

Beschluss Nr. 236/2023
Schwyz, 21. März 2023 / ju

Motion M 17/22: Fachkräftesicherung am Arbeitsplatz
Beantwortung

1. Wortlaut der Motion

Am 28. Oktober 2022 haben Kantonsrätin Heimgard Vollenweider und sechs Mitunterzeichnende folgende Motion eingereicht:

«Der Fachkräftemangel im Gewerbe ist schon länger ein ernstzunehmendes Thema, das sich durch die Corona-Krise in vielerlei Berufssparten noch massiv verstärkt hat. Die auf den Job passenden Arbeitskräfte sind häufig im Arbeitsmarkt nicht mehr zu finden. Dies führt dazu, dass KMU-Betriebe versuchen, Personen, auch spartenfremde, betriebsintern um- und aufzuschulen. Der Arbeitsmarkt spricht dabei von Re- und Upskilling.

*Dabei soll sich das Augenmerk bewusst auch auf Frauen richten, die sich während der Kinder- und Familienphase teilweise oder ganz aus dem Berufsleben zurückgezogen haben. Sie haben während dieser Zeit unter Umständen die Entwicklungen in ihrer Branche verpasst oder planen, als Wiedereinsteiger*Innen in ein neues Berufsfeld einzutreten.*

In dieser Situation sind Praktika eine Möglichkeit wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Sie sind jedoch für Wiedereinsteiger:innen finanziell meist unzureichend oder uninteressant, da mit einem Praktikant:innen-Lohn der Lebensunterhalt oft nicht mehr bestritten werden kann. Mehrkosten bei Kinderbetreuungskosten oder im steuerlichen Bereich belasten die finanzielle Situation zusätzlich.

In dieser wirtschaftlichen Fachkräftemängel-Lage soll der Kanton Anreiz bieten mit einem Förderprogramm, das sich an die Gewerbebetriebe richtet. Eine finanzielle Unterstützung soll es den KMU ermöglichen, Personen einzustellen und diese zu Fachkräften auszubilden bei existenzsicherndem Lohn. Der Betrag von CHF 4000 ist ein existenzsichernder Referenzlohn, der in der schweizerischen Arbeitswelt anerkannt ist.

*Die Motionärinnen sehen in einem solcherart ausgestalteten Fachkräfte-Förderprogramm eine eigentliche Win-Win-Situation: Dank der finanziellen Entlastung wären kleine und mittlere Gewerbebetriebe vermehrt gewillt, betriebsspezifische Fachkräfte-Ausbildungen auch für Wiedereinsteiger*innen und Branchenneulinge mit breitgefächelter Erfahrung anzubieten. Und Arbeitnehmende würden sich vermehrt motivieren lassen zum Wiedereinstieg oder Umstieg durch eine verhältnismässige Entlohnung und praxisnahe Arbeitseinführung am Arbeitsplatz.*

Schwyzer Gewerbebetriebe, die diese Förderung beantragen können, sollen bereits Ausbildungsbetriebe sein. Als nötiger Anreiz und vor allem zur beidseitigen Planungssicherheit sollen die Betriebe z. B. für die Hälfte der Lohnkosten für mindestens ein Jahr beim Kanton die Förderung beantragen können.

Antrag:

Der Regierungsrat wird beauftragt, eine genügende Rechtsgrundlage für die Fachkräftesicherung am Arbeitsplatz zu schaffen. Denkbar wäre eine Ergänzung im Wirtschaftsförderungsgesetz.»

2. Antwort des Regierungsrates

2.1 Einheitlicher schweizerischer Wirtschaftsraum

Gemäss Art. 95 Abs. 1 und 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV, SR 101) kann der Bund Vorschriften über die Ausübung der privatwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit erlassen. Er sorgt überdies für einen einheitlichen schweizerischen Wirtschaftsraum. Der Arbeitsmarkt kann nicht als alleiniger Markt innerhalb der Kantons Grenzen betrachtet werden. Deshalb werden politische Vorstösse im Rahmen der Sozial- als auch Arbeitsmarktpolitik vorwiegend im nationalen Parlament eingereicht. Eine kantonale Gesetzgebungskompetenz ist in diesem Bereich nicht oder nur in einem sehr engen Rahmen gegeben.

2.2 Bereits bestehende Erleichterungen

Bereits heute sind Wiedereinsteigerinnen, welche aus verschiedenen, gesetzlich festgelegten Gründen gezwungen sind, eine unselbständige Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder zu erweitern, von der Beitragszeit der Arbeitslosenversicherung befreit, sofern dieses Ereignis nicht länger als ein Jahr zurückliegt. Sie haben Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und können arbeitsmarktliche Massnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt beantragen. In diesem Rahmen können Versicherte ohne Berufsabschluss mittels Ausbildungszuschüssen die Berufsausbildung nachholen, sofern sie über dreissig Jahre alt sind. Ebenso können mittels Einarbeitungszuschüssen Arbeitgeber dazu motiviert werden, Arbeitskräfte zu beschäftigen, die aufgrund ihres Alters, ihres Gesundheitszustands oder ihrer Ausbildung nicht die volle Leistung erbringen können.

2.3 Postulat Arslan 20.4327 «Massnahmenplan für Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt»

Der Bundesrat sprach sich am 17. Februar 2021 für die Annahme des Postulats Arslan 20.4327 «Massnahmenplan für den Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt» aus. Nachdem auch der Nationalrat das Postulat am 1. Juni 2021 annahm, ist der Bundesrat derzeit daran, einen Massnahmenplan für den Wiedereinstieg von Frauen in der Arbeitswelt zu erarbeiten. Der Massnahmenplan soll einerseits einen Überblick über Bestehendes geben sowie Schwerpunkte setzen für eine mögliche Intensivierung bestehender Massnahmen oder das Etablieren von neuen Massnahmen. Der konkrete Inhalt dieses Massnahmenplans ist zum jetzigen Zeitpunkt noch unklar. Er soll im Sommer 2023 vom Bundesrat verabschiedet werden.

Bereits im Oktober 2022 erstattete der Bundesrat einen Bericht über den beruflichen Wiedereinstieg von Müttern in Erfüllung des Postulats 19.3621 Isabelle Moret vom 14. Juni 2019. Darin betont der Bundesrat, dass es angesichts des herrschenden Fachkräftemangels wichtig sei, dass Frauen in der Arbeitswelt verbleiben respektive in diese zurückkehren. Dafür brauche es günstige Rahmenbedingungen und die Zusammenarbeit von Bund, Kantonen, Gemeinden und der Wirtschaft. In diesem Zusammenhang hob der Bundesrat die Initiative «viamia» hervor: Das vom Bund in Zusammenarbeit mit den Kantonen getragene Projekt bietet Standortbestimmungen und Laufbahnberatungen für über 40jährige Erwerbstätige an. Auch im Kanton Schwyz kann dieses Angebot von Interessierten kostenlos in Anspruch genommen werden.

2.4 Weitere Bemühungen auf Bundesebene

Es laufen bereits diverse Massnahmen auf Bundesebene um Anreize zu schaffen, dass sich Frauen nie ganz aus der Erwerbstätigkeit verabschieden. Dazu gehören:

- Am 28. April 2021 verabschiedete der Bundesrat die Gleichstellungsstrategie 2030. Eines der vier Handlungsfelder der Strategie ist das Handlungsfeld «Vereinbarkeit Beruf und Familie». Massnahmen in diesem Handlungsfeld sollen dazu beitragen, dass Frauen und Männer von Rahmenbedingungen profitieren, welche die Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Erwerbsleben sowie die ausgeglichene Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Haus- und Familienarbeit begünstigen.
- Im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sind zudem folgende zentralen Geschäfte zu nennen:
 - Parlamentarische Initiative (21.403 «Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung») zur weiteren Unterstützung der Kantone bei der Schaffung und Finanzierung von familienergänzenden Betreuungsplätzen.
 - Verschiedene über die Erwerbsersatzordnung (EO) entschädigte Urlaube tragen heute zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit bei: der 14-wöchige Mutterschaftsurlaub, der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub, der 14-wöchige Urlaub zur Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern und ein zweiwöchiger Adoptiionsurlaub (seit 1. Januar 2023 in Kraft).
- Am 2. Dezember 2022 schickte der Bundesrat eine Gesetzgebungsvorlage für den Wechsel von der Ehepaarbesteuerung zur Individualbesteuerung in die Vernehmlassung. Ein wesentliches Ziel der angestrebten Reform besteht darin, bei Ehepaaren mit Kindern die Steuerbelastung auf dem Zweiteinkommen, welches in der Regel jenem der Mutter entspricht, zu senken und dadurch negative steuerliche Erwerbsanreize für Mütter abzubauen.
- Ab dem 1. Januar 2023 können Eltern bei der direkten Bundessteuer die nachgewiesenen Kosten für die Drittbetreuung von Kindern im Umfang von maximal 25 000 Franken pro Kind und Jahr abziehen. Bisher lag der maximale Abzug bei 10 100 Franken pro Kind und Jahr.

2.5 Bestrebungen auf kantonaler Ebene

Das vom Kantonsrat an der Sitzung vom 27. April 2022 verabschiedete Kinderbetreuungsgesetz sieht vor, dass sich die Gemeinden und der Kanton je zur Hälfte an den Kosten der Kinderbetreuung in der Höhe von 5.73 Mio. Franken beteiligen. Sodann setzen das Amt für Arbeit, das Amt für Migration und die kantonale Ausgleichskasse derzeit das Massnahmenpaket des Bundesrates vom Mai 2019 zur Förderung des inländischen Fachkräftepotenzials um. Die Massnahmen zielen darauf ab, die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitskräften zu sichern, schwer vermittelbaren Stellensuchenden den Schritt in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und in der Schweiz lebende Ausländer besser in diesen zu integrieren. Ausgesteuerte Personen über 60 Jahre, die trotz grosser Bemühungen keine Stelle mehr finden, sollen zudem eine existenzsichernde Überbrückungsrente bis zur ordentlichen Pensionierung erhalten.

2.6 Forderungen der Motionäre

Weil in der Regel bei einem Praktikum keine Garantie auf eine Weiterbeschäftigung bzw. kein Anspruch auf eine feste Anstellung besteht, wird ein Praktikum als eine nicht angemessene und nicht nachhaltige Massnahme für Wiedereinsteigerinnen erachtet. Bei Praktika besteht die Gefahr von Missbrauch, indem günstige Arbeitskräfte beschäftigt werden können. Diese Gefahr steigt, wenn die Entlohnung staatlich subventioniert wird, da die Subventionierung für Unternehmen Fehlanreize schafft, indem zweifelhafte Arbeitsverhältnisse für Frauen gefördert werden. Hinzu kommt, dass die Lohnsubventionierung auch aus wirtschaftspolitischer Sicht abzulehnen ist, weil der Wettbewerb verzerrt wird.

Die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften liegt im eigenen Interesse der Unternehmen. Die Unternehmen sichern sich so ihren Personalbedarf und stellen zugleich sicher, dass die Angestellten ihr Fachwissen weiterentwickeln können. Ein unterstützendes Instrument sind Weiterbildungsfonds, welche den Unternehmen Geld für einen Teil der Weiterbildungskosten zahlen. Bereits heute existieren zahlreiche Fonds zur Förderung der Weiterbildung. Zum einen können im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen sozialpartnerschaftliche Fonds zur solidarischen Finanzierung der Weiterbildung (z. B. Kurskosten, Lohnausfall usw.) geschaffen werden. Zum anderen können Organisationen der Arbeitswelt Berufsbildungsfonds zur Förderung der Berufsbildung sowie der berufsorientierten Weiterbildung einsetzen. Insbesondere mit Blick auf den vorherrschenden Arbeitskräftemangel ist es sodann nicht nachvollziehbar, weshalb Betriebe zusätzliche finanzielle Anreize benötigen, um Personal anzustellen.

2.7 Fazit

Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen erachtet der Regierungsrat die Motion mit der Forderung nach der Subventionierung von Praktikumlöhnen für Frauen, die den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt anstreben, als ungeeignet und wirtschaftspolitisch problematisch. Die zahlreichen Massnahmen zur Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen hauptsächlich auf Bundesebene aber auch auf Stufe des Kantons machen die Forderungen der Motion obsolet.

Beschluss des Regierungsrates

1. Dem Kantonsrat wird beantragt, die Motion nicht erheblich zu erklären.
2. Zustellung: Mitglieder des Kantonsrates.
3. Zustellung elektronisch: Mitglieder des Regierungsrates; Staatsschreiber; Sekretariat des Kantonsrates; Volkswirtschaftsdepartement; Amt für Arbeit.

Im Namen des Regierungsrates:

André Rüegsegger
Landammann



Dr. Mathias E. Brun
Staatsschreiber