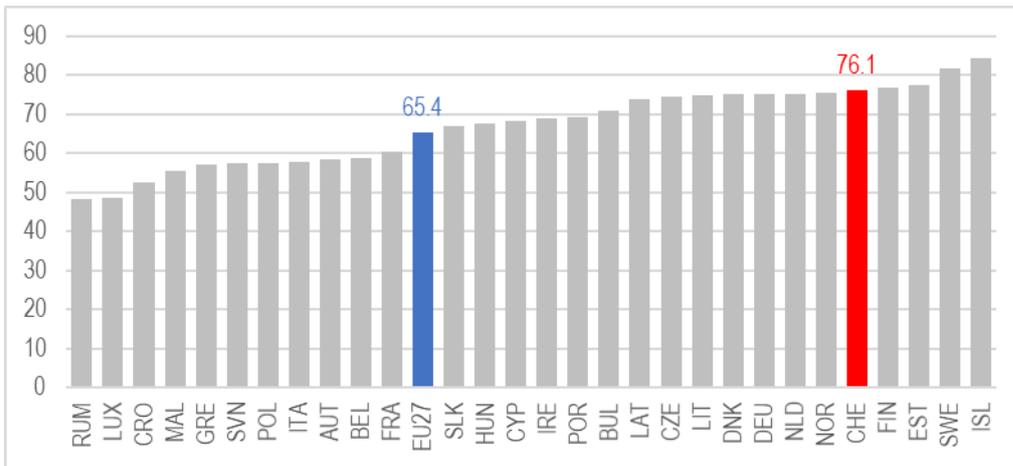


Abbildung 4: Erwerbsquote Personen 55-64 Jahre im europäischen Vergleich, 2022 (Eurostat, BFS)

Eine Besonderheit der Schweiz liegt in der starken Verbreitung von Teilzeitpensen. Vor allem Frauen mit Kindern reduzieren sehr häufig ihren Beschäftigungsgrad. Gemäss einer Analyse des BFS arbeiteten in den Jahren 2016-2021 kurz vor der Geburt des ersten Kindes zwei von fünf Frauen (40,1 %) Teilzeit. Bei ihrem Wiedereinstieg waren es doppelt so viele (80,1 %). Infolge der starken Zunahme der Teilzeitarbeit nach der ersten Mutterschaft sank der durchschnittliche Beschäftigungsgrad von 83 Prozent auf 61 Prozent. In geringerem Ausmass trifft dies auch auf Männer zu. Eine Analyse der Hintergründe für die vorübergehende Aufgabe oder Reduktion der Erwerbsarbeit von Müttern in der Schweiz wurde vom Bundesrat im Rahmen der Beantwortung des Postulats Arslan (20.4327) vorgelegt (vgl. Ziff. 3.2.1).

Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenquote gemäss SECO lag 2022 bei 2,2 Prozent und erreichte damit den niedrigsten Wert seit rund 20 Jahren. Mit 4,3 Prozent erreichte die Erwerbslosenquote gemäss ILO den niedrigsten Wert seit 2008. Im Jahresdurchschnitt 2023 sank die Arbeitslosenquote gemäss SECO sogar noch auf 2,0 Prozent. Obwohl bei der Stellenmeldepflicht bisher keine kausale Wirkung auf die Arbeitslosigkeit festgestellt werden konnte (vgl. Ziff. 3.3.1), legt die historisch tiefe Arbeitslosenquote nahe, dass das Arbeitskräftepotenzial der registrierten Stellensuchenden sehr gut genutzt wird.

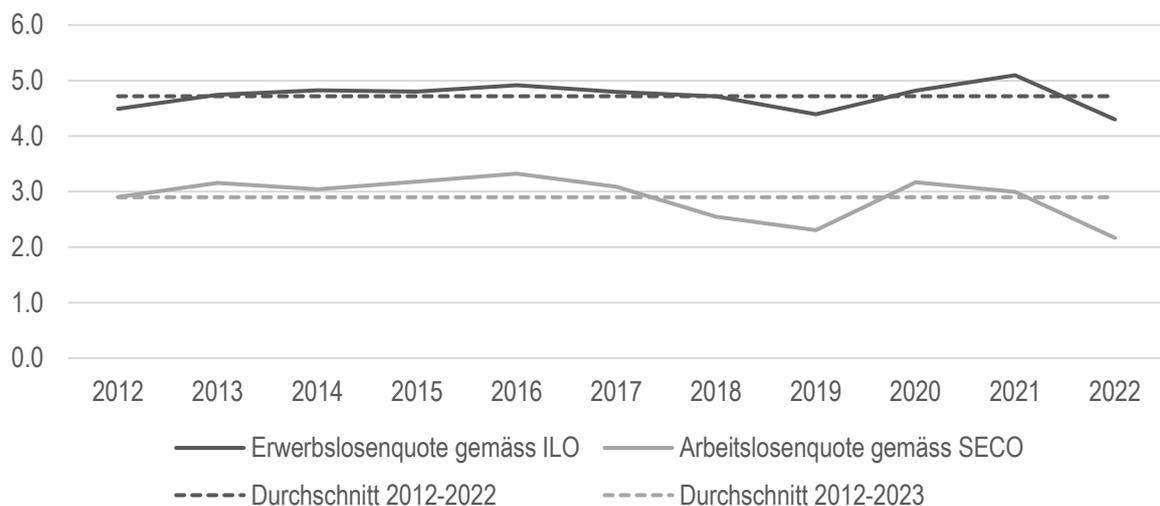


Abbildung 5: Arbeitslosenquote gemäss SECO und Erwerbslosenquote gemäss ILO, in Prozent, 2012-2022 (SECO, BFS)

Lohnentwicklung

Gemäss Lohnindex des BFS lag der Durchschnittslohn der Arbeitnehmenden 2022 nominal um 6,1 Prozent und real um 3,3 Prozent über dem Niveau von 2012. Während das Reallohnwachstum im Zeitraum 2012-2020 mit 6,0 Prozent robust ausfiel, wirkte sich die anspruchsvolle Teuerung 2021 und 2022 negativ auf die Lohnentwicklung aus. Zur Beurteilung der Lohnverteilung liegen Daten aus der Lohnstrukturerhebung erst bis 2020 vor. Wie diese Zahlen zeigen, entwickelten sich die Löhne der Arbeitnehmenden in der Schweiz zwischen 2010 und 2020 über die Lohnverteilung recht ausgewogen. Die Löhne am unteren Ende der Lohnverteilung konnten mit der allgemeinen Lohnentwicklung mithalten bzw. sogar etwas zum Medianlohn aufschliessen (siehe Abb. 6, links). Entsprechend verringert sich der sog. Tieflohnanteil in der Schweiz zwischen 2010 und 2020 von 11,2 auf 10,0 Prozent (Abb. 6, rechts). Am oberen Ende der Lohnverteilung fielen die Lohnsteigerungen im Vergleich zu jener des Medianlohns seit 2010 etwas stärker aus, obwohl die Zuwanderung von hochqualifizierten Fachkräften dieses etwas gedämpft haben dürfte. Die ausgewogene Lohnentwicklung ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass der Abdeckungsgrad mit Gesamtarbeitsverträgen (GAV) über die letzten zwanzig Jahre stabilisiert bzw. durch Abschluss eines GAV im Personalverleih sogar noch gesteigert werden konnte. Für 2018 schätzte das SECO, dass 50 Prozent der theoretisch unterstellbaren Arbeitnehmenden einem GAV unterstanden.⁵⁰

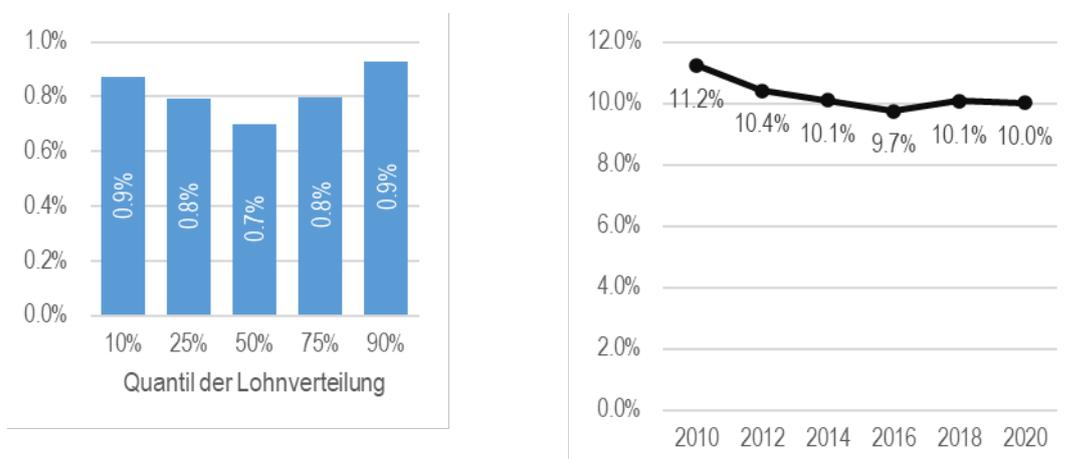


Abbildung 6: Durchschnittliches jährliches Lohnwachstum nach Quantilen der Lohnverteilung (links) und Tieflohnanteil (rechts), privater Sektor, 2010-2020 (BFS/LSE, Berechnungen SECO)

Gesundheit

Gemäss der Erhebung über die Einkommen und Lebensbedingungen (SILC) des BFS war die Schweiz 2021 europaweit das Land mit dem besten selbst wahrgenommenen Gesundheitszustand in Europa.⁵¹ Der selbst wahrgenommene Gesundheitszustand bezeichnet die subjektive Beurteilung der eigenen Gesundheit und vermittelt in der Regel ein gutes Bild des effektiven Gesundheitszustands der Bevölkerung. 3,9 Prozent schätzen ihren Gesundheitszustand 2021 als schlecht oder sehr schlecht ein, so wenige wie in keinem anderen Land in Europa. Auch die Einschätzung zu den gesundheitsrelevanten Arbeitsbedingungen sind im Europäischen Quervergleich positiv einzustufen. Mit 23 Prozent lag der Anteil der Angestellten, die wegen der Arbeit eine Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit feststellten, deutlich tiefer als im europäischen Durchschnitt. Der Anteil Angestellter mit Gesundheitsbeschwerden ist in der Schweiz kleiner als in Europa. Eine Stärke des Schweizer Arbeitsmarktes liegt zudem bei den markant höheren individuellen Entscheidungsfreiheiten (57 % vs. Europa:

⁵⁰ Daniel Baumberger (2021; in «Die Volkswirtschaft»): [Gesamtarbeitsverträge trotz dem Strukturwandel](#)

⁵¹ BFS (2023): [Die Schweiz ist das Land mit dem besten selbst wahrgenommenen Gesundheitszustand in Europa – Gesundheit und Lebensbedingungen: Resultate aus SILC 2021](#)

48 %), den guten Karrierechancen (59 % vs. Europa: 50 %) sowie der Beteiligung und Mitsprache am Arbeitsplatz (65 % vs. Europa: 57 %). Dies sind wichtige entlastende Faktoren, die einer langfristigen Gefährdung der Gesundheit bspw. trotz Belastungsfaktoren wie längerer Arbeitszeiten oder einem hohen Arbeitstempo entgegenwirken.⁵²

3.5 Schlussfolgerungen

Die vorliegende Analyse zeigt, dass die Erwerbsbeteiligung in der Schweiz im internationalen Quervergleich hoch ist und über die letzten 10 Jahre weiter gesteigert werden konnte. Es zeigt sich jedoch weiterhin ein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern. Die Arbeitslosigkeit liegt sowohl im zeitlichen wie auch im internationalen Vergleich auf tiefem Niveau. Allerdings bekunden ältere Arbeitnehmende nach einem Stellenverlust oftmals mehr Mühe als jüngere Arbeitnehmende, wieder eine neue Anstellung zu finden.

Die Arbeitsmarktentwicklung der letzten 10 Jahre war mit einem positiven Lohnwachstum begleitet, das über die Lohnverteilung hinweg ausgewogen ausfiel. Der allgemeine Gesundheitszustand der Bevölkerung ist im internationalen Vergleich sehr gut und auch die Arbeitsbedingungen werden positiver eingeschätzt als in vielen Ländern Europas.

In den Sozialversicherungen und insbesondere in der ALV/öAV wird der arbeitsmarktlichen Beratung und Vermittlung von Stellensuchenden allgemein ein sehr hoher Stellenwert beigemessen. Die öAV wird mit der Strategie 2030 weiterentwickelt und zielgerichtet den sich verändernden Bedürfnissen der Stellensuchenden und der Arbeitgeber angepasst. Mit der Stellenmeldepflicht (vgl. Ziff. 3.3.1) steht ein Instrument zur Verfügung, das auf Personen zugeschnitten ist, die in Berufen mit erhöhtem Arbeitslosenrisiko eine Stelle suchen. Durch den fixen Schwellenwert mit einer Arbeitslosenquote von 5 Prozent passt sich die Reichweite der Meldepflicht jährlich der arbeitsmarktlichen Entwicklung an. Ebenso betreffen zwei der vom Bundesrat im Mai 2019 beschlossenen Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials die Arbeitslosenversicherung und unterstützen die Wiedereingliederung insbesondere von älteren Personen (vgl. Ziff. 3.3.2 und 3.3.3).

Die Arbeitsmarktpartizipation hängt, neben den beschriebenen Fördermassnahmen für stellensuchende Personen, auch wesentlich davon ab, ob eine Erwerbsarbeit mit einem positiven finanziellen Anreiz verbunden ist. Bei der erwerbstätigen Bevölkerung gilt es deshalb gezielt auf positive Erwerbsanreize zu achten. Progressiv ausgestaltete Steuertarife können, besonders in Haushalten mit mehreren erwerbstätigen Mitgliedern, die Anreize zur Erhöhung des Erwerbsspensums vermindern. In einer für die Schweiz typischen Haushaltssituation mit einem vollzeiterwerbstätigen Mann und einer teilzeiterwerbstätigen Frau führt die gemeinsame Veranlagung dazu, dass der Grenzsteuersatz hoch ist. Dies mindert den finanziellen Anreiz für die Frau, ihren Beschäftigungsgrad zu erhöhen. Dieser negative Anreizeffekt könnte durch einen Übergang zur Individualbesteuerung verringert werden. An seiner Sitzung vom 21. Februar 2024 hat der Bundesrat die Botschaft zur Individualbesteuerung verabschiedet.⁵³ Neben dem Steuersystem können auch von bedarfsabhängigen Sozialleistungen – je nach Ausgestaltung – negative Arbeitsanreize ausgehen. Der Bundesrat befürwortet eine Anreizneutrale Ausgestaltung, die Kompetenz dafür liegt allerdings bei den Kantonen.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in der Schweiz im internationalen Vergleich hoch. Eine Besonderheit der Schweiz liegt jedoch darin, dass viele Frauen ihren Beschäftigungsgrad, insbesondere bei der Gründung einer Familie, reduzieren. Durch den Ausbau der Strukturen für die familienexterne Kinderbetreuung, welche durch den Bund subsidiär zu mehreren Kantonen und Gemeinden unterstützt wurde und wird, konnten die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf oder Ausbildung und Familie über die letzten Jahrzehnte verbessert

⁵² SECO: [Schweizer Arbeitsbedingungen und Gesundheit im europäischen Vergleich](#)

⁵³ Bundesrat (2023): [Reform der Ehe- und Familienbesteuerung](#); Bundesrat (2023): [Bundesrat legt Eckwerte zur Individualbesteuerung fest](#); Bundesrat (2024): [Bundesrat verabschiedet Botschaft zur Individualbesteuerung](#)

werden. Dies zeigte der Bundesrat zuletzt auch im Bericht zum Postulat Arslan (20.4327) auf. Der Bund treibt die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen der im April 2021 verabschiedeten Gleichstellungsstrategie 2030 voran. Im Aktionsplan zur Gleichstellungsstrategie werden Massnahmen von Bund, Kantonen und Gemeinden gebündelt und koordiniert (vgl. Ziff. 3.2.1).

Ein weiteres Handlungsfeld betrifft die Anreize zur Erwerbstätigkeit bis zum offiziellen Referenz-Rentenalter bzw. darüber hinaus. Die Erhöhung des Referenz-Rentenalters für Frauen von 64 auf 65 Jahren im Rahmen der Reform AHV 21 dürfte zu einer weiteren Erhöhung der Erwerbspartizipation bei den 55-65-Jährigen führen. Mit der Möglichkeit, durch AHV-Beiträge Rentenlücken nach dem offiziellen Rentenalter von 65 Jahren zu schliessen, werden die Anreize zum Arbeiten über das Rentenalter hinaus für gewisse Bevölkerungsgruppen gestärkt. Im Rahmen der vom Parlament im März 2023 verabschiedeten BVG-Reform sollen die Beitragsunterschiede zwischen jüngeren und älteren Versicherten verringert werden. Zudem sollen die Altersgutschriften angepasst und weniger stark gestaffelt werden. Damit werden die relativen Lohnkosten für die Älteren gegenüber heute gesenkt, was deren Arbeitsmarktattraktivität steigert.

Die definierten Ziele und Stossrichtungen zeigen insgesamt eine gute Entwicklung und auch die Erkenntnisse aus den spezifischen Massnahmen zeigen zum jetzigen Zeitpunkt eine positive Bilanz. Gleichzeitig werden in den Bereichen, welche für eine Arbeitsmarktpartizipation wichtig sind, bereits unterschiedliche Massnahmen umgesetzt beziehungsweise befinden sich solche in Planung. Ungenutzte Potenziale bestehen insbesondere noch bei der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmenden.

4 Bildungspolitik

4.1 Ziele und Stossrichtungen

Das Bildungssystem der Schweiz ist durch seinen föderalen Aufbau gekennzeichnet. Die Kantone sind zuständig für die obligatorische Schule. In der nachobligatorischen Bildung teilen sich Bund und Kantone die Verantwortung und arbeiten eng zusammen. Die Vermittlung beruflicher Kompetenzen erfolgt in der Schweiz in einem abgestimmten System aus:

- formalen Abschlüssen (formale Bildung auf Sekundarstufe II und Tertiärstufe);
- rasch anpassungsfähiger nicht-formaler Bildung (berufsorientierte Weiterbildung, insbesondere Kurse und Branchenzertifikate);
- und informellem Lernen (Lernen am Arbeitsplatz, Fachliteratur etc.).

Gemäss Artikel 61a BV lautet das übergeordnete Ziel für den Bereich der Bildungspolitik:

Bund und Kantone sorgen gemeinsam im Rahmen ihrer Zuständigkeiten für einen durchlässigen, qualitativ hochstehenden Bildungsraum und koordinieren ihre Anstrengungen.

2019 haben Bund und Kantone die Erklärung zu den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen für den Bildungsraum Schweiz publiziert und 2023 bestätigt.⁵⁴ Die Ziele tragen dem Verfassungsauftrag Rechnung, gemeinsam für eine hohe Qualität und Durchlässigkeit des Bildungsraumes Schweiz zu sorgen. Die Erarbeitung dieser Ziele und die Identifikation von bildungspolitischen Herausforderungen, denen Bund und Kantone koordiniert begegnen wollen, sind seit dem 16. Dezember 2016 in der Vereinbarung zwischen dem Bund und den Kantonen über die Zusammenarbeit im Bildungsraum Schweiz (ZSAV-BiZ; SR 410.21) verankert.

⁵⁴ SBFJ (2023): [Bund und EDK bestätigen ihre gemeinsamen bildungspolitischen Ziele](#)

Ein wichtiges Instrument von Bund und Kantonen ist der langfristig ausgerichtete Bildungsmonitoringprozess. Der in diesem Rahmen alle vier Jahre erscheinende Bildungsbericht Schweiz⁵⁵ ist eine wichtige Steuerungsgrundlage.

Die bildungspolitischen Ziele von Bund und Kantonen umfassen u.a. folgende Ziele, die zur Förderung des inländischen Fachkräftepotentials beitragen⁵⁶:

- 95 Prozent aller 25-Jährigen verfügen über einen Abschluss auf der Sekundarstufe II.
- Im ganzen Bildungssystem werden Ein-, Um- und Wiedereinstiege gefördert und durch Information und Beratung unterstützt.

4.2 Schwerpunkte

Im Bildungssystem der Schweiz können in Bezug auf die Ausbildung inländischer Arbeitskräfte drei Bereiche – Berufsbildung (vgl. Ziff. 4.2.1), Hochschulbildung (Ziff. 4.2.2) und Weiterbildung (vgl. Ziff. 4.2.3) – unterschieden werden.

4.2.1 Berufsbildung

Das Berufsbildungsgesetz (BBG; SR 412.10) beschreibt die Berufsbildung als verbundpartnerschaftliche Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA). Der Bund nimmt dabei eine strategische Rolle ein und besitzt eine umfassende Regelungskompetenz (Art. 63 BV). Er ist insbesondere verantwortlich für den Erlass der rund 250 Verordnungen über die berufliche Grundbildung. In der höheren Berufsbildung genehmigt der Bund die rund 420 Prüfungsordnungen der eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen und die rund 45 Rahmenlehrpläne für die Höheren Fachschulen (HF).

Neben dieser Kompetenzregelung ist das Schweizer Berufsbildungssystem so ausgelegt, dass es von der Wirtschaft getragen und mitverantwortet wird. Es beruht wesentlich auf der freiwilligen Beteiligung der Betriebe und Berufsverbände. Die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften liegt im ureigenen Interesse der Wirtschaft. Die Unternehmen sichern sich so ihren Berufsnachwuchs.

Die Inhalte der Ausbildungen der einzelnen Abschlüsse der beruflichen Grundbildung richten sich am künftigen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt aus. D.h., dass sich die Berufsbildungsangebote an tatsächlich nachgefragten beruflichen Qualifikationen und an den von den Unternehmen zur Verfügung gestellten Arbeitsplätzen orientieren. Alle beruflichen Grundbildungen werden zudem mindestens alle fünf Jahre auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen hin überprüft und bei Bedarf angepasst. So hat das SBFI im Jahr 2023 insgesamt 23 neue oder revidierte Berufe genehmigt und erlassen. Diese Abstimmung der Bildungsinhalte auf den Arbeitsmarkt ist ein wesentlicher Grund dafür, weshalb die Schweiz im internationalen Vergleich eine sehr tiefe Jugendarbeitslosigkeitsquote aufweist.

Damit die Berufsbildung auch künftig erfolgreich ist, gilt es den Veränderungen in der Gesellschaft sowie auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen. Mit «Berufsbildung 2030»⁵⁷, der gemeinsamen Initiative von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA), sollen diese Veränderungen antizipiert und die Berufsbildung fit für die Zukunft gemacht werden. Im Rahmen des Strategieprozesses «Berufsbildung 2030» haben die Verbundpartner Kernelemente der Schweizer Berufsbildung definiert und ein Leitbild sowie priorisierte Stossrichtungen⁵⁸ als Orientierungsrahmen zur gemeinsamen Weiterentwicklung verabschiedet. Die Umsetzung einzelner Massnahmen erfolgt unter Federführung der zuständigen Verbundpartner. Seit dem

⁵⁵ Bildungsbericht 2023: [SKBF: Bildungsbericht](#)

⁵⁶ Siehe dazu: [Bund und EDK bestätigen ihre gemeinsamen bildungspolitischen Ziele](#)

⁵⁷ Weitere Informationen hierzu: [Berufsbildung 2030](#)

⁵⁸ Priorisierte Stossrichtungen: Ausrichtung der Berufsbildung auf das lebenslange Lernen, Flexibilisierung der Bildungsangebote, Stärkung der Information und Beratung über die gesamte Bildungs- und Arbeitslaufbahn hinweg.

Start der Implementierung 2018 wurden von Bund, Kantonen und OdA bereits mehr als 30 Projekte⁵⁹ lanciert.

Eine berufliche Grundbildung ist der meistgewählte Weg auf Sekundarstufe II. Knapp zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz entscheiden sich für eine berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ oder eidgenössischem Berufsattest EBA⁶⁰. Nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Abschlüsse der beruflichen Grundbildung nach Ausbildungstyp seit dem Jahr 2000:

Ausbildungstyp	2000	2010	2015	2020	2022
EFZ	50 386	59 367	63 371	63 256	58 696
EBA	-	3689	5916	6890	7095

Quelle: BFS – Statistik der beruflichen Grundbildung (SBG-SFPI) / Stand: April 2023

Rund die Hälfte der Abschlüsse der beruflichen Grundbildung sind in den folgenden Ausbildungsfeldern erworben worden: Wirtschaft und Verwaltung (kaufmännische Berufe), Gross- und Einzelhandel (Verkaufsberufe), Sozialarbeit und Beratung, Krankenpflege sowie Baugewerbe.

Gemäss dem Referenzszenario des BFS⁶¹ wird die Gesamtzahl der Lernenden nach einer rückläufigen Tendenz von 2008 bis 2020 in den nächsten zehn Jahren kontinuierlich steigen (von 119 000 auf 138 000 Lernende zwischen 2021 und 2031; + 16 %). Diese Entwicklung hat hauptsächlich demografische Gründe. Die Zahl der Abschlüsse der beruflichen Grundbildung dürfte in der zweiten Hälfte des Jahrzehnts wieder ansteigen (+ 8 % zwischen 2025 und 2031).

Auch Erwachsene sollen möglichst effizient einen Berufsabschluss erlangen und sich so besser vor Arbeitslosigkeit schützen können. Seit 2014 ist die Förderung der Berufsabschlüsse von Erwachsenen (BAE) in der beruflichen Grundbildung ein Handlungsschwerpunkt der Verbundpartner. Im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten fördern Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt die Verbesserung der Rahmenbedingungen, damit Erwachsene effizient einen Berufsabschluss erwerben können. In diese Richtung zielt auch das Commitment zur Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene⁶², welches am nationalen Spitzentreffen der Berufsbildung vom 14. November 2022 durch Bund, Kantone und Sozialpartner verabschiedet wurde. Mit dem Commitment erklären sich Bund, Kantone und Sozialpartner bereit, Lücken zu identifizieren und mittels konkreter Massnahmen Beiträge für optimale Bedingungen für den Berufsabschluss für Erwachsene zu leisten. So sollen Erwachsene auf sie abgestimmte Information und Beratung erhalten, sich bisher erworbene Kompetenzen soweit möglich anrechnen lassen können und leichter Zugang erhalten zu Ausbildungsplätzen, Bildungsangeboten und Qualifikationsverfahren. Gestützt auf das Commitment liegt ein Massnahmenkatalog⁶³ vor. Zu den Massnahmen zählt auch eine Auslegeordnung zu ausländischen Diplomen. Diese zeigt den Status quo bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse auf und benennt allfällige Lücken.

Für ältere und/oder bildungsferne Erwachsene oder Personen, welche die lokale Landessprache noch nicht genügend beherrschen und für die der Erwerb eines Berufsabschlusses noch eine zu hohe Hürde darstellt, sind Weiterbildungsmassnahmen im Bereich der Grundkompe-

⁵⁹ Projekte zu Berufsbildung 2030: [Projekte 2030](#)

⁶⁰ Die zweijährige berufliche Grundbildung wurde mit dem 2002 revidierten Berufsbildungsgesetz eingeführt. Heute stehen rund 60 zweijährige beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest in verschiedensten Berufsfeldern zur Wahl.

⁶¹ BFS (2023): [Szenarien 2022-2031 für die Sekundarstufe II – Lernende und Abschlüsse](#)

⁶² TBBK: [Berufsabschluss für Erwachsene](#)

⁶³ Nationales Spitzentreffen der Berufsbildung (2022): [Berufsabschluss für Erwachsene: Commitment der Verbundpartner zu den Förderzielen](#)

tenzen oder Branchenabschlüsse ein möglicher, erster Qualifikationsschritt. Branchenzertifikate und andere vom Arbeitsmarkt anerkannte Weiterbildungen sind zeitlich überschaubar und ressourcenschonend. Auf dieser Grundlage können später weitere Qualifizierungen ins Auge gefasst werden. Der Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats Atici (21.3235) «Validierung von Bildungsleistungen. Von der Zulassungslogik zur Zertifizierungslogik»⁶⁴ zeigt auf, welche Qualifizierungsmöglichkeiten es innerhalb und ausserhalb der formalen Bildung gibt und wie diese aufeinander aufbauen (vgl. Ziff. 4.3.2 Bst. c).

Nach der Ausbildung auf Sekundarstufe II endet der Ausbildungsweg keineswegs. Die höhere Berufsbildung ermöglicht Berufsleuten mit EFZ oder gleichwertigem Abschluss auf Sekundarstufe II eine Spezialisierung und ein Vertiefen des Fachwissens. Sie baut auf der beruflichen Erfahrung auf, kombiniert Unterricht und Berufspraxis miteinander und stellt so das duale System der Berufsbildung auch auf der Tertiärstufe sicher. Auch die Bildungsangebote und Abschlüsse der höheren Berufsbildung werden von den OdA getragen, regelmässig überprüft und auf die aktuellen Gegebenheiten abgestimmt. Im Jahr 2023 hat das SBFI insgesamt 27 neue oder revidierte Berufe genehmigt und erlassen. Damit versorgt die höhere Berufsbildung die hochspezialisierte Schweizer Wirtschaft mit qualifizierten Fach- und Führungskräften.

Gemäss BFS⁶⁵ ist die Anzahl Abschlüsse in der höheren Berufsbildung zwischen 2010 und 2022 um 9 Prozent (+ 2407) gestiegen. Die Diplome der Höheren Fachschulen nahmen in diesem Zeitraum um 41 Prozent (+ 3022), die Eidgenössischen Fachausweise um 19 Prozent zu (+ 2492). Die Eidgenössischen Diplome nahmen um 16 Prozent ab (- 492). Gemäss dem Referenzszenario des BFS⁶⁶ wird die Zahl der Abschlüsse in der höheren Berufsbildung zwischen 2022 und 2031 um 6 Prozent auf 29 200 steigen. Dabei dürfte der grösste Zuwachs in den Bildungsfeldern «Gesundheit, ohne Humanmedizin und Pflegepersonal» (+ 18 %), «Pflegepersonal» (+ 21 %) und «Sozialwesen» (+ 20 %) zu verzeichnen sein.

Der Bottom-up-Ansatz in der schweizerischen Berufsbildung bewährt sich. Die Berufsbildung in der Schweiz ist für einen Grossteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen der Schlüssel zur Integration in den Arbeitsmarkt, für langfristige berufliche Perspektiven sowie zur gesellschaftlichen Teilhabe. Durch das Berufsprinzip und die Arbeitsmarktorientierung sind die Akteure der Berufsbildung stets gefordert, die sich wandelnden Anforderungen und Rahmenbedingungen in Wirtschaft und Gesellschaft aufzunehmen und das Aus- und Weiterbildungssystem im Rahmen einer kontinuierlichen Innovation zu gestalten und weiterzuentwickeln.

Exkurs – Gesundheitsberufe / Umsetzung Pflegeinitiative

Gesundheitsberufe

Im Bereich der Gesundheitsberufe besteht ein ausgeprägter Mangel an Arbeits- und Fachkräften. Mit der Umsetzung der Pflegeinitiative werden Massnahmen implementiert, welche diesem Mangel entgegenwirken sollen. Die Pflegeberufe stellen den grössten Berufsbe- reich in der medizinischen Grundversorgung dar. Die Abschlüsse der Sekundarstufe II sind ein wichtiger Zugangsweg zu den tertiären Ausbildungen.

Die Weiterentwicklung der Berufsbildung ist auch im Gesundheitsbereich eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und OdA. Im Rahmen des Masterplans «Bildung Pflegeberufe» 2010 – 2015 wurde eine Koordinationsplattform eingerichtet, dank welcher der Bund, die Kantone und die OdA neue Massnahmen koordinieren und einführen konnten. Dies er-

⁶⁴ Bericht des Bundesrats (2021): [Validierung von Bildungsleistungen und Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene ohne Berufsabschluss](#)

⁶⁵ BFS (2023): [Tertiärstufe – Höhere Berufsbildung](#)

⁶⁶ BFS (2023): [Szenarien 2022–2031 für die höhere Berufsbildung: Studierende und Abschlüsse](#)

möglichte es, die Anzahl schweizerischer Diplomabgängerinnen und -abgänger in den Pflegeberufen zu erhöhen. Die Anzahl Abschlüsse im Pflege- und Betreuungsbereich ist zwischen 2012 und 2019 auf allen Bildungsstufen kontinuierlich gestiegen. Auf Tertiärstufe wurden 2019 an den HF und den Fachhochschulen (FH) insgesamt 3000 Abschlüsse vergeben, zwei Drittel mehr als 2012.⁶⁷

Umsetzung Pflegeinitiative

Am 28. November 2021 wurde die Initiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)» von Volk und Ständen angenommen. Der Bundesrat beschloss daraufhin, den neuen Artikel 117b BV sowie die Übergangsbestimmungen in Artikel 197 Ziffer 13 BV in zwei Etappen umzusetzen. Mit der *ersten Etappe* wird der vom Parlament am 19. März 2021 verabschiedete indirekte Gegenvorschlag wiederaufgenommen, um die darin enthaltene Ausbildungs-offensive rasch umsetzen zu können. Das darauf basierende Bundesgesetz vom 16. Dezember 2022 über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege sowie die Ausführungsbestimmungen werden voraussichtlich auf den 1. Juli 2024 in Kraft gesetzt.

Die Ausbildungsoffensive besteht aus drei Teilen:

- eine Verpflichtung der Kantone, die Kosten der praktischen Ausbildung in den Gesundheitseinrichtungen mindestens teilweise zu finanzieren, und eine entsprechende finanzielle Unterstützung der Kantone durch den Bund;
- eine Verpflichtung der Kantone, angehenden Pflegefachpersonen in Ausbildung an einer HF oder an einer FH Ausbildungsbeiträge zur Sicherung ihres Lebensunterhalts zu gewähren, wobei die Kantone die Voraussetzungen dafür festlegen; eine finanzielle Unterstützung des Bundes an die Kantone ist vorgesehen, um einen Teil ihrer Aufwendungen zu decken;
- eine Erhöhung der Anzahl Abschlüsse in Pflege an den HF über Beiträge der Kantone an die HF und des Bundes an die Kantone; eine Erhöhung der Anzahl Abschlüsse in Pflege an den FH über Beiträge des Bundes an die FH.

Die Kompetenzen zwischen Bund und Kantonen werden mit Artikel 117b BV nicht verschoben. Die Ausbildung einer ausreichenden Anzahl von Pflegefachpersonen bleibt somit weiterhin in der Zuständigkeit der Kantone.

Darüber hinaus hat der Bundesrat am 25. Januar 2023 erste Vorschläge zum Inhalt der *zweiten Etappe* verabschiedet. Die vorgeschlagenen Massnahmen sollen insbesondere die Arbeitsbedingungen und die Möglichkeit der beruflichen Entwicklung in der Pflege verbessern. Die Vernehmlassung zum neuen Bundesgesetz über anforderungsgerechte Arbeitsbedingungen in der Pflege sowie zur Revision des Gesundheitsberufegesetzes wird voraussichtlich im Frühling 2024 eröffnet werden.

Die Kantone, Betriebe und Sozialpartner bzw. die Kostenträger und Leistungserbringer im Gesundheitswesen sind ihrerseits weiterhin gefordert, rasch Massnahmen umzusetzen.

4.2.2 Hochschulbildung

In der Schweiz sind Hochschulen (ETH sowie kantonale Universitäten, FH und pädagogische Hochschulen) autonom in der Gestaltung ihrer Ausbildungen (Hochschulautonomie). Der Bund verfügt im Hochschulbereich über keine Kompetenzen, um die Inhalte der Aus- und Weiterbildungen zu regeln oder zu genehmigen.

Die universitären Hochschulen bereiten die Studierenden auf Tätigkeiten in akademischen Berufen vor. Das Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz (HFKG; SR 414.20) gibt

⁶⁷ BFS (2021): [Gesundheitspersonal in der Schweiz – Nationaler Versorgungsbericht 2021](#)

den FH einen profilorientierten Eckwert vor, praxisorientierte Studien anzubieten und Studierende durch anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung auf berufliche Tätigkeiten bzw. auf einen berufsqualifizierenden Abschluss vorzubereiten (Art. 26 HFKG). Pädagogische Hochschulen sind für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung zuständig. Die Hochschulautonomie erlaubt es Hochschulen, rasch auf neueste Entwicklungen und Bedürfnisse von Wirtschaft und Gesellschaft zu reagieren und die Ausrichtung ihres Angebots mit den aktuellsten Erkenntnissen aus der Forschung zu verknüpfen. Alle Schweizer Hochschulen sind neben der Lehre auch in der Forschung und der nicht-formalen Weiterbildung aktiv.

Die Linderung des Fachkräftemangels, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der stärkeren Inklusion von Frauen in untervertretenen Fachbereichen gehören auch für die Periode 2025-2028 zu den priorisierten Schwerpunkten der Schweizerischen Hochschulkonferenz, des ETH-Bereichs und von «swissuniversities». ⁶⁸ Mit der Ausbildung von qualifiziertem Personal leisten die Hochschulen einen grundlegenden Beitrag zum Wirtschaftsstandort Schweiz und zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Landes.

Gemäss Bildungsperspektiven des BFS⁶⁹ ist in der Periode 2013-2028 im MINT-Bereich bei den Fachhochschulen ein Zuwachs von 33 Prozent Studierenden und 49 Prozent Abschlüssen zu verzeichnen, für den Bereich der Universitäten und insbesondere der beiden ETH ein Zuwachs von 57 Prozent Studierenden und 67 Prozent Abschlüssen. In der Humanmedizin auf Masterstufe lässt sich in der gleichen Periode mit der erfolgten Erhöhung der Ausbildungskapazitäten statistisch ein Zuwachs von 81 Prozent Studierenden und 86 Prozent Abschlüssen errechnen, in der Pflege bei den FH ein Zuwachs von 35 Prozent Studierenden und 51 Prozent Abschlüssen. Bei den Lehrerinnen und Lehrerausbildungen ist mit einem Anstieg von 50 Prozent Studierenden und 65 Prozent Abschlüssen zu rechnen.

Gemäss Referenzszenario des BFS⁷⁰ wird die Zahl der Hochschulstudierenden ab 2023 jährlich durchschnittlich um 1,5 Prozent zunehmen. 2031 dürfte sie sich auf rund 320 000 Studierende belaufen (2021: 276 600), was für den Zeitraum 2021–2031 einer Zunahme von mehr als 15 Prozent entspricht (+ 15 % an den universitären Hochschulen, + 13 % an den Fachhochschulen und + 26 % an den pädagogischen Hochschulen).

4.2.3 Weiterbildung

Der Bund fördert die Weiterbildung und das lebenslange Lernen in ihrer ganzen Breite im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes und des Weiterbildungsgesetzes (WeBiG, SR 419.1). Dabei setzt er sich zusammen mit den Kantonen, der Wirtschaft und weiteren Partnern dafür ein, die Initiative der Einzelnen, sich beruflich oder persönlich motiviert weiterzubilden, zu unterstützen. Dazu schafft er Voraussetzungen, die allen Personen die Teilnahme an Weiterbildung ermöglichen. Das Bildungssystem bietet sowohl Möglichkeiten für Weiterbildung wie auch für Umschulungen. Die entsprechenden Bildungsgefässe sind vorhanden und werden von den Verbundpartnern laufend weiterentwickelt.

Weiterbildung spielt für den Einzelnen, für die Gesellschaft und für die Wirtschaft eine wichtige Rolle. Der stete Wandel des Arbeitsmarkts und die technologische Entwicklung fordern Erwachsene heraus, sich während ihres gesamten Erwerbslebens beruflich zu verändern und weiterzuentwickeln. Das Weiterbildungsangebot in der Schweiz ist breit und umfassend. Es existieren verschiedenste Möglichkeiten von «learning-on-the-job» (informelles Lernen) über nicht-formale Kurse und Seminare bis hin zu den formalen Bildungsangeboten.

⁶⁸ Zur Unterstützung der strategischen Prioritäten werden in der laufenden und kommenden Periode mittels projektgebundener Beiträge nationale Koordinationsprojekte zu diesen Themen finanziert, derzeit u.a. im Bereich der Förderung der Chancengleichheit, Diversität und Inklusion, oder zur Weiterentwicklung der digitalen Kompetenzen, oder in der MINT-Förderung. In der kommenden Periode ist u.a. ein PgB-Projekt für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auch mit Blick auf den ausseruniversitären Arbeitsmarkt geplant.

⁶⁹ BFS (2023): [Bildungsperspektiven](#); diese Zahlen wurden auf Nachfrage auf der Grundlage der vorliegenden Kennzahlen errechnet.

⁷⁰ BFS (2022): [Szenarien 2022–2031 für die Hochschulen: Studierende und Abschlüsse](#)

Die Beteiligung der Bevölkerung in der Schweiz an Weiterbildung ist europaweit eine der höchsten. Grund dafür ist, dass die Unternehmen die Weiterbildung stark unterstützen. Die Unternehmen wiederum profitieren von gut ausgebildeten Fachkräften. Für KMU kann es jedoch eine Herausforderung sein, den eigenen Weiterbildungsbedarf zu analysieren und die passenden Angebote zu finden. Mit dem Projekt «Weiterbildungscoaching für KMU»⁷¹ bietet das SBF Branchenverbänden Unterstützung, die Interesse an der Entwicklung und Erprobung eines Weiterbildungscoachings in ihrer Branche haben.

Gemäss BFS⁷² gaben im Jahr 2021 rund 45 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung von 25 bis 74 Jahren an, innerhalb der vergangenen zwölf Monate an mindestens einer Weiterbildungsaktivität teilgenommen zu haben. Die Quote ist deutlich tiefer als 2016 (62 %). Dies hat zu einem grossen Teil damit zu tun, dass im Referenzzeitraum der Unterricht vor Ort auf Grund der Corona-Pandemie während längeren Perioden nicht möglich war. Die Weiterbildungsteilnahme unterscheidet sich unter anderem nach Bildungsstand, Arbeitsmarktstatus sowie nach beruflicher Stellung. Tendenziell bilden sich proportional mehr Personen mit einem höheren sozioökonomischen Status weiter als solche mit einem tieferen Status.

Bund und Kantone tragen dazu bei, dass sich Personen ihren Fähigkeiten entsprechend weiterbilden können. Der Bund fördert beispielsweise gemeinsam mit den Kantonen die Grundkompetenzen Erwachsener. In der BFI-Periode 2021–2024 stehen dafür bundesseitig knapp CHF 43 Millionen zur Verfügung. Die Kantone beteiligen sich in mindestens gleichem Umfang an der Förderung. Seit 2017 wird gestützt auf das WeBiG die Ausrichtung von Finanzhilfen an die Kantone zur Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener gewährt. Zudem werden in der höheren Berufsbildung seit 2018 die Teilnehmenden vorbereitender Kurse für eidgenössische Berufs- und höhere Fachprüfungen finanziell entlastet. Der Bund wendete dazu im Jahr 2022 rund CHF 108 Millionen auf. Mit dieser Unterstützung werden unter anderem auch die Hürden für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger abgebaut werden.

4.3 Spezifische Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials im Bereich der Bildungspolitik

Im Rahmen des Massnahmenpakets vom Mai 2019 werden im Bereich der Bildungspolitik zwei Massnahmen umgesetzt. Diese betreffen die Beratung von Arbeitnehmenden im Rahmen einer kostenlosen Standortbestimmung («viamia»; vgl. Ziff. 4.3.1) und die Anrechnung von Bildungsleistungen für Erwachsene (vgl. Ziff. 4.3.2).

4.3.1 Kostenlose Standortbestimmung, Potentialabklärung und Laufbahnberatung für Erwachsene über 40 Jahre⁷³

a. Ausgestaltung der Massnahme

Das Beratungsangebot «viamia»⁷⁴ wurde Anfang 2022 schweizweit eingeführt und verfolgt das Ziel, die Berufschancen älterer Arbeitskräfte zu erhöhen. Der schweizweiten Einführung ging 2021 eine Pilotphase in elf Kantonen⁷⁵ voraus.

«viamia» bietet Erwachsenen über 40 Jahre eine kostenlose berufliche Standortbestimmung und Beratung. Die Teilnehmenden durchlaufen dabei einen klar definierten Prozess. In einem persönlichen Beratungsgespräch wird gemeinsam mit den Berufs-, Studien und Laufbahnberatern die Arbeitsmarktfähigkeit der Teilnehmenden ermittelt. Hierfür werden mittels eines

⁷¹ SBF: [Weiterbildungscoaching für KMU](#)

⁷² BFS (2023): [Weiterbildungsteilnahme](#)

⁷³ Diese Massnahme ist Teil des vom Bundesrat im Mai 2019 beschlossenen Massnahmenpakets zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials (Massnahme 3).

⁷⁴ Weitere Informationen hierzu unter: www.viamia.ch

⁷⁵ Teilnehmende Kantone: BE, BS, BL, FR, GE, JU, TI, VD, VS, ZH und ZG

Fragebogens die persönlichen Karriere-Ressourcen erhoben sowie die Bildungs- und Erwerbsbiografie analysiert und unter Einbezug der sich verändernden Erfordernisse des Arbeitsmarktes reflektiert. In einem weiteren Schritt werden konkrete Massnahmen zum Erhalt oder der Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit abgeleitet und, falls notwendig, weiterführende Beratungsgespräche vereinbart. Nach dem letzten Gespräch erhalten die Teilnehmenden in einem Beratungsbericht die Ergebnisse der Beratung.

Das SBFi ist mit der Gesamtprojektleitung betraut. «viamia» ist als nationales Produkt zu verstehen, dessen Umsetzung in der Zuständigkeit der Kantone liegt. Die Schweizerische Konferenz für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SK BSLB) hat deshalb als zuständige Fachkonferenz Richtlinien und Empfehlungen für die Umsetzung in den Kantonen ausgearbeitet und bietet den Kantonen diverse Grundlagen an. Aufgrund der föderalen Struktur bestehen bei der Umsetzung von «viamia» Unterschiede. Dabei spielen insbesondere die kantonalen Strukturen und Angebote sowie die unterschiedlichen regionalen Wirtschaftsräume und Arbeitsmärkte eine wichtige Rolle.

«viamia» wird zu 80 Prozent vom Bund und zu 20 Prozent von den Kantonen finanziert. Der Bund alimentiert die Entwicklung und Umsetzung der Pilotprojekte (2020/2021) und die schweizweite Umsetzung von 2022 bis 2024 mit CHF 36,9 Millionen.

Den Kantonen wird ihr Aufwand für die Umsetzung des Angebots mit einer Fallpauschale abgegolten.⁷⁶ Für 2023 und 2024 stehen zudem zusätzlich rund CHF 1 Million Bundesgelder zur Promotion von «viamia» zur Verfügung.

b. Erkenntnisse zum Vollzug und zur Wirkung

Die Wirkung von «viamia» wird fortwährend gemessen. Im Pilotjahr 2021 hat die Firma Eco-plan im Auftrag des SBFi eine Evaluation in den elf Pilotkantonen vorgenommen. Die Evaluationsresultate dienen den Kantonen zur Verbesserung des Angebots. Die seit der Einführung von «viamia» erhobenen Daten zu Kundenprofilen und durchgeführten Beratungen ermöglichen eine genaue Beobachtung der Entwicklung des Angebots. Zudem werden alle Kundinnen und Kunden von «viamia» um ein Feedback gebeten. Diese Rückmeldungen finden sich für das Pilotjahr 2021 im Evaluationsbericht und für das Implementierungsjahr 2022 im Monitoringbericht. Insgesamt wurden von den Kantonen im Jahr 2022 knapp 4900 beratene Personen gemeldet. Die Stichprobe des Kundenfeedbacks enthält rund 2100 Rückmeldungen.

Gemäss dem Monitoringbericht 2022 zeichnen sich die Teilnehmenden von «viamia» durch folgende soziodemografische Merkmale aus:

- *Geschlecht*: 69 Prozent der Teilnehmenden sind Frauen, 31 Prozent sind Männer.
- *Alter*: Rund 43 Prozent der Teilnehmenden sind zwischen 40 bis 45 Jahre alt. Weitere 30 Prozent der Teilnehmenden gehören zur Altersgruppe 46 bis 50 Jahre. Die restlichen Teilnehmenden, d.h. 27 Prozent, sind älter als 50 Jahre.
- *Nationalität / Herkunft*: 87 Prozent der Ratsuchenden haben einen Schweizer Pass.
- *Ausbildung*: Die Teilnehmenden sind vorwiegend gut qualifiziert. 38 Prozent der Ratsuchenden haben einen Hochschulabschluss. Ein weiterer knapper Fünftel hat eine höhere Berufsbildung abgeschlossen. 6 Prozent haben als höchste Ausbildung eine gymnasiale Maturität, Berufsmaturität oder Fachmaturität absolviert. 34 Prozent verfügen über eine berufliche Grundbildung ohne weitere Qualifikationen. 3 Prozent der Teilnehmenden haben die obligatorische Schulzeit (ohne Ausbildung) abgeschlossen.
- *Beschäftigungssituation*: 81 Prozent der Teilnehmenden sind erwerbstätig.

⁷⁶ Pro Fall wird ein Pauschalaufwand von CHF 1200 veranschlagt, davon trägt der Bund CHF 960 und der jeweilige Kanton CHF 240. Damit sollen rund 6 Stunden Aufwand pro beratene Person abgedeckt werden. Zusätzlich erhielt jeder Kanton vom Bund eine Pauschale von CHF 8000 zum allgemeinen Strukturaufbau und für erste Promotionsmassnahmen.

- **Branche:** Ein Fünftel der Teilnehmenden ist im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Weitere häufig vertretene Branchen sind «Erziehung und Unterricht» (11 %), «Industrie, Güterherstellung und Energie» (9 %), «Gross-/Detailhandel» (8 %) sowie «Gemeinde-, Kantons- und Bundesverwaltung» (7 %).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass im Vergleich zur gesamten Bevölkerung im Alter zwischen 40 und 65 Jahren die «viamia»-Teilnehmenden häufiger Frauen, Schweizerinnen bzw. Schweizer und erwerbstätig sind sowie über eine höhere Ausbildung verfügen.

Der deutlich meistgenannte Grund für die Teilnahme an «viamia» ist der Wunsch nach einer beruflichen Weiterentwicklung. Auch der generelle Wunsch nach Veränderung, einer beruflichen Umorientierung, die Hoffnung auf eine grössere Zufriedenheit bei der Arbeit und eine berufliche Unsicherheit sind Motivation für die Teilnahme.

Grundsätzlich wird die Zielerreichung von den Teilnehmenden positiv beurteilt. 76 Prozent der Personen, die eine «viamia»-Beratung abgeschlossen haben, gaben an, die Ziele vollständig oder mehrheitlich erreicht zu haben, weitere 19 Prozent erreichten ihre Ziele teilweise. Die durch die Teilnehmenden gemeinsam mit den Beratungspersonen festgelegten persönliche Ziele werden demnach grossmehrheitlich umgesetzt.

Da Geringqualifizierte das Angebot in den ersten beiden Umsetzungsjahren nur selten in Anspruch genommen hatten, hat der Bund in Abstimmung mit den Kantonen zur Erreichung dieser Zielgruppe besondere Promotionsmassnahmen lanciert. Im Vordergrund steht das gezielte Ansprechen der potenziell in Frage kommenden Personen über kantonale Netzwerke. Ergänzend dazu setzen die Kantone massenmediale Werbung ein.

c. Aktuelle Entwicklungen und Ausblick

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung hat eine wichtige Schnittstellenfunktion zwischen Individuen, Arbeitsmarkt und Bildungssystem. Die Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen in diesem Bereich hat sich bewährt.

Der Bundesrat hat von Beginn weg kommuniziert, dass es sich bei «viamia» um eine zeitlich befristete Massnahme bis 2024 handelt.⁷⁷ Die laufende Umsetzung in allen Kantonen erlaubt es, Erfahrungen zu sammeln. Wenn das Projekt bis Ende 2024 erfolgreich läuft und die Nachfrage bestehen bleibt, wird es im Interesse der Kantone sein, dieses Angebot in ihre regulären Strukturen zu übernehmen. Im Gegensatz zur Anschubfinanzierung, wie sie der Bundesrat 2019 entschieden hat, stünde eine Verstetigung der Finanzierung von «viamia» durch den Bund im Widerspruch zur Aufgabenteilung gemäss Berufsbildungsgesetz und dem Subsidiaritätsprinzip. Der Bundesrat ist jedoch bereit, die Zukunft von «viamia» ab 2025 im Rahmen der BFI-Botschaft 2025–2028 und unter Berücksichtigung der bestehenden Rechtsgrundlagen zu prüfen. Im Weiteren unterstützt das SBFJ die Umsetzung der nationalen Strategie der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und der damit verbundenen Massnahmen. Entsprechende Projekte können ebenfalls in der BFI-Periode 2025–2028 im Rahmen der Zuständigkeiten und Rechtsgrundlagen geprüft werden.

4.3.2 Berufsabschluss für Erwachsene: Anrechnung von Bildungsleistungen⁷⁸

a. Ausgestaltung der Massnahme

Diese Massnahme soll Erwachsenen ab 25 Jahren effizient einen Berufsabschluss ermöglichen. Dabei sollen bereits vorhandene berufsspezifische Kompetenzen schweizweit möglichst einheitlich angerechnet werden, damit diese Personen keine unnötigen Ausbildungs- oder Prüfungsteile absolvieren müssen und ihre Ausbildung rascher abschliessen können.

⁷⁷ Bundesrat (2020): [Planmässige Umsetzung der Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials](#)

⁷⁸ Diese Massnahme ist Teil des vom Bundesrat im Mai 2019 beschlossenen Massnahmenpakets zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials (Massnahme 4).

Um dies zu erreichen, sollen Anrechnungsinstrumente entwickelt, die notwendigen Strukturen in den Kantonen aufgebaut, ein Schulungsmodul für Fachpersonen entwickelt und die Branchenverbände sensibilisiert und unterstützt werden.

Die Grundlage für die Anrechnung von Bildungsleistungen ist im BBG (Art. 9 Abs. 2) und in der Berufsbildungsverordnung (BBV; SR 412.101; Art. 4) verankert.

Für die Anrechnung von Bildungsleistungen sind die Kantone zuständig. Sie stellen auch sicher, dass es beratende Stellen gibt, die bei der Zusammenstellung von Qualifikationsnachweisen behilflich sind. Zuständig für die Umsetzung der Massnahme ist die Schweizerische Berufsbildungsämterkonferenz (SBBK). Die Branchenverbände haben die Aufgabe, Anrechnungsempfehlungen für die Kantone zu erstellen. Der Bund als dritter Verbundpartner hat 2018 den Leitfaden «Anrechnung von Bildungsleistungen» veröffentlicht.⁷⁹ Damit verfügen Kantone und OdA über eine Richtlinie für eine schweizweite Umsetzung der Anrechnung.

Als Grundlage für die Umsetzung der Massnahme hat die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB) im Auftrag des SBFi einen Bericht über den Stand der Anrechnung von Bildungsleistungen in den Kantonen erstellt, welcher im Oktober 2020 veröffentlicht wurde.⁸⁰ Der Bericht zeigt auf, dass die Formen der Anrechnung, die Häufigkeit je Anrechnungsform sowie die Kriterien der Anrechnung in den Kantonen sehr heterogen ausfallen.

Der Bund finanziert die Massnahme im Rahmen der Projektförderung und der Beiträge für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse auf der Grundlage des BBG (Art. 54 und 55). Aufgrund der Bedeutung des Anliegens übernimmt der Bund 80 Prozent statt wie üblich 60 Prozent des Aufwandes (Art. 63 Abs. 1 BBV). Der Anteil des Bundes an den Projektkosten wurde auf insgesamt CHF 3,2 Millionen budgetiert.

b. Erkenntnisse zum Vollzug und zur Wirkung

Zur Umsetzung des geplanten Outputs und zur Wirkung der einzelnen Massnahmen kann gemäss Rückmeldung der Kantone Folgendes festgehalten werden (Stand 2. Quartal 2023):

Instrumente und Prozesse zur Anrechnung von Bildungsleistungen

Ziel ist es, dass in den Kantonen Instrumente und Prozesse zur Anrechnung von Bildungsleistungen entwickelt werden. Als wichtiger Schritt sind die ehemaligen kantonalen «Eingangsportale für die Validierungsverfahren» zu «Fachstellen Berufsabschluss von Erwachsenen» geworden. Interessierte Erwachsene haben dadurch in allen Kantonen Zugang zu Informationen. Auch können sie sich bei Bedarf zu weiterführenden Angeboten beraten lassen. Je nach Kanton übernehmen die Fachstellen verschiedene weitere Aufgaben in der Koordination von Angeboten für Erwachsene.

Erarbeitung von Anrechnungsempfehlungen

In Arbeitsgruppen mit Vertretungen der OdA und der Kantone wurden für sechs Pilotberufe Empfehlungen für die Validierung von Bildungsleistungen erarbeitet. Es handelt sich um diejenigen Berufe, die am meisten Bedarf nach Qualifizierung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der beruflichen Grundbildung aufweisen, namentlich: Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales EBA, Fachfrau/Fachmann Betreuung EFZ, Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ, Logistikerin/Logistiker EFZ, Produktionsmechanikerin/Produktionsmechaniker EFZ sowie Restaurantfachfrau/-fachmann EFZ.

⁷⁹ SBFi (2018): [Leitfaden: Anrechnung von Bildungsleistungen in der beruflichen Grundbildung](#)

⁸⁰ Berufsbildung 2030: [Berufsabschluss für Erwachsene: Anrechnung von Bildungsleistungen](#)

Die erarbeiteten Empfehlungen zeigen primär, bei welchen Vorbildungen (EFZ, EBA, Branchenertifikate, Abschlüsse nach altem Recht, ausländische Abschlüsse) welche Handlungskompetenzen im Rahmen der Validierungsverfahren dispensiert werden können oder eine Lehrzeitverkürzung ausgesprochen werden kann.

c. Aktuelle Entwicklungen und Ausblick

In einem nächsten Schritt zur Etablierung der Anrechnungsempfehlungen sollen die notwendigen Strukturen und Prozesse in den Kantonen aufgebaut und bei Bedarf ein Weiterbildungsmodul für Fachpersonen erarbeitet werden. Dabei ergeben sich Synergien mit dem Projekt «Erwachsenengerechte Angebote der beruflichen Grundbildung»⁸¹, welches im Rahmen der Initiative «Berufsbildung 2030» lanciert wurde. Dieses Projekt hat zum Ziel, dass Erwachsene in der beruflichen Grundbildung möglichst erwachsenengerecht unterrichtet werden sollen. Als Basis dafür muss zuerst eine Übersicht zu bestehenden Angeboten und zur Anzahl Erwachsener in der beruflichen Grundbildung angestrebt werden. Diese Übersicht erfolgt über eine (sprachregionale) interkantonale Plattform. Die SBBK ist Projekträgerin.

Am nationalen Spitzentreffen der Berufsbildung vom 14. November 2022 wurde das Commitment zur Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene verabschiedet (vgl. Ziff. 4.2.1). Die Weiterbildung von Fachpersonen in den Kantonen ist integraler Bestandteil dieses Commitments. Für die Umsetzung dieses Commitments hat die Tripartite Berufsbildungskonferenz (TBBK) im ersten Quartal 2023 eine Begleitgruppe eingesetzt.

In Erfüllung des Postulats Atici (21.3235) hat der Bundesrat Ende 2023 in einem Bericht die Rahmenbedingungen von Validierungs- und Anrechnungsverfahren in der Schweiz erläutert. Im Weiteren legt der Bericht einen Fokus auf die Qualifikationsmöglichkeiten von formal ausbildungslosen Erwachsenen. Er zeigt auf, welche Möglichkeiten formal ausbildungslose Erwachsene haben, auf dem Arbeitsmarkt nachgefragte Kompetenzen zu erwerben und einen formalen Bildungsabschluss zu erlangen.

4.4 Beurteilung der Zielerreichung

Im Folgenden wird die Erreichung der in Ziffer 4.1 erwähnten Ziele der Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials für den Bereich der Bildungspolitik beurteilt.

95 Prozent aller 25-Jährigen verfügen über einen Abschluss auf der Sekundarstufe II.

Dieses Ziel wurde bereits 2006 mit den Leitlinien zum Nahtstellenprojekt von Kantonen, Bund und OdA definiert. In der Bildungsberichterstattung wird aufgezeigt, dass das Ziel bei gebürtigen Schweizerinnen und Schweizern heute fast erreicht wird. Handlungsbedarf besteht vor allem bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die das Schulsystem nicht oder nur teilweise in der Schweiz durchlaufen haben. Sie bleiben deutlich häufiger ohne nachobligatorischen Abschluss auf der Sekundarstufe II.⁸² Der Hintergrund dieser Personen und dementsprechend auch ihre Bedürfnisse sind sehr unterschiedlich. Dies erfordert differenzierte Massnahmen. Zur Erreichung des Ziels tragen die obligatorische Schule und alle Bildungsangebote auf Sekundarstufe II bei. Zu den Massnahmen zählen beispielweise Brückenangebote, individuelles Coaching und Mentoring, Stütz- und Förderangebote der Berufsfachschulen während der beruflichen Grundbildung sowie das Case Management Berufsbildung. Ebenso kommt einer gestärkten Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und einer engen interinstitutionellen Zusammenarbeit eine wichtige Rolle zu.

⁸¹ Berufsbildung 2030: [Erwachsenengerechte Angebote der beruflichen Grundbildung](#)

⁸² Vgl. [Bildungsbericht 2023](#); Kapitel Sekundarstufe II, insb. Grafik 126

Im ganzen Bildungssystem werden Ein-, Um- und Wiedereinstiege gefördert und durch Information und Beratung unterstützt.⁸³

Die demografische und wirtschaftliche Entwicklung sowie der digitale Wandel erfordern, dass Erwachsene sich lebenslang bilden, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Bund und Kantone unterstützen Erwachsene beim Ein- und Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt sowie beim Umstieg innerhalb des Arbeitsmarktes mit möglichst flexiblen und durchlässigen Strukturen und mit Angeboten der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung. Erwachsene haben Zugang zur beruflichen Grundbildung und zu Weiterbildungsangeboten. Bereits erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen werden dabei angemessen berücksichtigt. Dazu gehören sowohl formal und nicht formal als auch informell erworbene Kompetenzen, wie beispielsweise auch Branchenzertifikate.

4.5 Weitere Massnahmen in der Berufs- und Weiterbildung

In der Berufs- und Weiterbildung gibt es eine breite Palette an ständigen Aufgaben und spezifischen Massnahmen, die ausserhalb der bundesrätlichen Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotentials in den Regelstrukturen umgesetzt werden und einen wichtigen Beitrag zur Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotentials leisten. Die Massnahmen sind grundsätzlich darauf ausgelegt, alle Zielgruppen und Personen zu erreichen. Mit einzelnen Massnahmen werden zudem die Rahmenbedingungen in der Berufsbildung für spezifische Zielgruppen verbessert. Unter anderem für Frauen mit Betreuungspflichten, für Migrantinnen, für ältere Personen oder für Personen mit Schutzstatus S.

Die folgenden Massnahmen des SBFI orientieren sich an den beiden Schwerpunkten «Bereitstellung von Fachkräften» und «Potenziale ausschöpfen». Bei den Massnahmen handelt es sich um eine Auswahl. Sie geben den Stand Ende 2023 wieder.

Bereitstellung von Fachkräften

Massnahme	Beschreibung	Bezüge
Berufsentwicklung	Jede Neuschaffung eines Berufs sowie Revision einer Verordnung über die berufliche Grundbildung, einer Prüfungsordnung oder eines Rahmenlehrplans trägt dazu bei, den jeweiligen Beruf attraktiv zu machen und damit dem Mangel an Fachkräften im Grundsatz entgegen zu wirken.	Arbeitsmarktbezug wird durch die OdA als Träger sichergestellt.
Allgemeinbildung 2030	Die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung soll fit für die Zukunft gemacht werden. Dabei wird der allgemeinbildende Unterricht hinsichtlich der künftigen Erfordernisse überprüft und weiterentwickelt.	Projekt im Rahmen der Initiative Berufsbildung 2030
Berufsmaturität 2030	Um die Studierfähigkeit der jungen Erwachsenen zu erhalten und verbessern, werden der Anpassungsbedarf der Berufsmaturität und die Anerkennungsprozesse überprüft bzw. digitalisiert.	Projekt im Rahmen der Initiative Berufsbildung 2030
Pauschalbeiträge an die Kantone	Beitrag des Bundes an die Kosten der öffentlichen Hand für die Berufsbildung. Damit unterstützt der Bund u.a. die Erreichung des 95%-Ziels auf Sekundarstufe II.	Weitere Unterstützungsmöglichkeiten durch die Projektfinanzierung (siehe unten).
Subjektfinanzierung	Subjektorientierte Finanzierung für Absolventinnen und Absolventen von Kursen, die auf eidgenössische Berufsprüfungen oder eidgenössische höhere Fachprüfungen vorbereiten	Von der Subjektfinanzierung profitieren auch Umsteigerinnen und Umsteiger sowie Personen im Wiedereinstieg.

⁸³ Die Massnahmen zur Zielerreichung sind im Arbeitsprogramm 2021–2024 beschrieben; vgl. [Gemeinsame Grundlagen](#)

Potenziale ausschöpfen

Massnahme	Beschreibung	Bezüge
Projektförderung über Art. 54/55 BBG	Der Bund kann Entwicklungsprojekte und besondere Leistungen im öffentlichen Interesse direkt und auf ein konkretes Vorhaben fokussiert unterstützen. Diese Projektförderung ist nachfrageorientiert.	Der Bund kann unter anderem Projekte finanzieren zur Integration von Jugendlichen oder zum Verbleib und Wiedereinstieg im Beruf.
Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener	Erwachsene sollen bestehende Grundkompetenzen erhalten und fehlende erwerben können. Der Bund richtet dafür auf Grundlage von Programmvereinbarungen Finanzhilfen an die Kantone aus.	Finanzierung erfolgt seitens SBFI über das Weiterbildungsgesetz. ILZ-Projekt: «Förderung der Grundkompetenzen – Schnittstellen und Qualität» (Federführung: SBFI/SEM)
Förderschwerpunkt «Einfach besser!... am Arbeitsplatz»	Förderung von Weiterbildungen im Bereich Grundkompetenzen, die auf die Herausforderungen am Arbeitsplatz zugeschnitten sind.	Finanzierung erfolgt über das Berufsbildungsgesetz

Im Rahmen des 2022 verabschiedeten, verbundpartnerschaftlichen Commitments zur Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene (vgl. Ziff. 4.2.1 und 4.3.2) werden Massnahmen von Bund, Kantonen und OdA umgesetzt, welche die Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotentials unterstützen. Die TBBK begleitet die Umsetzung der Massnahmen.

Massnahmen im Rahmen des Commitments Berufsabschluss für Erwachsene (Auszug)

Massnahmen	Projektstand (1.9.2023)	Status	Federführung
Sensibilisierung der Trägerschaften der beruflichen Grundbildung zum Berufsabschluss für Erwachsene im Rahmen von Berufsrevisionen	Massnahme wird im Rahmen von Berufsrevisionen umgesetzt. Beratung der Trägerschaften durch das SBFI. Als Grundlage stehen verschiedene Leitfäden und Handbücher zur Verfügung.	fortlaufend	Bund
Monitoring Umsetzung der Empfehlung zur Anrechnung von Bildungsleistungen in der Allgemeinbildung im Berufsabschluss für Erwachsene	Aktuell werden Erfahrungen mit der Umsetzung der Empfehlung Anrechnung von Bildungsleistungen in der Allgemeinbildung gesammelt.	Tendenziell 2024 (ev. 2025) Monitoring über Erfahrungen.	Kantone
Unterstützung von Projekten zur Optimierung der Rahmenbedingungen für den Berufsabschluss für Erwachsene über die Projektförderung	Finanzierung im Rahmen von Art. 54/55 BBG	fortlaufend	Bund bzw. Kantone, OdA und Dritte
Auslegeordnung zum Stand der Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen	Die Mandatsvergabe erfolgte im Q3/2023. Die Auslegeordnung soll im Q2/2024 vorliegen.	lanciert	Bund
Zur-Verfügung-Stellen von Kampagne-Materialien	Materialien liegen in allen Amtssprachen vor und können für Bekanntmachung des Themas und die Sensibilisierung verschiedener Zielgruppen eingesetzt werden.	fortlaufend	Bund bzw. Kantone und OdA
Sensibilisierung von Erwachsenen und Unternehmen	Die Verbundpartner machen in ihrer Kommunikation regelmässig auf das Thema BAE aufmerksam.	fortlaufend	Bund, Kantone und OdA

Eine Umfrage bei Unternehmen zeigt, wie gross der Bedarf nach Bleibe- und Weiterbildungsangeboten für erwachsene Lernende mit Lehrvertrag ist und was der Informationsbedarf der Betriebe zur Organisation eines BAE ohne Lehrvertrag ist.	Die Evaluation der Umfrageergebnisse werden im Q4/2023 in der Arbeitsgruppe und mit den Kantonen diskutiert	in Umsetzung	Schweizerischer Arbeitgeberverband
Die Kantone erheben im Projekt «Erwachsenengerechte Bildungsangebote» die bestehenden erwachsenengerechten Bildungsangebote und koordinieren deren Weiterentwicklung.	Das Projekt «Erwachsenengerechte Angebote» wird im Rahmen des OPTIMA-Projektes Berufsfachschulregister geführt. Verabschiedung des Auftrages für das Berufsfachschulregister durch die Kommission Organisation und Prozesse der SBBK. Realisation des Berufsfachschulregisters bis Ende 2023 vorgesehen.	in Umsetzung	Kantone
Follow-Up Bericht «Direkte und indirekte Kosten in der beruflichen Grundbildung für Erwachsene, Schweizweite Bestandsaufnahme zu Finanzierungsmöglichkeiten und –Lücken»	Ein Monitoring ist nach 2-3 Jahren geplant. In der Zwischenzeit führen die Kantone eine Liste mit aktuellen Entwicklungen im Bereich direkte und indirekte Kosten im Berufsabschluss von Erwachsenen. Einträge sind laufend zu erwarten.	2025/2026	Kantone

4.6 Schlussfolgerungen

In den letzten Jahren haben Bund, Kantone und OdA verschiedene Anstrengungen unternommen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Berufs- und Weiterbildung. Wegleitend dazu sind neben den bildungspolitischen Zielen von Bund und Kantonen auch weitere Zielsetzungen wie beispielsweise im Rahmen der Initiative «Berufsbildung 2030». Die Verbundpartner der Berufsbildung verfügen über ein breites Instrumentarium zur Beobachtung der Situation in der Berufs- und Weiterbildung (z.B. Bildungsmonitoring Schweiz, BFS, Berufsbildungsforschung, Evaluationen und Studien etc.) und zur Förderung von Berufschancen Erwachsener (Anrechnung von Bildungsleistungen, «viamia») sowie über weitere bewährte Massnahmen (z.B. Berufsentwicklungsprozess, Brückenangebote, Massnahmen an Berufsfachschulen etc.). Der Bund hat zudem die Möglichkeit, über das Berufsbildungsgesetz (Art. 54f.) Innovationen und besondere Leistungen im öffentlichen Interesse finanziell zu unterstützen.

Im Hinblick auf die weiterführende Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials steht mit der Tripartiten Berufsbildungskonferenz (TBBK) ein breit abgestütztes Gremium zur Verfügung, welches eine rasche Information und Verständigung unter den Verbundpartnern ermöglicht. Übergeordnete Fragen werden im Rahmen des nationalen Spitzentreffens der Berufsbildung geklärt. Zudem besteht mit der interinstitutionellen Zusammenarbeit eine weitere Plattform zur Klärung von Schnittstellenfragen und zur Bündelung von Kräften zur Verfügung.

5 Integrationspolitik

5.1 Ziele und Stossrichtungen

Die Grundsätze der schweizerischen Integrationspolitik sind im AIG sowie der Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA; SR 142.205) verankert. Dazu gehört, dass die Potenziale der ausländischen Bevölkerung anerkannt, gefördert und genutzt werden. Die Integrationspolitik versteht die Integrationsförderung als einen Beitrag zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts.

Vor diesem Hintergrund lautet das übergeordnete Ziel wie folgt:

Personen mit Ausbildungs- und Arbeits- und Fachkräftepotenzial: Für Migrantinnen und Migranten, die keinen direkten Zugang zu den Regelstrukturangeboten der Bildung und des Arbeitsmarktes bzw. der öffentlichen Arbeitsvermittlung haben, bietet die spezifische Integrationsförderung Förderangebote an. Diese bereiten Migrantinnen und Migranten entweder auf postobligatorische Bildungsangebote vor oder dienen dazu, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern.

Diese übergeordnete Zielsetzung der Integrationspolitik orientiert sich an den strategischen Programmzielen des Grundlagenpapiers für die kantonalen Integrationsprogramme 2024-2027 (KIP 3) vom 19. Oktober 2022.⁸⁴ Im Sinne einer Orientierung lassen sich für verschiedene Zielgruppen des Migrationsbereichs diese Zielsetzungen wie folgt operationalisieren:

Personen im Asylbereich

- Vorläufig Aufgenommene / Flüchtlinge (VA/FL): Sieben Jahre nach der Einreise sind 50 Prozent aller erwachsenen VA/FL nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert (*Ziel aus Integrationsagenda Schweiz [IAS] 2019*).
- VA/FL: Fünf Jahre nach der Einreise befinden sich zwei Drittel aller VA/FL im Alter von 16-25 Jahren in einer postobligatorischen Ausbildung (*Ziel aus IAS 2019*).

Personen im Familiennachzug (ausserhalb Asylbereich)

- Frauen, die im Familiennachzug in die Schweiz zuwandern, integrieren sich so rasch als möglich in den ersten Arbeitsmarkt (*Grundlagen KIP⁸⁵*).
- 5 Jahre nach Einreise befinden sich zwei Drittel der 16- bis 25-jährigen im Rahmen des Familiennachzugs spät zugewanderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen in einer postobligatorischen Ausbildung oder verfügen über einen Abschluss auf Sekundarstufe II mit dem Ziel, sich im ersten Arbeitsmarkt nachhaltig zu integrieren (*neues Ziel; abgeleitet aus Bildungsziel [95%-Ziel] und IAS-Ziel, s. oben*).

Personen mit Schutzstatus S

- Bis Ende 2024 strebt der Bundesrat, eine Erhöhung der Erwerbsquote der erwerbsfähigen Personen mit Schutzstatus S auf 40 Prozent an (*neues Ziel⁸⁶*; Ende November 2023: 20,49 Prozent).⁸⁷

5.2 Schwerpunkte

Die Integrationsförderung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie erfolgt in erster Linie in den bestehenden Regelstrukturen auf Ebene Bund, der Kantone und der Gemeinden (namentlich die in den Ziff. 3.2 und 4.2 genannten Angebote der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der Bildung stehen auch Migrantinnen und Migranten offen).⁸⁸ Die spezifische Integrationsförderung ergänzt die Integrationsförderung in den Regelstrukturen, wenn diese für Migrantinnen und Migranten nicht zugänglich sind, indem sie namentlich deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktfähigkeit fördert. Angebote der spezifischen Integrationsförderung werden unter

⁸⁴ SEM/KdK (2022): [Grundlagen KIP 3](#)

⁸⁵ Vgl. [Spezifische Integrationsförderung Kantonale Integrationsprogramme KIP 3: 2024-2027 Grundlagenpapier vom 19. Oktober 2022 im Hinblick auf den Abschluss von Programmvereinbarungen nach Art. 20a SuG](#), Ziff. 5.2

⁸⁶ Bundesrat (2023): [Schutzstatus S wird nicht aufgehoben](#)

⁸⁷ Die Erwerbstätigenquote wird durch eine Vielzahl an Faktoren beeinflusst: Je nach Sprachkenntnissen, Bildungsniveau, Familienkonstellation, Betreuungsangeboten, um nur einige zu nennen, wird die Wahrscheinlichkeit für eine Beteiligung am Erwerbsleben höher oder tiefer sein. Die Erwerbstätigenquote wird aus allen Personen im erwerbsfähigen Alter, d.h. 18-65 Jahren, mit einem aktiven Status S berechnet. Die Dauer des bisherigen Aufenthaltes in der Schweiz ist somit durchmischt und variiert stark. Die Erwerbstätigenquote von später eingereisten Personen entwickelt sich gemäss Beobachtung des SEM weniger rasch als diejenigen von früher eingereisten Kohorten. Dies kann verschiedene Gründe haben wie z.B. höhere Belastung durch Kriegsgeschehnisse und tieferer sozioökonomischer Status in der Ukraine.

⁸⁸ Vgl. [Art. 54 und 55 AIG](#)

anderem im Rahmen der kantonalen Integrationsprogramme (KIP; vgl. Ziff. 5.2.1) und nationaler Massnahmen (vgl. Ziff. 5.2.2) umgesetzt.

5.2.1 Kantonale Integrationsprogramme

Die Integrationsförderung erfolgt seit 2014 im Rahmen von mehrjährigen KIP. Seit 2019 wird im Rahmen der KIP die «Integrationsagenda Schweiz» (IAS) umgesetzt. Bund und Kantone definieren gemeinsam die strategischen Programmziele und halten diese in einem Grundlagentext fest.⁸⁹ Die strategischen Programmziele sind Teil der Programmvereinbarungen, die die Kantone mit dem Bund (SEM) zur Umsetzung der KIP abschliessen.

2024 ist die dritte Programmperiode gestartet (2024–2027). Der Fokus bzw. der Handlungsbedarf dieser Programmperiode liegt bei Personen mit besonderem Integrationsbedarf, namentlich bei Personen mit Ausbildungs- und Arbeitsmarktpotenzial, bei im Familiennachzug zugewanderten Personen sowie bei Personen, die von Armut betroffen oder bedroht sind.⁹⁰

Personen mit Ausbildungs- und Arbeitsmarktpotenzial

Die Förderung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktfähigkeit gehört zu den zentralen Förderbereichen der KIP. Rund ein Drittel der im Rahmen der KIP von Bund und Kantonen investierten Mittel floss in den vergangenen Jahren in diesen Förderbereich, grossmehrheitlich zu Gunsten der Zielgruppe im Asylbereich (insgesamt rund CHF 85 Millionen pro Jahr).

Ende 2022 lebten rund 70 000 VA/FL (in sozialhilferechtlicher Zuständigkeit des Bundes, d.h. seit max. 5 bzw. 7 Jahren) in der Schweiz. Schätzungen der Kantone zufolge verfügen 86 Prozent der VA/FL im erwerbsfähigen Alter über das Potenzial zur Erlangung der Arbeitsmarkt- und/oder Ausbildungsfähigkeit.⁹¹ Viele VA/FL haben in ihrem Heimatland eine Ausbildung absolviert oder abgebrochen. Weiter besteht ein Ausbildungs- und Arbeitsmarktpotenzial auch bei vielen Personen, die von Armut betroffen und sozialhilfeabhängig sind (in sozialhilferechtlicher Zuständigkeit der Kantone und Gemeinden). Dieses lässt sich jedoch nicht beziffern.

Personen im Familiennachzug

Jährlich wandern rund 40 000 Personen im Familiennachzug in die Schweiz ein (exkl. Familiennachzug im Asylbereich). Dies ist nach der Einreise zwecks Erwerbstätigkeit der zweithäufigste Einwanderungsgrund (25 % der gesamten Einwanderung im Jahr 2023). Mehr als die Hälfte sind Erwachsene und wandern im Familiennachzug zu Ehepartnerinnen und Ehepartnern ein.⁹² Rund 70% der im Erwachsenenalter im Familiennachzug zugewanderten Personen sind Frauen. Zwei Drittel davon verfügen über einen Ausbildungsabschluss auf Sekundarstufe II oder höher.⁹³

⁸⁹ [Kantonale Integrationsprogramme 2024–2027 \(KIP 3\)](#)

⁹⁰ Zu den Personen, die von Armut betroffen sind, gehören Personen, deren Einkommen unterhalb des sozialen Existenzminimums gemäss SKOS liegt. Zu den Personen, die armutsgefährdet sind, gehören Personen, deren Einkommen bei max. 60 % des Medianäquivalenzeinkommens in der Schweiz liegt (Armutsgefährdungsgrenze). Im Jahr 2021 waren rund 285 000 Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz von Armut betroffen, weitere rund 183 000 galten als armutsgefährdet. Die Anteile armutsgefährdeter und -betroffener Schweizerinnen und Schweizer sind etwas mehr als halb so hoch, wie jener bei ausländischen Personen (BFS, 2022). Von den Armutsbetroffenen waren im Jahr 2021 rund 62 000 Personen erwerbstätig. Es besteht eine hohe Korrelation zwischen fehlendem postobligatorischem Abschluss und Armutsgefährdung und -betroffenheit. Massnahmen zur beruflichen Integration von Armutsbetroffenen und -gefährdeten erfordern ein koordiniertes Vorgehen auf allen föderalen Ebenen. Der Postulatsbericht «Weiterführung der strategischen Aufgabe der Armutsprävention» (Erfüllung des Postulats 19.3954 der WBK-S) dokumentiert die Aktivitäten der nationalen Plattform gegen Armut in der ersten Hälfte ihrer Laufzeit (2019–2021). Der Bundesrat wird 2024 einen Bericht über die Ergebnisse der Plattform veröffentlichen und darüber entscheiden, ob und in welcher Form er sein Engagement in der Armutsprävention und -bekämpfung weiterführt.

⁹¹ Vgl. [Monitoring Integrationsförderung - Kennzahlen KIP/IAS](#)

⁹² SEM (2023): [Jahresstatistik Zuwanderung 2022](#)

⁹³ BASS (2020): [Aufenthaltsverläufe von ausländischen Familienangehörigen aus dem Familiennachzug. Schlussbericht](#)

Exkurs – Arbeitsmarktintegration von Personen mit Schutzstatus S

Schutzstatus S und Programm S

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 12. März 2022 für Geflüchtete aus der Ukraine den Schutzstatus S aktiviert. Am 1. November 2023 hat der Bundesrat beschlossen, den Schutzstatus S nicht vor dem 4. März 2025 aufzuheben. Zudem hat der Bundesrat als Ziel für die Arbeitsmarktintegration definiert, dass bis Ende 2024 40 Prozent der erwerbsfähigen Personen mit Status S einer Arbeit nachgehen. Das EJPD soll dafür zusammen mit dem WBF, den Kantonen und den Sozialpartnern weitere konkrete Massnahmen ausarbeiten und umsetzen.

Der Bundesrat hat den Schutzstatus S so ausgestaltet, dass die Aufnahme einer unselbstständigen oder selbständigen Tätigkeit bereits ab der Gewährung des vorübergehenden Schutzes möglich ist. Eine Arbeitsbewilligung ist in jedem Fall erforderlich und wird von den zuständigen kantonalen Behörden erteilt. Die Einhaltung der orts- und branchenüblichen Arbeits- und Lohnbedingungen wird vorausgesetzt und kontrolliert. Personen mit Schutzstatus S gehören gemäss Artikel 21 AIG zu den inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Um die Kantone bei der Arbeitsintegration dieser Personen zu unterstützen, beschloss der Bundesrat am 13. April 2022 Unterstützungsmassnahmen in Form eines Programms von nationaler Bedeutung (Programm S). Damit wurde das EJPD ermächtigt, Unterstützungsmassnahmen zugunsten der Kantone zu ergreifen, wobei der Schwerpunkt auf den Bereichen Sprachkenntnisse, Zugang zum Arbeitsmarkt sowie Kinder und Familien liegt. Am 1. November 2023 hat der Bundesrat entschieden, das Programm S analog zur Aufrechterhaltung des Schutzstatus bis zum 4. März 2025 zu verlängern. Neu gelten für die Kantone verbindlichere Vorgaben für den Einsatz der Bundesbeiträge. U.a. müssen sie für alle Schutzsuchenden aus der Ukraine Sprachförderungsmassnahmen vorsehen sowie das Potential und den Förderungsbedarf im Einzelfall abklären.

Personen mit Schutzstatus S haben zudem Zugang zu den Angeboten der KIP sowie zu den Pilotprogrammen «Integrationsvorlehre» (vgl. Ziff. 5.3.2) und «Finanzielle Zuschüsse» (vgl. Ziff. 5.3.3) des Bundes.

Arbeitsmarktintegration von Personen mit Schutzstatus S

Personen mit Schutzstatus S sind sehr gut ausgebildet. Von den zwischen März und Juni 2022 eingereisten Personen verfügen gemäss eigenen Angaben 70 Prozent über eine tertiäre Ausbildung und 94,5 Prozent über mindestens einen nachobligatorischen Bildungsabschluss. Rund 40 Prozent der Schutzsuchenden weisen gute Englischkenntnisse auf⁹⁴. Für einen erfolgreichen Einstieg in die Erwerbstätigkeit durch Aufnahme einer qualifizierten Tätigkeit sind in der Regel zwei Jahre erforderlich.

Der bisherige Verlauf der Arbeitsmarktintegration in der Schweiz ist grundsätzlich positiv zu werten, es besteht aber noch Potential bei der Steigerung der Erwerbstätigenquote. Der Bundesrat hat am 1. November 2023 beschlossen, bis Ende 2024 die Erwerbsquote von aktuell rund 20 Prozent auf 40 Prozent anzustreben. Um dieses Ziel zu erreichen, wird das EJPD (SEM) zusammen mit dem WBF (SECO, SBFI), den Kantonen und den Sozialpartnern beauftragt, weitere konkrete Massnahmen auszuarbeiten und umzusetzen. Die Flüchtlinge aus der Ukraine sind nicht aus Erwerbsgründen in die Schweiz gekommen, sondern weil sie Schutz vor einem Krieg suchen. Die Erwerbstätigenquote lag Ende 2022 bei 14,3 Prozent und hat sich seither auf 20 Prozent erhöht (Stand November 2023). Die Erwerbstätigen verteilen sich auf über 50 Branchen. Rund 60 Prozent der Personen mit Schutzstatus S arbeiten in den Branchen Gastgewerbe, Planung/Beratung/Informatik, Unterrichtswesen, Persönliche Dienstleistungen sowie Landwirtschaft.

⁹⁴ Berner Fachhochschule (2023): [Arbeitsmarktrelevante Merkmale von Personen mit Schutzstatus S: Schlussbericht](#)

Während das Geschlechterverhältnis bei den unter 18-Jährigen nahezu ausgeglichen ist, so sind die Frauen in der Gruppe der erwerbsfähigen Personen deutlich übervertreten mit einem Anteil von rund 70 Prozent. Allein die Gruppe der 27- bis 47-Jährigen umfasst rund die Hälfte aller erwerbsfähigen Personen. In dieser Gruppe befinden sich erfahrungsgemäss auch die meisten Frauen mit Kindern. Der niederschwellige Einstieg ins Berufsleben erfolgt nicht selten über Erwerbstätigkeiten mit unregelmässigen Arbeitszeiten und Einsätzen am Wochenende. Die Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen ist vielerorts angespannt und grossmehrheitlich können unregelmässige Arbeitseinsätze nur bedingt über die regulären institutionalisierten Betreuungsangebote abgedeckt werden.

Aufgrund der Unvorhersehbarkeit der Aufenthaltsdauer von Personen mit Schutzstatus S ist die rasche Integration in den Arbeitsmarkt sowohl für die Betroffenen selbst als auch für die Schweizer Wirtschaft von grosser Bedeutung. Durch eine enge und gezielte Zusammenarbeit zwischen Bund, Kantonen, Sozialpartnern und der Wirtschaft sollen spezifische Massnahmen rasch und wirkungsorientiert umgesetzt werden.

5.2.2 Nationale Massnahmen

In Ergänzung zu den KIP unterstützen nationale Massnahmen⁹⁵ in den folgenden Bereichen die berufliche Integration von zugewanderten Personen.

- *Bessere Nutzung des Arbeits- und Fachkräftepotenzials von Frauen:* Die Förderung der beruflichen Integration von Frauen im Migrationsbereich kann einen wesentlichen Beitrag zur besseren Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials leisten (s. oben zu Frauen im Familiennachzug und im Asylbereich). Das SEM hat 2023 eine Studie in Auftrag gegeben, um vertiefte Erkenntnisse zu gewinnen und konkrete Massnahmen daraus abzuleiten, wobei ein besonderer Fokus auf dem Asylbereich liegt. Die Studienergebnisse werden für Herbst 2024 erwartet. Die Umsetzung könnte beispielsweise im Rahmen eines nationalen Impulsprogramms erfolgen (ab Mitte 2025).
- *Stärkung der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft:* Das SEM hat 2023 verschiedene Massnahmen ergriffen, um die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden und Berufsbranchen zu intensivieren, insbesondere im Bereich der Etablierung von Branchenzertifikaten sowie «Matching»-Plattformen zwischen Stellensuchenden und Arbeitgebenden.
- *Begleitung bei den Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen:* Um den Arbeitsmarkteinstieg von gut qualifizierten Zugewanderten (insbesondere von Frauen im Familiennachzug) zu erleichtern und der Dequalifizierung auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, arbeitet das SEM seit 2023 mit Organisationen zusammen, welche Personen im Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen begleiten und unterstützen.
- *Schaffung einer Daten- und Steuerungsgrundlage zur besseren Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials von im Familiennachzug zugewanderten Personen:* Im Bereich des Familiennachzugs (ausserhalb des Asylbereichs) liegen bisher keine systematisch erhobenen Daten vor. Sie sind Voraussetzung für eine wirkungsorientierte Steuerung von Massnahmen zur besseren Nutzung des inländischen Arbeits- und Fachkräftepotenzials dieser Zielgruppe. Es besteht ein Bedarf, entsprechende Vorhaben zur Datengewinnung und -auswertung umzusetzen.

⁹⁵ Die nationalen Massnahmen setzen einen Schwerpunkt bei der Förderung der Professionalisierung, Qualität und Innovation in der Integrationsförderung. Vgl. [Grundlagenpapier KIP 2024-2027 \(Kap. 5.6\)](#)

5.3 Spezifische Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials im Bereich der Integrationspolitik

Im Folgenden werden die konkreten, im Bereich der Integrationspolitik zur Umsetzung von Artikel 121a BV sowie als Teil des Massnahmenpakets vom Mai 2019 ergriffenen Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials beschrieben. Dabei handelt es sich einerseits um die Meldung von arbeitsmarktfähigen VA/FL bei der öAV (vgl. Ziff. 5.3.1) und andererseits um die Pilotgramme «Integrationsvorlehre» (INVOL; vgl. Ziff. 5.3.2) und «Finanzielle Zuschüsse zur Arbeitsmarktintegration von VA/FL» (FiZu; vgl. Ziff. 5.3.3).

5.3.1 Meldung von stellensuchenden vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen (VA/FL) bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung

a. Ausgestaltung der Massnahme

Im Rahmen der Umsetzungsgesetzgebung von Artikel 121a BV ist am 1. Juli 2018 Artikel 53 Absatz 5 AIG in Kraft getreten, welcher vorsieht, dass die kantonalen Sozialhilfebehörden erwerbslose VA/FL (ohne Personen mit Schutzstatus S) bei der öAV melden. Im Sinne der besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials besteht das Ziel dieser Regelung darin, administrative Hürden abzubauen im Hinblick auf eine rasche und nachhaltige Integration der Personen aus dem Asylbereich in den Arbeitsmarkt.

Gemäss der Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (VIntA; SR 142.205) gilt die Meldepflicht nur für Personen, die als arbeitsmarktfähig beurteilt werden (Art. 9 Abs. 2 VIntA). Die Kantone regeln das Verfahren zur Meldung (Art. 9 Abs. 1 VIntA) und damit die Einzelheiten des Verfahrens und die Zuständigkeiten zur Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit selbstständig. Zudem erstatten die Kantone dem SEM jährlich Bericht über die Zuständigkeiten und das Vorgehen bei der Abklärung der Arbeitsmarktfähigkeit und die Anzahl der Meldungen und Vermittlungen (Art. 9 Abs. 3 VIntA).

Die Umsetzung dieser Massnahme verlangt eine enge Zusammenarbeit zwischen den Sozialhilfe-, Arbeitsmarkt- und Integrationsbehörden im Rahmen der IIZ. Dies ist auch im Sinne der im Frühling 2018 von Bund und Kantonen verabschiedeten IAS. Empfehlungen und Hinweise für die Umsetzung sind im Rundschreiben zur Eingabe der IAS vom 4. Dezember 2018 sowie im Rundschreiben II zum Programm S vom 1. Januar 2024 enthalten.⁹⁶ Dabei ist auch der Grundsatz «Bildung vor Arbeit» zu beachten (z.B. keine Meldung bei Personen mit Potenzial für eine Berufslehre).

b. Erkenntnisse zum Vollzug und zur Wirkung

Im Rahmen der Eingaben zur Umsetzung der IAS per Ende April 2019 waren die Kantone gefordert, aufzuzeigen, wie die Meldepflicht von arbeitsmarktfähigen VA/FL koordiniert und mit der öAV geregelt wird.

Die Eingaben der Kantone zeigen, dass die Zusammenarbeit zwischen fallführender Stelle (Sozial-/Migrationsamt oder beauftragte Dritte) und Arbeitsamt/RAV in unterschiedlicher Form geregelt ist. Die Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit wird durch die fallführende Stelle oder einen Jobcoach an die RAV gemeldet, welche anschliessend definitiv über die Arbeitsmarktfähigkeit entscheiden. In der Regel werden Personen als arbeitsmarktfähig eingestuft, sofern sie basierend auf Empfehlungen der IIZ folgende Kriterien erfüllen: mindestens Sprachniveau A2, Vermittelbarkeit (Gesundheitszustand; Kinderbetreuung sichergestellt u.a.), grundlegende Kenntnisse des Schweizer Arbeitsmarktes, Motivation, Nachweis getätigter Arbeitsbemühungen.

⁹⁶ SEM (2018): [Rundschreiben – Eingabe zur Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz im Rahmen der KIP 2018–2021](#); SEM (2024): [Programm Unterstützungsmassnahmen für Personen mit Schutzstatus S](#)

Für das Monitoring zur Beurteilung der Wirkung von Artikel 53 Absatz 5 AIG wird auf die Daten aus dem Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik (AVAM) zurückgegriffen. Im Jahr 2023 waren im Monatsdurchschnitt total 160 087 Stellensuchende bei den RAV gemeldet; davon 2554 VA/FL (1901 Männer; 653 Frauen). Dies entspricht einem Anteil von rund 1,6 Prozent. Die Abgänge werden mit verschiedenen Codes je nach Abmeldegrund erfasst. Da die Unterstützung durch die RAV auf zahlreiche Arten zu einer erfolgreichen Stellensuche beitragen kann, ist aus dem im AVAM erfassten Abmeldegrund keine gesicherte Aussage zum Stellensucherfolg möglich. Neben der aktiven Vermittlung ermöglicht eine Anmeldung beim RAV beispielsweise auch einen privilegierten Zugriff auf Job-Room, der wiederum die selbständige Stellensuche der angemeldeten Personen erleichtert. Ebenso erhalten die VA/FL in den Beratungsgesprächen wichtige Informationen zum Schweizer Arbeitsmarkt und zu erfolgsversprechenden Bewerbungsstrategien, was sich wiederum positiv auf den Stellensucherfolg auswirkt, ohne dass dies in jedem Fall statistisch ausgewiesen werden kann.

c. Aktuelle Entwicklungen und Ausblick

Da die Daten aus AVAM keine gesicherten Aussagen zur Vermittlung ermöglichen, plant das SEM 2024 eine Studie zur Wirkung der Umsetzung von Artikel 53 Absatz 5 AIG. Das SEM möchte Informationen namentlich zu den folgenden Fragestellungen erhalten:

- Wie hoch ist die Anzahl der von den Sozialhilfebehörden gemeldeten VA/FL gegenüber der Anzahl der durch die RAV als arbeitsmarktfähig eingeschätzten und ins System aufgenommenen VA/FL? Welches Profil haben diese Personen (Alter, Geschlecht u.a.)?
- Wie hoch ist die Anzahl der durch die RAV vermittelten VA/FL und wie nachhaltig ist die Vermittlung (Dauer der Anstellung)?

Die Studie soll unter anderem als Grundlage für einen Erfahrungsaustausch (eingesetzte Massnahmen, Finanzierung) zur Zusammenarbeit der beteiligten Behörden dienen.

5.3.2 Pilotprogramm Integrationsvorlehre (INVOL) verlängern und für Personen aus EU/EFTA- und Drittstaaten ausserhalb des Asylbereichs öffnen (INVOL+)

a. Ausgestaltung der Massnahme

Im Rahmen des Massnahmenpakets vom Mai 2019 hat der Bundesrat entschieden, das seit August 2018 laufende Pilotprogramm «INVOL» um zwei Jahre bis 2024 zu verlängern, für Personen ausserhalb des Asylbereichs zu öffnen und auf weitere Branchen auszuweiten (sog. INVOL+). Mit der INVOL werden VA/FL gezielt auf eine berufliche Grundbildung vorbereitet. Damit wird das Sozialhilferisiko der Zielgruppe (Personen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II) gesenkt. Die einjährige INVOL ist ein partnerschaftliches Programm, das der Bund gemeinsam mit den Kantonen sowie Branchen- und Berufsverbänden entwickelt hat.

Per Ausbildungsjahr 2021/22 wurde das Programm auf Personen ausserhalb des Asylbereichs ausgeweitet. Das Programm wurde zudem um zwei Jahre bis 2023/2024 verlängert und auf weitere Berufsfelder mit Arbeits- und Fachkräftemangel (z.B. ICT) ausgedehnt. Die Zielgruppe der INVOL umfasst nun folgende Personengruppen: VA/FL sowie zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene aus EU/EFTA- und Drittstaaten. Das Pilotprogramm wurde im März 2022 zudem für Personen mit Schutzstatus S geöffnet.

Der Bundesbeitrag für die Intensivierung und Verlängerung der INVOL beträgt im Durchschnitt rund CHF 15 Millionen pro Jahr, über drei Jahre insgesamt CHF 44,8 Millionen. Es gilt die Vorgabe einer Kofinanzierung durch die Kantone, wodurch diese die restlichen Kosten zu übernehmen haben.

b. Erkenntnisse zum Vollzug und zur Wirkung

Die Umsetzung der INVOL, die aktuell in 17 Kantonen⁹⁷ angeboten wird, ist grundsätzlich auf Kurs. In den ersten fünf Durchführungsjahren (2018/2019–2022/2023) haben in den teilnehmenden Kantonen bereits über 3900 Personen am Pilotprogramm teilgenommen. Knapp zwei Drittel der Teilnehmenden konnten nach dem INVOL-Jahr in eine berufliche Grundbildung (EBA- oder EFZ- Berufsabschluss) einsteigen.

Aufgrund der vergleichsweise tiefen Asylgesuchszahlen in den letzten Jahren und der Einschränkungen wegen der Corona-Pandemie gingen die Teilnehmendenzahlen im dritten und vierten Durchgang (2020/2021 und 2021/2022) leicht zurück. Im fünften Durchgang sind die Teilnehmendenzahlen wieder leicht gestiegen. Mit Blick auf die aktuellen Asylgesuchszahlen und die Jugendlichen mit Schutzstatus S ist in den kommenden Jahren mit einer weiteren Zunahme von Teilnehmenden zu rechnen.

Im August 2021 haben die teilnehmenden Kantone das Programm mit der erweiterten Zielgruppe gestartet. Dabei zeigte sich, dass sich die Erreichbarkeit schwieriger als erwartet gestaltet und aus dieser Personengruppe daher vergleichsweise wenig Teilnehmende zu verzeichnen sind (180 von insgesamt 763 Teilnehmenden im Ausbildungsjahr 2022/2023). Die Erreichbarkeit dieser Zielgruppe soll im Zuge der Verstetigung der INVOL (vgl. unten; Ziff. 5.3.2 Bst. c) deshalb verstärkt und verbindlicher ausgestaltet werden.

Die Zufriedenheit der Teilnehmenden ist gemäss der begleitenden Evaluation des Programms hoch: Rund 90 Prozent der Teilnehmenden sind mit der INVOL zufrieden oder sehr zufrieden. Dies gilt sowohl für die Arbeit im Betrieb als auch für den Unterricht in der Berufsfachschule. Bei einer Befragung der Betriebe im ersten Ausbildungsjahr (2018/2019) gaben auch die betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen an, mit der Organisation und den administrativen Abläufen im Programm zufrieden oder sehr zufrieden zu sein (89%).

c. Aktuelle Entwicklungen und Ausblick

Die in der Wintersession 2021 vom Parlament angenommene Motion 21.3964 der WBK-S verlangt, das Bundesprogramm INVOL ab Sommer 2024 zu verstetigen und bei Bedarf anzupassen. Dabei sind Massnahmen vorzusehen, mit denen Jugendliche und junge Erwachsene ausserhalb des Asylbereichs – in der Regel sind dies Personen im Familiennachzug aus EU/EFTA- und Drittstaaten – durch eine systematische Erstinformation sowie bedarfsgerechte Beratungs- und Abklärungsangebote erreicht und bei Eignung zur Teilnahme an einer Integrationsvorlehre motiviert werden. Diese Massnahme wird somit ab 2024 ausserhalb des Massnahmenpakets vom Mai 2019 weitergeführt.

Das SEM hat 2022 zusammen mit einer breit aufgestellten Begleitgruppe (bestehend aus Vertretern von Bund, Kantonen, Sozialpartner und der Wirtschaft) die Grundlagen für diese Weiterentwicklung der INVOL ausgearbeitet. Demzufolge sollen ab 2024 spät zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene mit Ausbildungsbedarf bereits kurz nach ihrer Einreise in die Schweiz auf den Einwohnerdiensten oder bei den Migrationsbehörden systematisch erfasst, informiert und für eine Berufsberatung angemeldet werden. Anschliessend können die geeigneten Personen an einer INVOL als Vorbereitung für eine Berufslehre teilnehmen.

Das Parlament hat Ende 2022 auf Antrag des Bundesrates einen Verpflichtungskredit beschlossen, der auch die Weiterführung der INVOL im Rahmen der Integrationsförderung 2024–2027 vorsieht. Im Frühjahr 2023 wurden die Grundlagen für diese Weiterentwicklung veröffentlicht und die Kantone zur Programmeingabe eingeladen. Das SEM hat im Herbst 2023 die Eingabe der Kantone erhalten. Der Abschluss der Subventionsverträge ist im Frühjahr 2024 geplant.

⁹⁷ Teilnehmende Kantone: AG, BE, FR, GE, GL, JU, LU, NE, SG, SH, SO, TG, TI, VD, VS, ZH und ZG (Kantone der Zentralschweiz sind beim Programm des Kantons LU assoziiert.)

5.3.3 Nachhaltigen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt für schwer vermittelbare Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene mit finanziellen Zuschüssen fördern

a. Ausgestaltung der Massnahme

Das Pilotprogramm «Finanzielle Zuschüsse zur Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen» mit Laufzeit 2021–2023 sieht vor, dass Arbeitgebende, welche VA/FL mit einem ausserordentlichen Einarbeitungsbedarf zu den üblichen Arbeitsbedingungen anstellen, während einer bestimmten Dauer finanzielle Zuschüsse an die Lohnkosten erhalten. Die Zuschüsse können zudem bei Bedarf für die Finanzierung arbeitsplatzbezogener Weiterbildungen eingesetzt werden. Auf diesem Weg sollen jedes Jahr landesweit mindestens 300 schwer vermittelbare VA/FL ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit während der praktischen Tätigkeit aufbauen und nachhaltig im ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen.

Zielgruppe sind VA/FL, die nach erfolgter Potenzialabklärung und der Teilnahme an Sprachkursen und beruflichen Qualifizierungsmassnahmen noch nicht über die Kompetenzen verfügen, die für eine bestimmte Stelle vorausgesetzt sind. Sie benötigen daher eine ausserordentliche Einarbeitung, wofür die Arbeitgebenden mit finanziellen Zuschüssen entschädigt werden. Das Pilotprogramm wurde am 12. April 2022 für Personen mit Schutzstatus S geöffnet.

Der Bundesbeitrag für das Pilotprogramm beträgt insgesamt CHF 11,4 Millionen. Er erfolgt pauschal und ist aufgrund einer Co-Finanzierung der Kantone von 50 Prozent berechnet. Das Pilotprogramm wird von einer externen Evaluation begleitet, welche die Wirkung der Zuschüsse untersucht und erfolgsversprechende Ansätze identifiziert. Der Schlussbericht wird Ende 2026 vorliegen.

b. Erkenntnisse zum Vollzug und zur Wirkung

Am Pilotprogramm beteiligen sich 15 Kantone.⁹⁸ Die Umsetzung hat plangemäss im Januar 2021 begonnen. Der leicht verhaltene Start war u.a. auf die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie zurückzuführen. Gleichzeitig zeigen Erkenntnisse aus ähnlichen Programmen, dass die Etablierung von neuen arbeitsplatzbezogenen Instrumenten zur beruflichen Integration Zeit braucht, da die Arbeitgebenden entsprechend sensibilisiert werden müssen.

Die teilnehmenden Kantone setzen das Pilotprogramm unterschiedlich um: Einige haben die operative Umsetzung den RAV übergeben oder arbeiten eng mit ihnen zusammen, anderswo setzen jene Stellen das Programm um, welche für die Arbeitsmarktintegration von Personen aus dem Asylbereich zuständig sind. Erste Erfahrungen zeigen, dass das Pilotprogramm zur Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Integrationsförderung und der öAV beiträgt. Als besonders wirksam haben sich in den ersten drei Programmjahren die Zusammenarbeit einzelner Kantone mit Branchen mit ausgesprochenen Fachkräftemangel erwiesen (z.B. Uhrenindustrie).

Ferner zeigen erste Erkenntnisse aus dem Zwischenbericht 2023, dass das Instrument eine sehr hohe Wirksamkeit erzielt: 90 Prozent der Personen, die mittels finanzieller Zuschüsse und arbeitsplatzbezogener Weiterbildungen unterstützt wurden, haben eine unbefristete Vollzeitstelle antreten können.

c. Aktuelle Entwicklungen und Ausblick

Um die Wirkung des Pilotprogramms zu verstärken, hat der Bundesrat am 19. Oktober 2022 dessen Verlängerung bis Ende 2027 beschlossen.⁹⁹

⁹⁸ Teilnehmende Kantone: AG, AR, BE, FR, GE, GR, JU, LU, NE, OW, SG, SH, TG, VD, VS

⁹⁹ Bundesrat (2022): [Eckwerte der Integrationsförderung 2024–2027](#)

Die Verlängerung ist in zwei Phasen gegliedert: Mittels einer Verlängerung entlang der bestehenden Rahmenbedingungen um ein Jahr soll dem pandemiebedingt erschwerten Start Rechnung getragen werden. Dadurch soll die Etablierung des Instruments der finanziellen Zuschüsse bei der beruflichen Integration von VA/FL gestärkt werden. In einer zweiten Phase ab 2025 soll sich die Stossrichtung des Pilotprogramms noch stärker entlang der Bedürfnisse der Wirtschaft und Branchen ausrichten. So soll vermehrt die Entwicklung von Qualifizierungsmassnahmen in Branchen gefördert werden, in denen Arbeits-/Fachkräftemangel herrscht.

Seit der Ausweitung der finanziellen Zuschüsse auf Personen mit Status S ist in einzelnen Kantonen eine deutliche Zunahme der Nachfrage zu verzeichnen. Es ist davon auszugehen, dass aufgrund des Bundesratsentscheids vom 1. November 2023 und der zunehmenden Zusammenarbeit zwischen der öffentlichen Arbeitsvermittlung und den Integrationsfachstellen der Anteil an Personen mit Status S künftig zunehmen wird.

5.4 Beurteilung der Zielerreichung

Im Folgenden wird die Erreichung der in Ziffer 5.1 erwähnten Ziele der Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials für den Bereich der Integrationspolitik beurteilt.

Personen im Asylbereich

Gemäss Einschätzung der Kantone haben rund 87 Prozent der VA/FL im Erwerbsalter das Potenzial zur Erlangung der Ausbildungs- und/oder Arbeitsmarktfähigkeit. Das waren im Jahr 2022 ca. 4250 neu zugewanderte VA/FL.

Die IAS¹⁰⁰ beinhaltet je ein Wirkungsziel in den Bereichen der Erwerbs- und der Bildungsintegration von VA/FL (vgl. Ziff. 5.1):

- Das Monitoring zur Umsetzung des Wirkungsziels im Bereich Erwerb zeigt, dass das Ziel – «sieben Jahre nach der Einreise sind 50 Prozent aller erwachsenen VA/FL nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert» – erreicht wird (Erwerbstätigenquote von 62% für die Einreisekohorte 2015 im Jahr 2022).
- Die im Rahmen des Monitoring IAS erhobenen Daten zur Ausbildungssituation zeigen, dass 57 Prozent der 2016 eingereisten jungen VA/FL fünf Jahre nach Einreise eine postobligatorische Ausbildung absolvieren oder abgeschlossen haben. Das im Rahmen der IAS festgelegte Ziel – «fünf Jahre nach der Einreise befinden sich zwei Drittel aller VA/FL im Alter von 16-25 Jahren in einer postobligatorischen Ausbildung» – wird somit noch nicht erreicht.

Sowohl beim Erwerb wie auch bei der Bildung ist ein ausgeprägter Gender-Gap feststellbar: Bei den Frauen lag die Erwerbstätigenquote im Jahr 2022 bei 33 Prozent (Männer: 75 %) und die Bildungsquote bei 42 Prozent (Männer: 64 %). Diese Zahlen beziehen sich auf die Einreisekohorten 2015 bzw. 2016. Weil die IAS erst seit 2019 umgesetzt wird, ist davon auszugehen, dass sich deren Wirkung bei späteren Einreisekohorten (ab 2019) noch deutlicher niederschlägt.¹⁰¹ Von Bedarf sind deshalb zusätzliche Massnahmen insb. zur Förderung der Integration von geflüchteten Frauen sowie zur Stärkung der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und mit den Berufsbranchen (vgl. Ziff. 5.2.2).

Personen im Familiennachzug (ausserhalb Asylbereich)

- *Erwachsene*: Fünf Jahre nach Einreise erzielen nur rund 40 Prozent der zugewanderten Frauen im Familiennachzug ein Erwerbseinkommen von über CHF 24 000

¹⁰⁰ Die Integrationsagenda Schweiz wurde 2019 lanciert. Die zwischen Bund und Kantonen vereinbarten Ziele sind auf 5 bis 7 Jahre ausgelegt. Die vorliegenden Ergebnisse beziehen sich auf Kohorten, die vor der Lancierung der Integrationsagenda eingereist sind. Sie haben jedoch teilweise von der seit 2019 bestehenden intensiveren Förderung profitieren können.

¹⁰¹ Vgl. [Monitoring Integrationsförderung](#)

(Männer: 70%). 40 Prozent erzielen gar kein Erwerbseinkommen oder eines, das unter CHF 3000 pro Jahr liegt.¹⁰² Das Erwerbspotenzial von Frauen im Familiennachzug ist demnach nicht ausgeschöpft. Gemäss den Integrationsindikatoren des BFS üben Frauen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich oft eine berufliche Tätigkeit aus, für die sie überqualifiziert sind. Bei Frauen mit Migrationshintergrund der ersten Generation liegt dieser Wert bei 27,2 Prozent (Gesamtbevölkerung: 18.3 %).¹⁰³

- *Jugendliche und junge Erwachsene*: Fünf Jahre nach Einreise sind 49 Prozent der VA/FL, die über den Asylbereich eingereist sind, in einer postobligatorischen Ausbildung oder einer Übergangslösung (vgl. oben). Bei im Familiennachzug eingereisten Jugendlichen und jungen Erwachsenen (16-25 Jahre) liegt dieser Wert bei 27 Prozent; zusätzlich dürften viele dieser Personen eine Ausbildung im Herkunftsland absolviert haben. Die Datenlage lässt keine eindeutige Aussage in Bezug auf die festgelegten Zielwerte zu. Es ist aber davon auszugehen, dass noch deutliches Potenzial besteht.¹⁰⁴
- *Diplomanerkennung*: Insbesondere Frauen im Familiennachzug sind von beruflicher Dequalifizierung betroffen. Gemäss Integrationsindikatoren des BFS liegt dieser Wert bei 26,6 Prozent. Diese Werte können jedoch je nach Studie schwanken.¹⁰⁵ Hochgerechnet auf eine Einreisekohorte kann von mehreren tausenden betroffenen Personen ausgegangen werden (pro Jahr).

Diese Auswertungen zeigen, dass die gesetzten Ziele noch nicht erreicht wurden. Handlungsbedarf besteht vor allem in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen, die im Familiennachzug in die Schweiz zuwandern. Noch nicht erreicht wurden auch die Ziele zur Beteiligung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen an einer postobligatorischen Ausbildung.

Personen mit Schutzstatus S

Rund 40 000 Personen mit Schutzstatus S sind im erwerbsfähigen Alter, davon sind zurzeit rund 8100 Personen (20,5 %) erwerbstätig (Stand: 30. November 2023). Gestützt auf den Bundesratsbeschluss vom 1. November 2023 soll bis Ende 2024 eine Erwerbstätigenquote von 40 Prozent angestrebt werden.

5.5 Schlussfolgerungen

Die Integrationspolitik in der Schweiz wird in enger Zusammenarbeit mit den verschiedenen Partnerinnen und Partnern in unterschiedlichen Gefässen (KIP, IAS, einzelne Massnahmen) umgesetzt. Die Zielsetzungen (vgl. Ziff. 5.1) werden teilweise erreicht. Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen, bei im Familiennachzug zugewanderten Personen (ausserhalb des Asylbereichs) und bei der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Schutzstatus S.

Im Asylbereich wird insbesondere das Potenzial von geflüchteten Frauen noch zu wenig genutzt. Die sich in Erarbeitung befindliche Studie wird Auskunft über Verbesserungsbedarf geben können. Erste Ergebnisse werden im Frühjahr 2024 erwartet. Die Umsetzung möglicher identifizierter Massnahmen könnte ab 2025 starten.

Bei den im Familiennachzug zugewanderten Personen (ausserhalb des Asylbereichs), stellen die Verstetigung der Integrationsvorlehre (Umsetzung ab 2024), die Auslegeordnung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (Federführung SBFI; im Rahmen des Commitments zur Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene; vgl. Ziff. 4.2.1 und 4.3.2

¹⁰² BASS (2020): [Aufenthaltsverläufe von ausländischen Familienangehörigen aus dem Familiennachzug, Schlussbericht](#), S. 44 ff.

¹⁰³ BFS (2022): [Integrationsindikatoren BFS, Ausbildung und ausgeübter Beruf 2021](#)

¹⁰⁴ BFS (2022): [Auswertungen LABB](#); insgesamt haben 79,9 % der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die im Ausland geboren wurden und 2010 15 Jahre alt waren, bis zum Alter von 25 Jahren einen Abschluss auf Sekundarstufe II erworben. Dieser Wert liegt bei Schweizer Jugendlichen bei 93,5 %.

¹⁰⁵ Wanner, P. und Gerber, R. (2019): [De-Qualification and De-Emancipation among Recently Arrived Highly Skilled Immigrant Women in Switzerland | nccr – on the move \(nccr-onthemove.ch\)](#); BFS (2023): [Überqualifikationsquote der Arbeitnehmenden mit Tertiärbildung](#)

Bst. c) sowie die Begleitung von Personen im Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen Handlungsfelder dar. Während sich die Verstärkung der Integrationsvorlehre in der Umsetzung befindet (Start ab Mitte 2024), besteht eine wesentliche Lücke bei der Begleitung von Personen (vorwiegend Frauen) bei den Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen (inkl. Arbeitsmarktcoaching). Es ist davon auszugehen, dass mit gezielten Massnahmen mehrere Tausend Personen pro Jahr beim Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt werden könnten. Dies würde einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen im Familiennachzug leisten. Die OECD identifiziert auch Handlungsbedarf in diesem Bereich. Die Empfehlungen der OECD gehen in dieselbe Richtung wie die Vorschläge des SEM (frühe Information, Beratung und Triagierung; Verknüpfung der Begleitung bei Verfahren zur Diplomanerkennung mit Jobcoaching)¹⁰⁶.

Ein ähnlicher Handlungsbedarf besteht bei Personen mit Schutzstatus S. Um bei dieser Zielgruppe die Zahl der Stellenantritte zu erhöhen, soll das EJPD (SEM) in Zusammenarbeit mit dem WBF (SECO, SBFI), den Sozialpartnern und den Kantonen weitere konkrete Massnahmen für die Erwerbsintegration von Schutzsuchenden und weiteren Personen aus dem Asylbereich ausarbeiten und umsetzen (Beschluss des Bundesrats vom 1. November 2023). Dies betrifft u.a. den Bereich der Vermittlung in den Arbeitsmarkt, wobei der Fokus auf dem «Matching» zwischen stellensuchenden Personen und den offenen Stellen liegt. Dabei soll die Zusammenarbeit zwischen den Integrationsbehörden und der öAV sowie der Einbezug der Branchen verstärkt werden. Zudem wird auch die Nutzung von bei der Stellensuche unterstützenden Online-Tools wird getestet. Weiter sollen Verbesserungen im Bereich der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen zu einem erleichterten Einstieg in die Erwerbstätigkeit führen.

6 Konsultationsergebnisse

Die Kantone, Städte und Gemeinden (interkantonale Konferenzen¹⁰⁷ sowie Städte- und Gemeindeverband), die Sozialpartner (nationale Dachverbände¹⁰⁸) sowie ausgewählte weitere Stakeholder (Avenir50plus, Alliance F, Arbeitsintegration Schweiz, EKG IIZ¹⁰⁹) wurden im Herbst 2023 auf Fachebene zum Berichtsentwurf konsultiert. Der Bericht wurde mehrheitlich positiv aufgenommen. Die bisher ergriffenen Massnahmen werden als zielführend und gewinnbringend betrachtet. Einige Stakeholder sehen jedoch Potenziale, welche noch besser ausgeschöpft werden sollten. Nachstehend finden sich die Kernpunkte der eingegangenen Stellungnahmen in Bezug auf den verorteten Handlungsbedarf bei der Förderung und Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.

6.1 Arbeitsmarkt

Kantone, Städte und Gemeinden

Die SODK sowie der SGV und der SSV sehen insbesondere bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben Potenzial. Genannt werden insbesondere ein Ausbau der familienexternen Kinderbetreuung, Beratungsangebote für Betreuende und Massnahmen für den Wiedereinstieg. In Bezug auf die Zielgruppe der älteren Arbeitnehmenden erachtet der SGV die Weiterführung der Massnahmen für ältere Arbeitslose als sinnvoll. Der VSAA (VDK) erachtet die bestehenden Programme und Massnahmen als zielführend.

¹⁰⁶ OECD (2023): [International Migration Outlook 2023](#)

¹⁰⁷ Konferenz der Kantonsregierungen (KdK), Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK), Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und -direktoren (SODK), Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektorinnen und Volkswirtschaftsdirektoren (VDK)

¹⁰⁸ Schweizerischer Arbeitgeberverband (SAV), Schweizerischer Gewerbeverband (sgv); Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB), Travail.Suisse. Der SGB hat keine Stellungnahme eingereicht; der sgv unterstützt den Bericht und hatte keine Bemerkungen dazu.

¹⁰⁹ Entwicklungs- und Koordinationsgremium (EKG) der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ), bestehend aus Vertretungen von VSAA, SBBK, SKOS, IVSK, KID und Städteinitiative Sozialpolitik ([Entwicklungs- und Koordinationsgremium | IIZ Interinstitutionelle Zusammenarbeit](#))

Sozialpartner

Sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite identifizieren Potenzial bei Personen ohne Betreuungspflichten, die sich aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben oder Teilzeit arbeiten. Aus Sicht des SAV sollte dieses Potenzial durch anreizorientierte Mehrarbeit, resp. Reduktion von negativen Erwerbsanreizen besser genutzt werden. Travail.Suisse fordert, dass diese Personen gezielt beraten werden und der Zugang zu AMM flexibler gestaltet wird. In Bezug auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Betreuenden sprechen sich der SAV und Travail.Suisse für erweiterte Angebote der familienexternen Kinderbetreuung und die Einführung der Individualbesteuerung aus. Zur Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung von älteren Arbeitnehmenden sollten nach Auffassung von Travail.Suisse weitere Massnahmen in Erwägung gezogen werden, wie bspw. bessere Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung, ein längerer Kündigungsschutz für langjährige Mitarbeitende oder anonymisierte Bewerbungen.

Weitere konsultierte Kreise

Auch Alliance F und das EKG IIZ sehen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch unausgeschöpfte Potenziale. Dies sowohl bei Wiedereinsteigern/-innen nach einer Familienpause als auch bei Eltern (insb. Mütter) mit Betreuungspflichten. Als Massnahmen, um das Potenzial dieser Personen besser ausschöpfen zu können, werden u.a. ein neues Kitagesetz, eine Elternzeit oder die Einführung der Individualbesteuerung genannt. Ebenfalls werden zusätzliche Erwerbsanreize als förderlich bewertet, neben familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und einer bezahlbaren und guten Kinderbetreuung. In Bezug auf ältere Arbeitnehmende spricht sich das EKG IIZ u.a. für die Weiterführung der Massnahmen 5 und 6 aus dem Paket vom Mai 2019 aus (vgl. Ziff. 3.3.2 und 3.3.3). Avenir50plus fordert für diese Zielgruppe weitere Massnahmen, bspw. Anreize zur vermehrten Anstellung und für betriebliche Weiterbildungen dieser Personen sowie ein verstärkter Kündigungsschutz. Das EKG IIZ und Arbeitsintegration Schweiz weisen zudem darauf hin, dass für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bzw. Mehrfachproblematiken spezifische Massnahmen erforderlich wären.

6.2 Bildung

Kantone, Städte und Gemeinden

In Bezug auf die Massnahme «viamia» erwarten die EDK (SBBK) sowie der SGV und der SSV eine weitergehende Finanzierung. SGV und SSV orten zudem Handlungsbedarf bei der Erreichung der Zielgruppe der gering qualifizierten Personen und schlagen eine flächendeckende Erweiterung der Massnahme auf Sozialhilfebeziehende vor. Betreffend das 95%-Ziel sieht der SGV Potenzial bei Personen, die das Bildungssystem nicht vollumfänglich in der Schweiz absolviert haben, wobei allfällige Massnahmen im Rahmen der Regelstrukturen umgesetzt werden sollten.

Sozialpartner

Bei «viamia» fordert der SAV eine intensiviertere Zusammenarbeit mit den Branchen, um Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und Angebote der Branchen rasch und korrekt identifizieren zu können. Travail.Suisse fordert eine Weiterentwicklung des Angebots (z.B. Erweiterung auf neue Zielgruppen) und die Prüfung einer Kombination mit weiteren Finanzierungsinstrumenten wie bspw. Weiterbildungsgutscheinen. Generell werden die Ziele in diesem Bereich aus Sicht der Arbeitnehmer noch nicht erreicht, obwohl die Massnahmen in die richtige Richtung zielen. Bezüglich der Berufsabschlüsse für Erwachsene sollte aus Sicht von Travail.Suisse eine Zielgrösse verbundpartnerschaftlich festgelegt werden.

Weitere konsultierte Kreise

In Bezug auf das 95%-Ziel sieht das EKG IIZ noch Potenzial bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund sowie Personen mit Mehrfachproblematiken. Im

Rahmen der IIZ sollten Anstrengungen unternommen werden, um die Regelstrukturen zu stärken und die Durchlässigkeit sowie die Koordination der Massnahmen zu verbessern. Auch Arbeitsintegration Schweiz weist in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung der Zusammenarbeit in der IIZ hin. Im Hinblick auf «viamia» wären für das EKG IIZ eine Fokussierung auf gering qualifizierte Personen und eine flächendeckende Öffnung auf Sozialhilfebeziehende sinnvoll. Avenir50plus fordert eine Öffnung für private Berufsberatende und eine Öffnung und Harmonisierung der Stipendien für alle Altersgruppen, damit sich auch weniger gut qualifizierte Personen eine berufliche Neuorientierung leisten können.

6.3 Integration von Ausländerinnen und Ausländern

Kantone, Städte und Gemeinden

Die KdK sieht vor allem bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie bei der Ausweitung von Massnahmen für hochqualifizierte Personen mit Schutzstatus S auf den Asylbereich Potenzial. Aus Sicht der SODK sollten zudem für Personen mit Betreuungsaufgaben weitere Integrationsmassnahmen geprüft werden. Handlungsbedarf bei der beruflichen Integration von Frauen mit Migrationshintergrund (insb. Familiennachzug und Asylbereich) orten auch der SGV und der SSV. Bei der Diplomanerkennung besteht gemäss SODK Potenzial für Vereinfachungen; zudem sollte die Erlangung der notwendigen Qualifikation von Personen mit einem ausländischen Diplom durch zusätzliche Massnahmen gefördert werden. Um den Arbeitsmarktzugang für Personen mit Schutzstatus S zu erleichtern, sprechen sich der SGV und der SSV ferner für einen Wechsel von einer Bewilligungs- zu einer Meldepflicht für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit aus. Der VSAA (VDK) weist zudem darauf hin, dass bei der Aktivierung von ungenutztem Arbeitskräftepotenzial von Ausländerinnen und Ausländern die kantonale Umsetzung entscheidend für den Erfolg einer Massnahme ist.

Sozialpartner

Während der SAV die neuen Zielsetzungen teilweise als zu hoch erachtete, bemängelt Travail.Suisse, dass nicht klar hervorgeht, mit welchen Mitteln die erhöhten Ziele erreicht werden sollen. Bevor neue Massnahmen im Bereich Schutzstatus S lanciert werden, sollten aus Sicht des SAV die notwendigen Grundlagen (Daten) erarbeitet werden. Beim Übergang von den Integrationsbehörden zur bundesrechtlichen Arbeitsmarktbehörde seien zudem klare arbeitsmarktbezogene Entscheide notwendig, um sicherzustellen, dass die betroffenen Personen zum richtigen Zeitpunkt in den Arbeitsmarkt gelangen.

Weitere konsultierte Kreise

In Bezug auf das 95%-Ziel erachtet das EKG IIZ zusätzliche Massnahmen zugunsten von Jugendlichen und jungen Erwachsene mit Migrationshintergrund als sinnvoll. Alliance F betrachtet Frauen mit Migrationshintergrund als mögliche Zielgruppe, bei welcher noch Potenzial für eine höhere Erwerbsbeteiligung besteht, auch wenn die Erwerbspensen der meisten Diaspora höher ist, als im Schweizer Durchschnitt. Diese Zielgruppe sollte noch gezielter im Rahmen möglicher Kampagnen und Förderangeboten angesprochen werden, da diese Personengruppe schwieriger zu erreichen ist und im Gegensatz zu Schweizerinnen zusätzlich mit weiteren Herausforderungen konfrontiert ist.

6.4 Andere Bereiche

Bei der Überbrückungsleistung (ÜL) divergieren die Stellungnahmen. Während der SAV die tiefe Zahl der Bezügerinnen und Bezüger positiv bewertet, fordern Travail.Suisse und Avenir50plus eine Lockerung der Kriterien für den Bezug der ÜL. Diese Forderung wird auch vom SSV unterstützt, falls die angekündigte Evaluation Handlungsbedarf zeigen sollte.

Das EKG IIZ würde im Zugang von zusätzlichen Personen zu IV-Umschulungsmassnahmen durch einen zusätzlichen Pauschalabzug beim hypothetischen Einkommen eine sinnvolle

zusätzliche Massnahme zur besseren Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials sehen. Das EKG IIZ, die SKOS und Arbeitsintegration Schweiz weisen zudem darauf hin, dass die Zusammenarbeit und Koordination der IIZ-Akteure in einigen Bereichen noch verstärkt werden sollte (z.B. bei der fachübergreifenden Massnahmenbeschaffung).

Für mehrere Stakeholder (EKG IIZ, SKOS, Arbeitsintegration Schweiz) findet der Bereich Sozialhilfe im Bericht zu wenig Beachtung.

In Bezug auf zukünftige Strukturen und die Bearbeitung von Massnahmen wurde verschiedentlich vorgebracht (u.a. KdK, EDK, VSAA, VDK), dass diese Arbeiten in den Regelstrukturen und/oder im Rahmen der IIZ stattfinden sollen. Gesonderte Projektstrukturen werden als nicht mehr notwendig erachtet. Zudem wird die verstärkte Koordination zwischen den verschiedenen Stakeholdern als zentral erachtet (VSAA).

7 Fazit

Im vorliegenden Bericht wird die Förderung der inländischen Arbeitskräftepotenziale in den drei Bereichen Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Integrationspolitik vertieft untersucht. Der Bericht zeigt auf, dass zur Erreichung der Ziele und Stossrichtungen verschiedene Schwerpunkte gesetzt werden (vgl. Kapitel 3 bis 5). In den drei Politikbereichen wurden darüber hinaus gezielte Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials ergriffen, insbesondere die Stellenmeldepflicht, die Meldung von stellensuchenden VA/FL bei der öAV sowie das Massnahmenpaket des Bundesrates von Mai 2019.

In Bezug auf die Frage der Zielerreichung zeigen die Analyse sowie die Ergebnisse aus der Konsultation der Kantone, der Sozialpartner und ausgewählter weiterer Stakeholder folgendes Bild für die untersuchten Bereiche:

- Im Bereich des Arbeitsmarkts zeichnet sich eine gute Entwicklung über die vergangenen Jahre ab. So weist die Schweiz im internationalen Vergleich beispielsweise eine sehr hohe Erwerbsbeteiligung und eine historisch tiefe Arbeitslosigkeit auf. Die öAV leistet dabei einen wesentlichen Beitrag zur Förderung unausgeschöpfter Arbeitskräftepotenziale. Ihre Leistungen werden laufend entsprechend den sich verändernden Bedürfnissen der Arbeitswelt weiterentwickelt und gezielt optimiert. Die ergriffenen Massnahmen zeigen eine positive Entwicklung, wobei die abschliessenden Evaluationen teilweise noch ausstehen. Der Entscheid über eine allfällige Weiterführung oder Verstetigung der Projekte im Rahmen des Impulsprogramms bzw. des Pilotversuchs «Supported Employment» kann erst bei Vorliegen der Evaluationsergebnisse getroffen werden. Gleichzeitig werden in Bereichen wie der Stellenmeldepflicht oder der IIZ, welche für die Arbeitsmarktpartizipation wichtig sind, bereits unterschiedliche Massnahmen umgesetzt und weitere sind in Planung. Potenziale bestehen insbesondere noch bei der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmenden. Die 2023 erarbeitete «Strategie öAV 2030» bildet einen geeigneten Rahmen für die Entwicklung und Umsetzung von weiterführenden Massnahmen.
- Bei der Berufs- und Weiterbildung wurden die Rahmenbedingungen in den letzten Jahren verbessert, beispielsweise im Rahmen der Initiative «Berufsbildung 2030». Damit wird unter anderem sichergestellt, dass die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt antizipiert werden und die Berufsbildung für einen Grossteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen der Schlüssel zur Integration in den Arbeitsmarkt, für die langfristige berufliche Perspektive sowie zur gesellschaftlichen Teilhabe bleibt. Die von Bund und Kantonen gesetzten bildungspolitischen Ziele tragen im bestehenden Bildungssystem mit den zur Verfügung stehenden Instrumentarien, Gremien und Plattformen der Verbundpartner wesentlich zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials bei. Auch die bereits ergriffenen Massnahmen zeigen eine positive Entwicklung, wobei die ab-

schliessenden Evaluationen noch ausstehen. Im Hinblick auf die bessere Ausschöpfung der identifizierten Potenziale von Frauen und älteren Arbeitnehmenden können vorgelagert zielgruppenspezifische Massnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung wichtige Unterstützungsinstrumente darstellen.

- Im Integrationsbereich besteht mit den kantonalen Integrationsprogrammen (inkl. Integrationsagenda Schweiz) und weiteren Programmen (INVOL, Finanzielle Zuschüsse) ein Instrumentarium zur besseren Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials. Die Integrationsförderung ist den Bereichen Bildung und Arbeit vorgelagert und gewährleistet den Zugang zu den jeweiligen Regelstrukturen. Die gesetzten Ziele werden zum heutigen Zeitpunkt jedoch noch nicht in allen Bereichen erreicht und es besteht diesbezüglich noch Potenzial in Bezug auf verschiedene Zielgruppen, namentlich bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen, bei im Familiennachzug zugewanderten Personen (ausserhalb des Asylbereichs) und bei Personen mit Schutzstatus S und weiteren Personen aus dem Asylbereich. Zusätzliche, den Regelstrukturen der Bildung und des Arbeitsmarkts vorgelagerte und in Zusammenarbeit mit diesen Strukturen erarbeitete Massnahmen könnten dazu beitragen, das Potenzial dieser Personen noch besser zu fördern und auszuschöpfen.

Überdies werden in weiteren Bereichen Anstrengungen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials unternommen: Zu nennen sind hier beispielsweise der verstärkte Fokus der IV auf die Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in den ersten Arbeitsmarkt, die Reform AHV 21, welche zusätzliche Anreize für die Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus vorsieht, die laufende Umsetzung der Pflegeinitiative, die Frage der zukünftigen Finanzierung der Kinderbetreuung oder die Arbeiten des Bundesrates hinsichtlich einer möglichen Einführung der Individualbesteuerung.

Mit den bestehenden Zielen und Stossrichtungen in den untersuchten Politikbereichen sowie den ergriffenen Massnahmen wird bereits ein wichtiger Beitrag zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials geleistet. Die Ausschöpfung dieser Potenziale ist zentral, um dem ausgeprägten und sich noch verschärfenden Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Trotz der insgesamt positiven Entwicklung zeigen die Analyse sowie die Ergebnisse aus der Konsultation der Kantone, der Sozialpartner und ausgewählter weiterer Stakeholder, dass insbesondere bei der Arbeitsmarkteteiligung von Frauen (mit und ohne Migrationshintergrund) und älteren Arbeitnehmenden noch ungenutzte Potenziale bestehen. Die identifizierten Potenziale für Personen mit Schutzstatus S werden separat adressiert und unabhängig von der Gesamtschau weiterverfolgt.

Als Ergänzung zum inländischen Potenzial wird die Schweizer Wirtschaft auch in Zukunft auf die Zuwanderung von Arbeits- und Fachkräften aus der EU/EFTA sowie aus Drittstaaten angewiesen sein, damit der Bedarf an Arbeitnehmenden gedeckt werden kann.

Abkürzungsverzeichnis

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AIG	Ausländer- und Integrationsgesetz (SR 142.20)
AK ALV	Aufsichtskommission der Arbeitslosenversicherung
ALE	Arbeitslosenentschädigung
ALV-IsV	Verordnung für die von der Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung betriebenen Informationssysteme (SR 837.063.1)
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
AVAM	IT-System für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik
AVG	Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (SR 823.11)
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (SR 837.0)
AVV	Arbeitsvermittlungsverordnung (SR 823.111)
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung (SR 412.10)
BBV	Verordnung über die Berufsbildung (SR 412.101)
BFS	Bundesamt für Statistik
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BV	Bundesverfassung (SR 101)
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EDK	Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren
EFTA	European Free Trade Association (Europäische Freihandelsassoziation)
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EHB	Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung
EJPD	Eidgenössisches Justiz und Polizeidepartement
EKG IIZ	Entwicklungs- und Koordinationsgremium der Interinstitutionellen Zusammenarbeit
EL	Ergänzungsleistungen
ETH	Eidgenössische Technische Hochschulen
EU	Europäische Union
FL	anerkannte Flüchtlinge
FZA	Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit (SR 0.142.112.681)
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
HFKG	Hochschulförderungs- und koordinationsgesetz (SR 414.20)
IAS	Integrationsagenda Schweiz



IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
ILO	International Labour Organization
IV	Invalidenversicherung
KdK	Konferenz der Kantonsregierungen
öAV	öffentliche Arbeitsvermittlung
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämterkonferenz
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SE	Supported Employment
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SEM	Staatssekretariat für Migration
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
sgv	Schweizerischer Gewerbeverband
SGV	Schweizerischer Gemeindeverband
SK BSLB	Schweizerische Konferenz für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
SODK	Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren
SSV	Schweizerischer Städteverband
ÜL	Überbrückungsleistungen
ÜLG	Bundesgesetz über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose (SR 837.2)
VA	vorläufig Aufgenommene
VDK	Konferenz kantonalen Volkswirtschaftsdirektoren
VIntA	Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern (SR 142.205)
VSAA	Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
WeBiG	Bundesgesetz über die Weiterbildung (SR 419.1)
ZEMIS	Zentrales Migrationsinformationssystem