

Sachdokumentation:

Signatur: DS 326

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/326



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.



Bern, Anfang September 2016

Das inländische Fachkräftepotenzial wirklich fördern

Position zum Spitzentreffen Fachkräfte Schweiz vom 12. September 2016

Travail.Suisse
PF
3001 Bern
Tel. 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

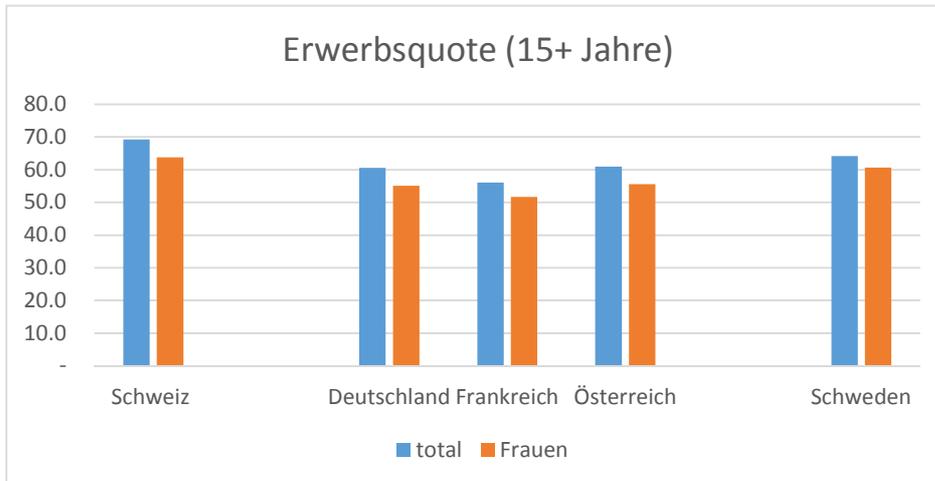
Rahmenbedingungen

Die demografische Entwicklung ist für die Schweiz eine der zentralen Herausforderungen der kommenden Jahre. Neben den Sozialversicherungswerken wird insbesondere der Arbeitsmarkt die zunehmende Alterung der Bevölkerung zu spüren bekommen. Die Baby-Boomer-Generation erreicht in den nächsten Jahren das Pensionsalter und wird den Arbeitsmarkt verlassen. Der Bundesrat rechnet ab 2020 mit einem Rückgang der Erwerbsbevölkerung bei gleichzeitig steigender Arbeitskräftenachfrage. Gleichzeitig muss gemäss dem neuen Artikel 121a (Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative) der Bundesverfassung die Zuwanderung gebremst werden. Um die benötigten Fachkräfte zu mobilisieren, sind grosse Anstrengungen in der Arbeitsmarkt-, der Bildungs-, der Familien- und der Gleichstellungspolitik nötig. Travail.Suisse begrüsst daher die Fachkräfteinitiative des Bundes, fordert allerdings eine Konkretisierung und Intensivierung der Bemühungen.

Im Zusammenhang mit der Abstimmung über die Masseneinwanderungsinitiative vom 9. Februar 2014 und insbesondere deren Umsetzung hat die Frage der Versorgung der Schweizer Wirtschaft mit den benötigten Fachkräften zusätzliche Brisanz erfahren. Das Abstimmungsergebnis ist Ausdruck einer diffusen Angst, die aus der Personenfreizügigkeit und der damit zusammenhängenden vergleichsweise starken Arbeitsmigration der letzten Jahre entstanden ist: Der Angst um den Arbeitsplatz resp. der Angst vor zunehmendem Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen. Für Travail.Suisse ist klar, dass die Umsetzung von Artikel 121a der Bundesverfassung auf keinen Fall zu einer Kündigung der bilateralen Verträge mit der Europäischen Union führen darf. Nur geordnete Beziehungen zu unseren direkten Nachbarn und mit Abstand wichtigsten Handelspartnern garantieren Wohlstand und Arbeitsplätze in der Schweiz. Das Bruttoinlandprodukt stieg über die letzten zehn Jahre mit 2,2 % pro Jahr entsprechend stark an. Die Umsetzung hat folglich einvernehmlich mit der EU zu erfolgen und der momentan vom Bundesrat vorgeschlagene Weg einer einseitigen Umsetzung über eine unilaterale Schutzklausel mit allfälligen Höchstzahlen und Kontingenten ist für Travail.Suisse kein gangbarer Weg. Ein anhaltender Rechtsbruch von internationalen Verträgen ist eines Rechtsstaates wie der Schweiz schlicht unwürdig. Dies umso mehr, da es genügend Instrumente und politische Handlungsmöglichkeiten gibt, die nicht diskriminierend sind und so weder Konflikte mit der EU provozieren noch die bilateralen Verträge gefährden. Der wichtigste Hebel sind die flankierenden Massnahmen (FlaM) zum Personenfreizügigkeitsabkommen, denn die Zuwanderung als Folge der Personenfreizügigkeit ist grossmehrheitlich eine Arbeitsmigration, wie der jährliche Observatoriumsbericht zeigt¹. Den flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr kommt also eine zentrale Bedeutung zu. Sie sollen dafür sorgen, dass in der Schweiz Schweizer Löhne bezahlt und die geltenden Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Leider gibt es auch immer wieder Lohnunterbietungen und Verstösse gegen die Arbeitsbedingungen. Eine ständige Optimierung und Anpassung der FlaM ist folglich unerlässlich, um die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in der Schweiz zu schützen. Nur griffige flankierende Massnahmen sorgen dafür, dass Unternehmen keine billigen Arbeitskräfte aus dem Ausland holen können. Dies schützt die inländische Erwerbsbevölkerung und mindert die Zuwanderung in den Arbeitsmarkt.

¹ Vgl. SECO: 12. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz-EU vom 5. Juli 2016; S. 13 ff.

Ein Blick auf die Erwerbsquote in der Schweiz macht aber deutlich, dass das Arbeitskräftepotenzial bereits stark ausgeschöpft wird.



Quelle: BfS, *Ausgewählte Arbeitsmarktindikatoren im internationalen Vergleich, 4. Quartal 2015; eigene Darstellung.*

Knapp 70 % der über 15-jährigen Personen in der Schweiz gehören zu den Erwerbspersonen. Ein Wert, der nicht nur deutlich über demjenigen der Nachbarländer Deutschland, Frankreich und Österreich liegt, sondern auch höher ist als in Schweden, dem Land mit der höchsten Erwerbsquote innerhalb der Europäischen Union. Ein identisches Bild präsentiert sich bei den Frauen. Auch da weist die Schweiz mit über 60 % eine höhere Erwerbsquote auf als die Vergleichsländer. Diese Zahlen zeigen, dass das Arbeitskräftepotenzial in der Schweiz bereits weitgehend ausgeschöpft ist. Eine weitere Steigerung kann nur mit Anstrengungen erreicht werden. Es muss dringend zu einer Konkretisierung und Intensivierung der Bemühungen im Rahmen der Fachkräfteinitiative kommen, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

Bund, Kantone und Sozialpartner leisten mit verschiedenen Massnahmen einen Beitrag zur Mobilisierung ungenutzter Potenziale. So haben sie sich bei der Umsetzung von Art.121a BV unter anderem darauf geeinigt, Massnahmen zu ergreifen, um die Abhängigkeit der Schweiz von ausländischen Arbeitskräften zu reduzieren. Ziel ist es, die inländische Arbeitsmarktnachfrage vermehrt mit in der Schweiz lebenden Arbeits- und Fachkräften abzudecken. Dabei stehen vier Handlungsfelder im Vordergrund:

1. **Qualifizierung**
2. **Arbeitskräfte 50+ (ältere Arbeitnehmende)**
3. **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
4. **Flüchtlinge**

1. Qualifizierung

Die Fachkräfteproblematik ist auch ein Qualifizierungsproblem. Mangel herrscht nicht bei unqualifizierten oder wenig qualifizierten, sondern bei gut bis sehr gut qualifizierten Personen. Die Fachkräfteinitiative muss daher zwingend auch eine Qualifizierungsinitiative sein. Der Fokus muss dabei auf Personen liegen, die über keinen beruflichen Erstabschluss verfügen, keinen Zugang zur Weiterbildung oder Probleme mit den Grundkompetenzen Lesen, Schreiben, Rechnen oder etwa Computeranwendungen haben.

1.1 Nachholbildung

Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung arbeiten sehr oft unter prekären Bedingungen und sind auch überproportional von Arbeitslosigkeit und Aussteuerung betroffen. Über eine Nachholbildung können sie sich qualifizieren und finden so Anschluss ans Bildungssystem. Eine Studie von Travail.Suisse zeigt, dass sich in der Schweiz von den rund 600 000 Personen im erwerbsfähigen Alter ohne beruflichen Erstabschluss rund 52 000 sehr eignen würden, eine Nachholbildung über die Anerkennung von Bildungsleistungen zu erreichen². Für Travail.Suisse sind die folgenden Massnahmen zentral, so dass über die Nachholbildung eine Verminderung des Fachkräftemangels erreicht werden kann:

- **Förderung der Nachholbildung:**
Der Zugang zur Nachholbildung muss erleichtert werden, indem die Information und Beratung der ausbildungslosen Personen verbessert wird. Weiter braucht es ein Commitment der Verbundpartner zur Förderung von ausbildungslosen Personen mit einer klar quantifizierten Zielvorgabe sowie die Bereitstellung der benötigten finanziellen Mittel.
- **Abbau der finanziellen Hürden:**
Die Nachholbildung ist mit Ausbildungskosten und Einkommenseinbussen während der Ausbildungszeit verbunden. Das Stipendienwesen muss an die Bedürfnisse von Erwachsenen ohne Erstabschlüsse angepasst und mit der Sozialhilfe harmonisiert werden. Die Arbeitslosenversicherung kann keine Ausbildungen finanzieren, obwohl in gewissen Fällen nur die Umschulung hilft, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Unterstützungsmöglichkeiten müssen geschaffen werden.

1.2 Weiterbildungen

Am oft beschworenen lebenslangen Lernen müssen alle teilnehmen können, nicht nur die schon gut qualifizierten Personen. Es braucht deshalb eine Weiterbildungsinitiative, die auch den Zugang für wenig qualifizierte, insbesondere auch ältere Arbeitnehmende ermöglicht. Ziel muss es sein, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten, besser noch ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern, gerade auch angesichts der digitalen Veränderungen. Travail.Suisse drängt auf einen Sonderkredit, der Weiterbildungsanstrengungen von Kantonen und Branchen in dieser Hinsicht unterstützt.

² Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche, Tobias Fritschi, Livia Bannwart, Oliver Hümbelin, Sanna Frischknecht, Schlussbericht im Auftrag Travail.Suisse, Bern, 20. März 2012, http://www.travailsuisse.ch/system/uploadedfile3s/202/original/Schlussbericht_Ausbildungslosigkeit_2.4.12.pdf

1.3 Grundkompetenzen

Fehlende Grundkompetenzen sind eine der hohen Hürden, um in eine Bildung oder Weiterbildung einsteigen zu können. Travail.Suisse fordert einerseits die Arbeitgeber auf, Mitarbeitende mit mangelhaften Grundkompetenzen dazu zu motivieren, an Grundkompetenzkursen teilzunehmen. Andererseits ist es auch an den Arbeitnehmerorganisationen, ihre Mitglieder für diese Fragen zu sensibilisieren. Denn das Problem besteht nicht darin, dass Angebote fehlen würden, sondern dass nur wenige der potenziellen Teilnehmenden den Weg in diese Kurse finden.

2. Arbeitskräfte 50+ (ältere Arbeitnehmende)

Die älteren Arbeitnehmenden stellen bereits heute ein wichtiges Potenzial an Fachkräften dar. Mit der demografischen Entwicklung der nächsten Jahre wird ihre Bedeutung für den Arbeitsmarkt weiter zunehmen, denn ihre absolute Anzahl steigt. Vereinfacht ausgedrückt wird in Zukunft ein grösserer Teil der Arbeit von älteren Arbeitnehmenden erledigt werden. Gleichzeitig lassen sich aber zunehmend Probleme älterer Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt beobachten. Die überdurchschnittliche Zunahme der Arbeits- und Erwerbslosigkeit sowie eine Zunahme älterer Personen in Temporärarbeit und in der Sozialhilfe sind alarmierend. Weiter ist die deutlich längere Dauer der Arbeitslosigkeit bei älteren Personen auffallend. Die Rückkehr in die Beschäftigung nach einem Stellenverlust erweist sich also mit zunehmendem Alter als deutlich schwieriger. Dequalifizierung, Gesundheitsprobleme und der Verlust der beruflichen Motivation spielen hier eine Rolle und vermindern die Arbeitsmarktfähigkeit von älteren Arbeitnehmenden.³ In unserem gewerkschaftlichen Alltag stellen wir ausserdem eine gesunkene Hemmschwelle der Unternehmen fest, ältere Arbeitnehmende auch noch wenige Jahre vor ihrer Pensionierung zu entlassen. Aus Sicht von Travail.Suisse braucht es die folgenden Massnahmen zum Schutz der älteren Arbeitnehmenden und zum Erhalt dieses Fachkräftepotenzials:

- **Standortbestimmung als Standard:**
In der Mitte des Erwerbslebens (mit 40 bis 45 Jahren) muss eine Standortbestimmung stattfinden. Mit einer proaktiven Weiterbildungs- und Laufbahnplanung kann die Arbeitsmarktfähigkeit für die zweite Hälfte des Erwerbslebens gesichert werden. Es braucht Sensibilisierung und Finanzierung durch Bund, Kantone und Sozialpartner sowie eine gesetzliche Grundlage für ein „Recht auf Standortbestimmung“.
- **Mitarbeitergespräch:**
Dreh- und Angelpunkt der Weiterbildungs- und Laufbahnplanung ist das Mitarbeitergespräch. Dieses muss gefördert und gezielter für die Personalentwicklung eingesetzt werden. Eine repräsentative Umfrage⁴ von Travail.Suisse zeigt, dass bei über der Hälfte der Arbeitnehmenden (51,5 %) kein Mitarbeitergespräch stattfindet oder dieses nur in geringem Mass als konstruktiv und hilfreich erlebt wird.
- **Weiterbildung:**
Der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden ist nicht nur eine individuelle, sondern eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist auch auf den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit auszudehnen – ältere Arbeitnehmende und tiefer Qualifizierte müssen stärker in ihren Weiterbildungsbemühungen unterstützt werden. Es braucht

³ Vgl. Travail.Suisse: Begünstigung der Weiterbildung, Januar 2016.

⁴ Teil der noch unveröffentlichten Umfrage «Barometer gute Arbeit»; Veröffentlichung im Oktober 2016 geplant.

eine Weiterbildungsoffensive für bestimmte Zielgruppen der älteren Arbeitnehmenden. Im Rahmen der Fachkräfteinitiative ist auch der Bund gefordert: Travail.Suisse hat deshalb vom Bundesrat einen Sonderkredit gefordert, der Weiterbildungsanstrengungen von älteren Arbeitnehmenden unterstützt. Am 18. Dezember 2015 hat der Bundesrat den Punkt zur Prüfung aufgenommen und wird im Rahmen des Spitzentreffens am 12. September über das weitere Vorgehen informieren (vgl. auch 1.1 „Nachholbildung“).

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Bildungsniveau der Männer und Frauen in der Schweiz – Schul-, Berufs- und akademische Bildung – ist hoch. Folglich sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt sehr gut vertreten. Doch die Gründung und danach die Erweiterung der Familie sowie die steigende Lebenserwartung der Eltern führen bei vielen Personen dazu, dass sie ihre Berufstätigkeit teilweise oder vollständig aufgeben, um sich der Care-Arbeit zu widmen, weil es für sie schwierig oder gar unmöglich ist, all ihre Aktivitäten unter einen Hut zu bringen. Um die Vereinbarkeit der verschiedenen Aufgaben der einheimischen Bevölkerung zu fördern, die die Wirtschaft nutzen will, müssen Massnahmen getroffen werden. Es handelt sich hierbei um ein Paket von bereichsübergreifenden Massnahmen, die den Arbeitsmarkt, die Sozialversicherungen, die öffentlichen Investitionen in Pflege- und Betreuungseinrichtungen betreffen, aber auch die Art und Weise, wie die Kantone gewisse Politiken aus ihrem Kompetenzbereich umsetzen (insbesondere die Bildung). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedingt die Berücksichtigung zweier Handlungsschwerpunkte: einerseits die Betreuung und die Pflege von Kindern und andererseits die Unterstützung und die Hilfe für Eltern und Grosseltern. Sämtliche Aufgaben im Zusammenhang mit diesen Schwerpunkten bilden das, was wir als «Care-Arbeit» bezeichnen. Sie wird unentgeltlich geleistet, ist aber für das Überleben der Gesellschaft unerlässlich.

3.1 Reichweite des Phänomens der Care-Arbeit

«Direkte» Care-Arbeit umfasst direkte Pflege, Betreuung und Erziehung, die Verantwortung für Betreuungsaufsicht und Überwachung der betreuungsbedürftigen Person sowie die Planung der Arbeit verschiedener Betreuungspersonen und -institutionen. 35 % der ständigen Wohnbevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren betreuen in der Schweiz regelmässig Kinder oder Erwachsene. Dies entspricht 1,9 Millionen Menschen. Die grosse Mehrheit dieser Personen sind berufstätig (86 % der Männer und 69 % der Frauen). Allein die privat geleistete direkte Betreuungsarbeit für Kinder und Erwachsene wird auf jährlich über 80 Milliarden Franken geschätzt. Das entspricht etwa den gesamten jährlichen Arbeitskosten in Baugewerbe und Handel.

Rechnet man die «indirekte» Care-Arbeit dazu (Hausarbeit, die im Zusammenhang mit der Betreuung der Familie anfällt, wie Kochen, Putzen, Waschen, Einkaufen – alles Aufgaben, die oft von den Betreuungsbedürftigen selbst nicht erledigt werden können), dann sind es rund 100 Milliarden Franken, was etwa den Arbeitskosten des gesamten zweiten Sektors (Industrie und Gewerbe) pro Jahr entspricht.

3.2 Wer leistet unentgeltliche Care-Arbeit?

Die meisten Personen, die Care-Arbeit leisten, sind Frauen. Insgesamt erbringen sie 62 % aller Stunden unbezahlter Arbeit. Es gibt aber auch Männer in diesem Wirtschaftssektor. Für Pflege und Betreuung Erwachsener wenden Männer 10 Millionen Arbeitsstunden auf, das entspricht einem Drittel der von den Frauen geleisteten Stunden (32 Millionen Stunden).

- Personen in den mittleren Altersklassen (25 bis 54 Jahre) übernehmen proportional am häufigsten Betreuungsaufgaben. Dies betrifft insbesondere die Betreuung von Kindern im eigenen Haushalt.
- Frauen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren stellen mit 17 % die Bevölkerungsgruppe dar, die sich am häufigsten um Erwachsene kümmert. Der entsprechende Anteil bei den Männern derselben Altersgruppe beträgt 9 %. Die Frauen sind im Übrigen bei der Erbringung sämtlicher Betreuungsaufgaben stärker vertreten als die Männer.

Einige Frauen gehören zur «Sandwich-Generation»: Sie leisten Care-Arbeit auf zwei Ebenen. Die Gründe dafür sind, dass Frauen immer später gebären (Mütter sind bei der Geburt ihres ersten Kindes im Durchschnitt 32 Jahre alt), dass die Ausbildungsdauer der Jugendlichen zunimmt, dass der Eintritt in den Arbeitsmarkt für Junge immer schwieriger wird (weshalb sie länger bei ihren Eltern wohnen) sowie die Tatsache, dass die älteste Generation möglichst lange zu Hause wohnen will.

3.3 Wichtige, aus Sicht von Travail.Suisse zu treffende Massnahmen

Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt schaffen

- a. Umsetzung der Lohngleichheit durch die Revision des Gleichstellungsgesetzes und Pflicht der Unternehmen zur Überprüfung der Löhne
- b. Aufwertung der Löhne in der Care-Wirtschaft (Kindertagesstätten, Pflegefachkräfte ...), direkt durch Einführung von GAV und Mindestlöhnen, indirekt durch die Verbesserung der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmenden
- c. Anspruch auf Teilzeitarbeit, falls familiäre Umstände dies erfordern
- d. Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitangestellten, insbesondere beim Zugang zur Weiterbildung und in Bezug auf die gesetzlichen Überzeitregelungen
- e. Bessere Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit durch die systematische Erfassung der Arbeitszeit, unabhängig vom angebotenen Arbeitsmodell
- f. Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von 20 Tagen nach der Geburt des Kindes
- g. Schaffung eines Elternurlaubs für Väter und Mütter mit Kindern im Vorschulalter
- h. Gleichbehandlung bei Elternurlauben für Eltern mit Adoptivkindern (Adoptionsurlaub gleichberechtigt mit Elternurlaub)
- i. Schweizweite Verabschiedung des HarmoS-Konkordats und Vereinheitlichung der Schulzeiten gemäss den Arbeitszeiten der Eltern (Tagesschule)

Förderung der Betreuung von Angehörigen

- a. Verabschiedung eines Rahmengesetzes zur langfristigen Sicherstellung der Planung und der Finanzierung von Betreuungseinrichtungen als Service-public-Aufgabe, bei der die Finanzierung von Bund, Kantonen und Arbeitgebern getragen wird, um den Eltern erschwingliche Tarife zu garantieren
- b. Die heutige und künftige finanzielle Situation von betreuenden Angehörigen durch ein Impulsprogramm des Bundes verbessern, das die Ausbildung von Angehörigen, ihre Anstellung über Hauspflegedienste sowie die Unterstützung altersgerechter Wohnformen umfasst. Aus finanzieller Sicht sind Taggelder für betreuende Angehörige einzuführen. Betreuende Angehörige, die ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, um ihren Angehörigen zu helfen, profitieren von einer direkten Entschädigung durch den Staat an ihre Pensionskasse, mindestens für den Arbeitgeberanteil. Das Modell der Betreuungsgutschriften im Rahmen der AHV wird gelockert (Wohnort der betreuten angehörigen Person über 30 km entfernt, einschliesslich Fällen leichter Hilfslosigkeit)
- c. Einführung eines Urlaubs für Notsituationen für die Betreuung und Unterstützung von Angehörigen in dringenden und unvorhersehbaren Fällen im Sinne des Modells betreffend die Regelung bezüglich Abwesenheiten bei der Arbeit, falls ein Kind erkrankt

Die Diskriminierung junger Frauen und Mütter bekämpfen

- a. Eine Beauftragte oder einen Beauftragten für Diskriminierung aufgrund des Geschlechts mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen einsetzen. Für die betreffenden Personen ist der Zugang zu Gerichten sehr schwierig, wie der 2006 vom Bund erstellte Evaluationsbericht zum GIG belegt. Diese neue Behörde würde eine systematische Überprüfung der von den Arbeitnehmenden gemeldeten Diskriminierungen ermöglichen
- b. Erhöhung des Kündigungsschutzes nach der Geburt von 16 auf 26 Wochen
- c. Verabschiedung eines nationalen Konzepts für die Förderung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben für Personen, die ihre Berufstätigkeit aufgegeben haben, um sich der Erziehung ihrer Kinder zu widmen. Hier geht es insbesondere darum, eine Lockerung der Bedingungen für den Zugang zu arbeitsmarktlichen Massnahmen gemäss AVIG zu bewirken für Personen, die aus familiären Gründen ihre Berufstätigkeit aufgegeben haben, sowie ein Ausbildungschecksystem einzuführen. Seit der Neupriorisierung der Finanzhilfen des GIG, bei dem die Hilfen für Beratungsstellen gemäss Art. 15 ab 2019 gestrichen werden, müssen die Kantone die Berufsbegleitung direkt finanzieren – über ihre eigenen Informationsstellen oder private Beratungsdienste für Frauen – und darüber gegenüber dem Bund Rechenschaft ablegen

4. Flüchtlinge

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Flüchtlinge und ganz im Allgemeinen für Personen aus dem Asylbereich gestaltet sich besonders schwierig. Doch eine optimale Integration gelingt hauptsächlich durch den Zugang zu einer Berufstätigkeit und zu Weiterbildung. Studien zeigen, dass nur 20 % der Personen aus dem Asylbereich in den ersten drei Jahren nach ihrer Ankunft in der Schweiz auf dem Arbeitsmarkt tätig sind. Nach zehn Jahren stagniert die Situation und entwickelt sich nur minim weiter mit einem Beschäftigungsgrad von rund 25 % bei den vorläufig zugelassenen Personen und 48 % bei den anerkannten Flüchtlingen. In Anbetracht dieser Problematik hat der Bundesrat Ende 2015 die Lancierung eines vierjährigen Pilotprogramms angekündigt, das 2018 anlaufen soll. Dieses Programm bezweckt eine frühzeitige Sprachförderung sowie eine Integrationsvorlehre, die als Sprungbrett für eine

Berufsbildung dienen sollen. Das Hauptziel besteht darin, die Erwerbsintegration anerkannter Flüchtlinge und vorläufig Zugelassener rascher und nachhaltiger zu gestalten. Travail.Suisse unterstützt dieses überaus wichtige Ziel, sieht aber auch einige Herausforderungen in der Umsetzung des Pilotprogramms.

4.1 Schutz von Löhnen und Arbeitsbedingungen sicherstellen

Der Schutz von Löhnen und Arbeitsbedingungen bleibt unabdingbar, um eine erfolgreiche Integration auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Die Personen aus dem Asylbereich müssen branchenüblich oder gemäss Gesamtarbeitsvertrag entlohnt werden. Ihre Erwerbstätigkeit muss ausserdem in einem unbefristeten Vertrag geregelt werden, um zu verhindern, dass temporäre Verträge missbräuchlich eingesetzt werden und die Arbeitnehmenden allgemein zu flexiblen und «günstigen» Arbeitskräften würden. Es muss daher darauf geachtet werden, dass Flüchtlinge und vorläufig Zugelassene nicht nur Praktika absolvieren und unbefristete temporäre Verträge erhalten. Aus diesem Grund erachtet es Travail.Suisse als notwendig, die Personen aus dem Asylbereich über ihre Rechte als Arbeitnehmende aufzuklären sowie über die Strukturen der Sozialpartnerschaft.

4.2 Eine raschere Integration fördern

Das Pilotprogramm soll vier Jahre dauern, beginnt aber erst 2018. Der Bundesrat will aber die Erwerbsintegration beschleunigen. Falls nicht sofort entsprechende Massnahmen im Zusammenhang mit den bereits eingeführten Strukturen eingeleitet werden, ist das gesteckte Ziel unter Umständen nur schwer zu erreichen. Effektiv liegt die Zahl der Personen, mit denen die Akteure in diesem Bereich zusammenarbeiten, über den 1000 Personen pro Jahr, die gemäss Bundesrat ab 2018 am Programm teilnehmen sollen. Travail.Suisse befürchtet, dass durch Zuwarten die Anzahl bedürftiger Personen nur noch zunimmt und die Umsetzung einer raschen Integration weiter erschwert. Die Beschleunigung der Asylverfahren, die in einer Volksabstimmung angenommen wurde, bedingt ebenfalls eine raschere Betreuung. Im Übrigen wäre es sinnvoll, die bereits bestehenden Zusammenarbeiten, insbesondere auf Ebene Kanton und Gemeinden, zu stärken. Der Bundesrat sieht vor, dass jährlich vorerst nur 1000 Personen am Programm teilnehmen. Falls die Betreuung dieser Personen zur Schaffung einer neuen bundesweiten Regelung führen sollte, würde dies weitere Probleme verursachen, indem zweigleisige Systeme geschaffen würden. Die finanziellen Kapazitäten von Kantonen, Gemeinden und Organisationen, die mehr Personen aus dem Asylbereich betreuen, müssen daher aufgestockt werden.

4.3 Eine nachhaltigere Integration fördern

Die Nachhaltigkeit der Integration von Personen aus dem Asylbereich hängt von vielen Faktoren ab. Die bereits erwähnten Elemente gehören auch dazu. Ausserdem ist ausschlaggebend, wie das Projekt und dessen Finanzierung umgesetzt werden. Es ist daher wichtig, die bereits aktiven Organisationen nicht noch weiter zu belasten, sondern es ihnen zu ermöglichen, ihre Kapazitäten bedarfsgerecht auszubauen. Es gilt im Übrigen auch zu berücksichtigen, dass Personen aus dem Asylbereich ein höheres Risiko für spezifische Gesundheitsprobleme aufweisen als die anderen Migrantengruppen. Der Wille, viele Personen aus dem Asylbereich aus der Sozialhilfeabhängigkeit zu befreien, darf nicht zulasten der besonderen Pflege gehen, die Personen mit physischen und/oder psychischen Gesundheitsproblemen

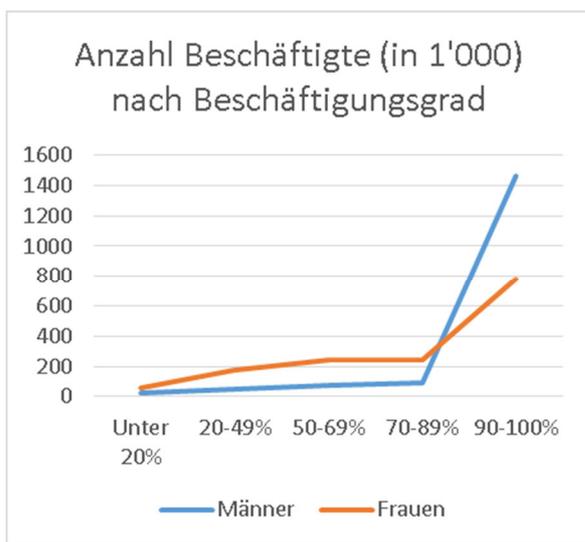
zu gewähren ist. Travail.Suisse bittet die Behörden und die Projektpartner daher, besonders darauf zu achten, dass Personen aus dem Asylbereich nicht als Personen stigmatisiert werden, die mehrheitlich sozialhilfeabhängig sind. Es muss darauf hingewiesen werden, dass die Personen aus dem Asylbereich nicht mehr als 5 bis 6 % der in der Schweiz wohnhaften ausländischen Personen ausmachen und dass sie im Bedarfsfall einen minimalen finanziellen Schutz benötigen, um eine langfristige Integration zu gewährleisten.

Schlusswort

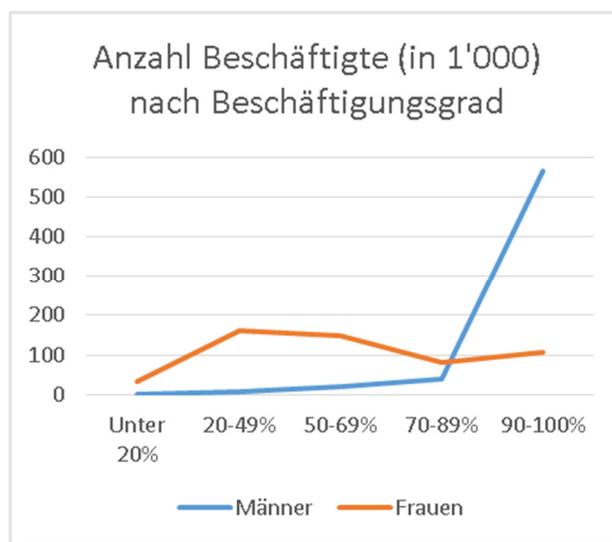
Die Erwerbstätigkeit der Schweizer Bevölkerung ist hoch. Sie stieg Ende 2015 erstmals auf knapp über 5 Mio. Erwerbstätige. Die standardisierte Erwerbsquote (15+ Jahre) betrug damit 69.3 %. Der EU-28-Durchschnitt liegt bei 57.6 % und kein EU-Land hat eine höhere Erwerbsquote als die Schweiz. Will die Schweiz das inländische Arbeitskräftepotenzial erhöhen, müssen also wirksame Massnahmen getroffen werden. Eine Fachkräfteinitiative als Marketinginstrument reicht nicht. In den vier Handlungsfeldern bestehen Potenziale und Chancen. Travail.Suisse fordert konkrete zusätzliche Massnahmen im Rahmen der Fachkräfteinitiative. Dies umso mehr als die Staatspolitische Kommission des Nationalrates nun zur Begrenzung der Zuwanderung den abgeschwächten Inländervorrang propagiert. Wenn dieses Konzept greifen soll, muss das Parlament auch entsprechende Mittel zur Verfügung stellen. Der Hauptfokus liegt für Travail.Suisse bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bei der Qualifizierung (älterer) Erwachsener.

Alleine bei den Teilzeiterwerbstätigen finden sich rund 330'000 Unterbeschäftigte⁵, d.h. Personen, die mehr arbeiten möchten und kurzfristig verfügbar sind (7 Prozent aller Erwerbstätigen). Mehrheitlich sind Mütter mit Partner und Kind/er und alleinerziehende Mütter unterbeschäftigt. Mit Blick auf den Beschäftigungsgrad wird deutlich, dass Frauen durchwegs vermehrt Teilzeit beschäftigt sind, dass sich aber insbesondere bei einer Familiensituation mit Kindern unter 15 Jahren eine Verschiebung des Beschäftigungsgrades der Frauen hin zu tiefprozentigen Beschäftigungsverhältnissen (20-49%) ergibt. Gleichzeitig ist der Beschäftigungsgrad der Männer praktisch unabhängig von der Familiensituation (vgl. Grafik unten).

Beschäftigungsgrad ohne Kinder unter 15 J.



Beschäftigungsgrad mit Kindern unter 15 J.



Quelle: BfS, Beschäftigungsgrad der erwerbstätigen Personen von 15 bis 64 Jahren nach Familientyp 2015; eigene Darstellung.

Es ist dies ein deutliches Indiz, dass eine deutliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie das grösste Potenzial für eine stärkere Arbeitsmarktpartizipation der Frauen bieten würde. Für Travail.Suisse ist daher klar, dass der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Fachkräfteinitiative eine Schlüsselrolle zukommen muss, da hier die grösste Hebelwirkung besteht. Dafür

⁵ Bundesamt für Statistik, 2016.

braucht es Massnahmen von Bund und Kantonen, aber auch die Bereitschaft der Unternehmen, beim Beschäftigungsgrad flexibler zu werden. Die vom Bundesrat vorgeschlagenen 100 Mio. Franken für die Anstossfinanzierung in den nächsten fünf Jahren, damit das Betreuungsangebot besser auf die Bedürfnisse der Eltern abgestimmt werden kann, können nur ein erster Schritt sein. 20 Millionen Franken pro Jahr werden nicht ausreichen. Das Angebot an familienergänzender Kinderbetreuung muss im Sinne des Service publics weiterausgebaut werden, Tagesschulen mit Betreuung während der Schulferien müssen zum Standard gehören. Das ist der Preis für die Eindämmung der Zuwanderung.

Weiter fordert Travail.Suisse von der Politik einen substanziellen Sonderkredit für die Aus- und Weiterbildung älterer Erwachsener. Bei der Qualifizierung besteht auch ein Potenzial, das aber nur genutzt werden kann, wenn entsprechende finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden. Travail.Suisse hat deshalb dem Bundesrat einen Sonder-Finanzierungskredit vorgeschlagen wie Ende der 90er Jahre zur Förderung des Lehrstellenangebotes („Lehrstellenbeschluss“). Die jetzige Situation erfordert ein gleiches Engagement der Politik für die Aus- und Weiterbildung von älteren Erwachsenen.