

Massnahmen zur Entschärfung des Fachkräftemangels und zur Arbeitskräftemobilisierung im Kanton St.Gallen

XIII. Nachtrag zum Mittelschulgesetz

IV. Nachtrag zum Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung

Bericht sowie Botschaft und Entwürfe der Regierung vom 22. Dezember 2015

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Ausgangslage	5
1.1 Vorstösse	5
1.2 Bisherige Aktivitäten	6
1.2.1 Fachkräfteinitiative	6
1.2.2 Fachkräfteinitiative plus	7
1.2.3 Wirtschaftsstandort 2025	7
1.2.4 Bericht zur Wiedereinführung der Architekturausbildung an der Fachhochschule Ostschweiz (FHO) (40.15.02)	8
1.2.5 Bericht zu den bildungsbezogenen MINT-Kompetenzen (40.15.03)	8
1.2.6 Metropolitankonferenz Zürich: Projekt Fachkräftepotenzial	8
1.3 Aktueller Stand der Umsetzung der Initiative «gegen Masseneinwanderung»	9
2 Arbeitskräftebedarf und Fachkräftemangel im Kanton St.Gallen	10
2.1 Theorien, Eingrenzung der Begrifflichkeiten und Datenlage	10
2.1.1 Theorien und Definitionen	10
2.1.2 Stichproben	11
2.1.3 Berufscodierungen	11
2.2 Arbeitskräftebedarf und Fachkräftemangel nach Wirtschaftssektoren und Branchen	12
2.2.1 Veränderung des Beschäftigungsvolumens nach Wirtschaftssektoren	13
2.2.2 Probleme bei der Personalrekrutierung nach Wirtschaftssektoren und Bildungsniveau	13
2.2.3 Regionale Bedeutung von wissensintensiven und Hochtechnologie-Branchen	14
2.3 Eingrenzung des Fachkräftemangels	15
2.3.1 Überregionale Auswertungen zum berufsspezifischen Fachkräftemangel	16
2.3.2 Fachkräftemangel im Kanton St.Gallen	19

2.4	Arbeitskräfteangebot und -ausschöpfung: Demographietrends, Migration und Arbeitsmarktbeteiligung	23
2.4.1	Demographische Entwicklung	23
2.4.2	Charakterisierung der internationalen Arbeitsmarktmigration	24
2.4.3	Bestehende Arbeitsmarktbeteiligung	26
2.5	Schlussfolgerung	28
3	Handlungsfelder auf der kantonalen Ebene	29
3.1	Stellensuchende	30
3.1.1	Ausgangslage	30
3.1.2	Handlungsbedarf	31
3.1.2.a	Bessere Ausnutzung des bestehenden Instrumentariums	31
3.1.2.b	Förderung der Arbeitsmarktintegration der nicht gemeldeten Stellensuchenden	31
3.1.2.c	Massnahmenvorschläge	31
3.2	Aus- und Weiterbildung	33
3.2.1	Ausgangslage	33
3.2.1.a	Bund	33
3.2.1.b	Kanton St.Gallen	33
3.2.2	Nutzung des tertiären Bildungsangebots im Kanton St.Gallen	34
3.2.2.a	Höhere Berufsbildung (HBB)	34
3.2.2.b	Hochschulen	35
3.2.3	Finanzielle Unterstützung	38
3.2.4	Weitere Projekte im Bildungsbereich	40
3.2.5	Handlungsbedarf	43
3.2.5.a	Massnahmenvorschläge	44
3.3	Familie	45
3.3.1	Ausgangslage	45
3.3.2	Familienergänzende Betreuungsangebote	46
3.3.2.a	Massnahmenvorschläge	50
3.3.3	Flexible Arbeitsorganisation – bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie	50
3.3.3.a	Massnahmenvorschläge	52
3.3.4	Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt	52
3.3.4.a	Massnahmenvorschläge	52
3.3.5	Finanzielle Anreize	53
3.3.5.a	Massnahmenvorschläge	54
3.4	Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene	54
3.4.1	Ausgangslage	54
3.4.2	Handlungsbedarf	55
3.4.2.a	Massnahmenvorschläge	55
3.5	Wohn- und Arbeitsstandort	56
3.5.1	Ausgangslage	56

3.5.2	Handlungsbedarf	56
4	Schlussfolgerungen und Massnahmen	57
5	Handlungsempfehlungen	59
6	Botschaft zum XIII. Nachtrag zum Mittelschulgesetz und zum IV. Nachtrag zum Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung (Schaffung einer Informatikmittelschule)	60
6.1	Grundsatz: Vorrang der dualen vor der vollschulischen beruflichen Grundbildung	60
6.2	Sonderfall: Versorgungsengpass in der Informatik	61
6.3	Informatikmittelschule als Antwort	61
6.3.1	Wirtschaftlich orientierte Informatikmittelschule (IMS-W) an KSB / KSS	62
6.3.2	Technisch orientierte Informatikmittelschule (IMS-T) am BWZR	62
6.3.3	Angebot und Fächerverteilung	62
6.3.4	Systematik der vollschulischen Ausbildungen	63
6.3.4.a	Überblick	63
6.3.4.b	Weiterbestand der WMI	63
6.3.5	Wirksame Verbesserung der Versorgung mit Fachkräften	63
6.3.6	Keine Abkehr vom prinzipiellen Vorrang der dualen Grundbildung	64
6.3.7	Gesetzesanpassungen	65
6.3.7.a	XIII. Nachtrag zum Mittelschulgesetz	65
6.3.7.b	IV. Nachtrag zum Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung	65
6.3.8	Organisation, Kostenfolge und Referendum	65
6.3.9	Zeitplan	66
6.3.10	Informatik auf dem akademischen Ausbildungsweg	66
6.3.10.a	Gymnasium	66
6.3.10.b	Universität	67
7	Antrag	68
	Anhänge	69
Anhang I:	Massnahmen FKI	69
Anhang II:	Massnahmen FKI +	72
Anhang III:	Massnahmenübersicht nach Zielgruppe, Handlungsfeld, Umsetzungsstand und Verantwortlichkeit	74
Anhang IV:	Übersicht nationale und überregionale Auswertungen des Fachkräftemangels	75
Anhang V:	Übersicht Fachkräftemangelauswertung Kanton St.Gallen	77
	Entwürfe	
	XIII. Nachtrag zum Mittelschulgesetz	79
	IV. Nachtrag zum Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung	81

Zusammenfassung

Mit den parlamentarischen Vorstössen 43.14.06, 43.14.11 und 43.14.12 lud der Kantonsrat die Regierung ein, ihm Bericht zu erstatten, welche konkreten Massnahmen insbesondere im Bildungsbereich und bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergriffen werden können, um dem Arbeits- und Fachkräftemangel auf kantonaler Ebene entgegenzuwirken, und allfällig notwendige Anpassungen von gesetzlichen Bestimmungen auf kantonaler Ebene aufzuzeigen.

Die Fachkräftethematik besteht schon seit längerem und wurde bereits bisher sowohl auf Bundesebene, als auch auf Stufe Kanton verschiedentlich thematisiert. Auf Stufe Bund sind zahlreiche Massnahmen in der sogenannten Fachkräfteinitiative (FKI) und in der Fachkräfteinitiative plus (FKI+) umschrieben, die der Bund im Verbund mit den Kantonen und der Wirtschaft angeht. In diesem Zusammenhang hat auch der Kanton insbesondere im arbeitsmarktlichen Bereich bereits verschiedene Massnahmen beschlossen, die zu einer besseren Versorgung der Wirtschaft mit Fachkräften beitragen sollen. Der Aspekt des Fachkräftemangels hat sodann in verschiedenen kantonalen Vorlagen Beachtung gefunden, so in den Berichten 40.09.02 «Politik im Zeichen des demografischen Wandels», 40.15.02 «Wiedereinführung der Architekturausbildung an den Fachhochschulen Ostschweiz (FHO)», 40.15.03 «Stärkung der MINT-Kompetenzen» und im Bericht der Regierung zum «Wirtschaftsstandort 2025».

Im Hinblick auf die Frage nach weiteren Massnahmen, die insbesondere den Fachkräftemangel im Kanton St.Gallen lindern sollen, hat die Regierung den Arbeitskräftebedarf und den Fachkräftemangel nach Wirtschaftssektoren und Branchen näher analysiert. Die Untersuchungen zeigen, dass insbesondere die Arbeitskraftnachfrage nach Personen mit einer höheren Berufsbildung oder einem Hochschulabschluss angestiegen ist. Aufgrund der Auswertungen zum berufsspezifischen Fachkräftemangel fehlen im Kanton St.Gallen vor allem hochqualifizierte Fachkräfte im Sozial- und Gesundheitswesen, sehr gut ausgebildete IT-Spezialisten sowie Fachkräfte im Bereich Elektrik und Elektronik. Abgesehen vom Sozial- und Gesundheitswesen sind dies alles Berufsgruppen mit überproportionalem Männeranteil. Im Gesundheitswesen ist der Mangel nicht nur bezüglich hochqualifizierten Fachkräften, sondern auch bei den Assistenzberufen zu verzeichnen.

Die Untersuchungen zum Arbeitskräftepotenzial im Kanton St.Gallen zeigen, dass bei den derzeit nicht- oder teilzeiterwerbstätigen Frauen viel Mobilisierungspotenzial besteht, jedoch auch bei Männern jeglichen Alters mit einem tiefen Ausbildungsstand. Das Fachkräftepotenzial ist nicht gleichermassen vorhanden, da sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen mit einer tertiären Ausbildung die Erwerbstätigenquote bereits sehr hoch ist.

Vor diesem Hintergrund hat die Regierung das Augenmerk sowohl auf den Aspekt der Arbeitskräftemobilisierung, als auch auf den Aspekt der Qualifikation gelegt und insgesamt 8 Massnahmen formuliert, welche die bereits im Rahmen der erwähnten Fachkräfteinitiative und den aufgrund von verschiedenen bereits bestehenden kantonalen Strategien veranlassten Massnahmen ergänzen und verstärken sollen. Diese Massnahmen fokussieren auf die folgenden Zielgruppen:

Stellensuchende:	alle nichterwerbstätigen Personen im arbeitsfähigen Alter
Familie:	arbeitsfähige Personen, die aufgrund von familiären Betreuungspflichten freiwillig oder unfreiwillig nicht oder teilweise erwerbstätig sind
Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene:	nichterwerbstätige Personen im arbeitsfähigen Alter, die den Zugang zum Arbeitsmarkt im Rahmen eines Asylverfahrens erlangt haben
Aus- und Weiterbildung:	erwerbstätige Personen, die bereits in einem Arbeitsverhältnis stehen
Wohn- und Arbeitsstandort:	arbeitsfähige Personen, die derzeit in anderen Kantonen arbeiten

Neben diesen Massnahmen, die weitgehend im Rahmen der bestehenden Verwaltungstätigkeit initiiert und umgesetzt werden können, schlägt die Regierung vor, mit einem XIII. Nachtrag zum Mittelschulgesetz und einem IV. Nachtrag zum Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung die gesetzlichen Voraussetzungen zu schaffen, eine Informatikmittelschule (IMS) für die berufliche Grundbildung in Informatik zu führen. Damit soll dem besonders stark und nachhaltig ausgeprägten Fachkräftemangel im Berufsfeld Informatik begegnet werden. Konkret ist vorgesehen, für die Kantonsschulen am Brühl St.Gallen (KSB) und Sargans (KSS) sowie das Berufs- und Weiterbildungszentrum Rapperswil-Jona (BWZR) entsprechende Ausbildungsgänge zu schaffen. Diese führen zum Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) Informatikerin / Informatiker in Kombination mit dem Berufsmaturitätszeugnis kaufmännische Richtung (KSB und KSS / IMS-W) bzw. technische Richtung (BWZR / IMS-T). Die Berufs- bzw. BMS-Abschlüsse befähigen zum Einstieg ins Berufsleben und dienen gleichzeitig als Zubringer zu den im Kanton angebotenen Fachhochschul-Studiengängen in Wirtschaftsinformatik und technischer Informatik. Die IMS-T wird nicht nur im Kanton St.Gallen, sondern auch schweizweit ein neues Bildungsangebot darstellen. Die IMS ist eine vollschulische Berufsausbildung. Sie ergänzt die weiterbestehenden Berufslehren auf diesem Berufsfeld und läuft auf eine singuläre Ausnahme von der dualen beruflichen Grundbildung hinaus. Die IMS signalisiert kein Abrücken vom grundsätzlich bewährten und erfolgreichen System der Lehrbetriebs-begleitenden Berufsausbildung, die den Kanton St.Gallen weiterhin prägt.

Während der Bericht zu den Massnahmen zur Entschärfung des Fachkräftemangels und zur Arbeitskräftemobilisierung im Kanton St.Gallen vom Kantonsrat zur Kenntnis zu nehmen ist, unterstehen die beiden Gesetzesvorlagen dem fakultativen Gesetzesreferendum und sind in zwei Lesungen zu beraten. Die Umsetzung der im Bericht skizzierten Massnahmen ist indessen bereits ab dem Jahr 2016 vorgesehen, soweit die dafür notwendigen finanziellen Mittel vorhanden sind.

Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir erstatten Ihnen mit dieser Vorlage Bericht zu Massnahmen zur Entschärfung des Fachkräftemangels und zur Arbeitskräftemobilisierung im Kanton St.Gallen und unterbreiten Ihnen in diesem Zusammenhang Botschaft und Entwürfe des XIII. Nachtrags zum Mittelschulgesetz und des IV. Nachtrags zum Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung.

1 Ausgangslage

1.1 Vorstösse

Mit den Postulaten 43.14.06, 43.14.11 und 43.14.12 lud der Kantonsrat die Regierung ein, ihm Bericht zu erstatten, welche konkreten Massnahmen insbesondere im Bildungsbereich und bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergriffen werden können, um dem Arbeits- und Fachkräftemangel auf kantonaler Ebene entgegen zu wirken, und allfällig notwendige Anpassungen von gesetzlichen Bestimmungen auf kantonaler Ebene aufzuzeigen.

Die parlamentarischen Aufträge ergingen insbesondere auch vor dem Hintergrund der Volksabstimmung zur Initiative «gegen Masseneinwanderung», die vom Schweizer Volk am 9. Februar 2014 angenommen wurde und verlangt, dass die Zuwanderung in Zukunft beschränkt werde. Der ohnehin bestehende Fachkräftemangel wird dadurch noch verstärkt, da mit der Annahme der Initiative davon auszugehen ist, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht mehr so einfach befriedigt werden kann, wenn der Zuzug von Fachkräften aus dem europäischen Ausland in Zukunft erschwert wird. Vor diesem Hintergrund sind die mit den vorerwähnten parlamentarischen Vorstössen aufgeworfenen Fragen nicht nur hinsichtlich des Fachkräftemangels, sondern allgemein mit Blick auf die Mobilisierung von inländischen Arbeitskräften von Interesse.

1.2 Bisherige Aktivitäten

Der Umstand, dass der Fachkräftemangel schon seit längerem besteht und auch durch die Zuwanderung von Arbeitskräften aus der EU nicht hinreichend gemildert werden konnte, hat sowohl auf Bundesebene als auch auf Stufe Kanton schon verschiedene Massnahmen ausgelöst. Auf Stufe Bund sind sie in der sog. Fachkräfteinitiative (FKI) zusammengefasst. Auf der kantonalen Ebene wurde die Thematik der stagnierenden oder sinkenden Erwerbsbevölkerung und die zunehmende Wahrscheinlichkeit eines Arbeitskräftemangels erstmals im Bericht 40.09.02 «Politik im Zeichen des demographischen Wandels» vom 10. März 2009 ausgeleuchtet. Im Aktionsplan Wirtschaftsstandort 2025 aus dem Jahr 2014 und in den Berichten 40.15.02 «Wiedereinführung der Architekturausbildung an der Fachhochschule Ostschweiz (FHO)» und 40.15.03 «Stärkung der MINT-Kompetenzen» vom 21. April 2015 (vgl. Abschnitt 1.2.4 und Abschnitt 1.2.5) hat die Regierung die Fragestellung vertieft und erste Massnahmen formuliert. Zudem haben sich interkantonale Organisationen, etwa die Metropolitankonferenz Zürich (vgl. Abschnitt unten 1.2.6) mit der Problematik befasst.

1.2.1 Fachkräfteinitiative

Die Fachkräfteinitiative (FKI) wurde im Jahr 2011 vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung vom Vorsteher des Departementes für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann, gemeinsam mit den Kantonen und den Sozialpartnern lanciert. Da der Fachkräftebedarf nicht allein die staatlichen Institutionen, sondern die gesamte Gesellschaft betrifft, wurde die FKI als Verbundaufgabe zwischen Bund, Kantonen und Sozialpartnern angelegt. Ziel der FKI ist es, das inländische Potenzial an Fachkräften verstärkt zu nutzen, um die rückläufige Verfügbarkeit von Fachkräften aus dem Ausland zu kompensieren. Im November 2013 hiess der Bundesrat ein entsprechendes Massnahmenpaket gut.

Nach dem Volksentscheid vom 9. Februar 2014 zur Initiative «gegen Masseneinwanderung» (MEI) und ihre Umsetzung deklarierte der Bundesrat die FKI als eine der wichtigsten Begleitmassnahmen zur Umsetzung der MEI. Im September 2014 beschloss er, die verschiedenen Massnahmen zu intensivieren und neue anzugehen.

Im Vordergrund stehen vier Handlungsfelder:

1. Höherqualifizierung entsprechend dem Bedarf der Arbeitswelt;
2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
3. Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit für ältere Arbeitnehmende;
4. Förderung von Innovationen.

Für die Umsetzung der Massnahmen sind Bund und Kantone sowie die Sozialpartner zuständig. Die Finanzierung der konkreten Massnahmen erfolgt im Rahmen der jeweils dafür zuständigen Bundesämter. Massnahmen, die im Kompetenzbereich der Kantone und Sozialpartner liegen, werden von diesen beschlossen und umgesetzt.

Im Juni 2015 hat der Bundesrat zusammen mit den Kantonen einen umfassenden Bericht zum Stand der Umsetzung der Fachkräfteinitiative und zum weiteren Vorgehen vorgelegt¹. Der Bericht befasst sich mit den insgesamt 30 Massnahmen im Zuständigkeitsbereich des Bundes. Mit dem Bericht erfüllt der Bundesrat auch einen Teil der aus den eidgenössischen Räten stammenden parlamentarischen Aufträge. Auf die Massnahmen im Einzelnen wird unter Abschnitt 3 eingegangen.

¹ Schweizerischer Bundesrat (Stand 19. Juni 2015): Fachkräfteinitiative – Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen. SECO: Bern. URL: <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/39969.pdf>.

1.2.2 Fachkräfteinitiative plus

Vor dem Hintergrund der Umsetzung der MEI haben der Bundesrat, vertreten durch das WBF, und die Kantonsregierungen beschlossen, ihre bisherige Unterstützung der FKI zu bekräftigen und diese auf die Mobilisierung des Potenzials aller Arbeitskräfte auszuweiten. Daraus resultierte die Vereinbarung von Bund und Kantonen über die Fachkräfteinitiative und die bessere Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials in den Jahren 2015-2018 (FKI plus)². Die Vereinbarung umfasst folgende thematischen Schwerpunkte:

- **Erhöhung der Erwerbstätigkeit (insbesondere von Frauen)** durch Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Förderung beruflicher Einstieg/Wiedereinstieg/Erhöhung der Arbeitspensen);
- **Weiterführung der Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmenden** durch Abbau entsprechender Hürden, Anreize und altersfreundliche Arbeitsbedingungen;
- **Arbeitsmarkt- und Bildungsmassnahmen** zur Nach-, Um- und Höherqualifizierung und zur Sicherung der tiefen Arbeitslosigkeit;
- **Erhöhung der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen** durch eine Verbesserung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit.

Die Vereinbarung sieht ausdrücklich vor, dass im gegenseitigen Einvernehmen weitere Schwerpunkte gesetzt werden können. Die Handlungsfreiheit der Kantone ist mithin nicht eingeschränkt.

1.2.3 Wirtschaftsstandort 2025

Die Regierung hat am 25. März 2014 mit dem «Wirtschaftsstandort 2025» einen Aktionsplan für die wirtschaftspolitische Entwicklung bis ins Jahr 2025 verabschiedet.³ In insgesamt sieben Handlungsfeldern wurden Massnahmen formuliert. Diese sollen helfen, die Position des Kantons als dynamischen und wirtschaftsfreundlichen Standort, der sich durch ein vielfältiges Arbeitsplatzangebot und eine gute Sozialpartnerschaft auszeichnet, zu stärken. Hinsichtlich des Arbeitsmarktes wurden folgende Stossrichtungen formuliert:

- Der Kanton St.Gallen bietet attraktive Rahmenbedingungen für qualifizierte Arbeits- und Fachkräfte.
- Der Arbeitsplatzstandort wird aktiv entwickelt und mit gezielten Massnahmen positioniert.
- Die MINT-Bereiche werden durch eigene Bildungsmassnahmen auf allen Stufen gefördert.
- 95 Prozent aller Jugendlichen erreichen einen Abschluss auf Sekundarstufe II.
- Arbeitsangebot und -nachfrage sind im Gleichgewicht.
- Stellensuchende werden rasch und dauerhaft wieder eingegliedert.

Um dies zu erreichen wurden folgende Massnahmen beschlossen:

- Kanton St.Gallen als Arbeitsstandort aktiv vermarkten;
- Familienergänzende Kinderbetreuung bedarfsgerecht ausbauen;
- Unternehmen unterstützen bei der Gewinnung von Fachkräften;
- Interesse an MINT-Kompetenzen bei Schülerinnen und Schülern fördern;
- MINT-Studiengänge an Fachschulen, Fachhochschulen und Universität ausbauen. Zusammenarbeit der Bildungseinrichtungen im Bodenseeraum vertiefen;
- Gering qualifizierte Stellensuchende und Beschäftigte durch Weiterbildung in ihrer Arbeitsmarktfähigkeit stärken;
- Beratungs- und Vermittlungsqualität in den RAV weiterentwickeln;
- Stellensuchende 50+ mit gezielten Weiterbildungs- und Beschäftigungsangeboten in den Arbeitsmarkt zurückführen.

² Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF / Konferenz der Kantonsregierungen KdK (2015): Vereinbarung Bund und Kantone über die Fachkräfteinitiative und die bessere Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials in den Jahren 2015-2018 («Fachkräfteinitiative plus»). WBF/KdK: Bern. URL: <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/39978.pdf>.

³ Regierung des Kantons St.Gallen (2014): Wirtschaftsstandort 2025. Volkswirtschaftsdepartement: St.Gallen. URL: http://www.awa.sg.ch/home/Weitere_Themen/wirtschaftsstandort-2025.html.

Auf die im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel direkt relevanten Massnahmen wird in Abschnitt 3 eingegangen.

1.2.4 Bericht zur Wiedereinführung der Architekturausbildung an der Fachhochschule Ostschweiz (FHO)

Bereits im Jahr 2012 hiess der Kantonsrat das Postulat 43.12.01 «Wiedereinführung der Architekturausbildung an der Fachhochschule Ostschweiz (FHO)» gut und lud die Regierung ein, Bericht zu erstatten, wie unter Einbezug der Fachhochschule St.Gallen ein entscheidungsreifes Konzept für die Wiedereinführung der Architekturabteilung an der FHS St.Gallen ausgearbeitet werden kann. Der entsprechende Bericht (40.15.02) wurde dem Kantonsrat im Frühling 2015 zugeleitet und von ihm in der Septembersession 2015 beraten. Der Kantonsrat unterstützte ein neues Architekturstudium in St.Gallen.

Inzwischen haben FHS und FHO einen Bachelor-Studiengang mit einlaufendem Beginn ab Herbst 2017 formell beschlossen, unter Vorbehalt der Zustimmung der Regierungen der Trägerkantone der FHS. Der neue Studiengang ist im Allgemeinen auf Bauen als ganzheitlichen Prozess ausgerichtet und setzt im Besonderen ein Schwergewicht auf die Leistungsstufen «Ausschreibung» und «Realisierung». Dies im Gegensatz zu den Schwergewichten auf den Leistungsstufen «Vorstudien» und «Projektierung», wie sie an universitären Hochschulen beziehungsweise an der ETH gelegt werden. Die Wiedereinführung einer insoweit profilierten Architekturausbildung an der FHS gilt als essentielle Massnahme zur Eindämmung des Arbeits- bzw. Fachkräftemangels bzw. zur Abwanderung qualifizierter Berufsleute im spezifischen Berufsfeld Architektur, aber auch im generellen Berufsfeld Bauen (Bau, Planung und Vermessung) (vgl. Bericht 40.15.02, Abschnitt 2).

1.2.5 Bericht zu den bildungsbezogenen MINT-Kompetenzen

Ebenfalls bereits im Jahr 2012 hiess der Kantonsrat das Postulat 43.12.02 «Stärkung der MINT-Kompetenzen», mit dem die Regierung eingeladen wurde, die nötigen Massnahmen im Rahmen seiner Kompetenzen zu ergreifen und dem Kantonsrat Bericht zu erstatten, wie die MINT-Kompetenzen in den Bildungseinrichtungen auf allen Ebenen für eine kontinuierliche Förderung dieser Bereiche gestärkt werden können. Die Regierung hat diesen Bericht im Juni 2015 vorgelegt. Der Kantonsrat hat ihn und die darin umrissenen Massnahmen und Prämissen in der Septembersession 2015 zustimmend zur Kenntnis genommen. Dies ist auch der Grund, weshalb die Thematik MINT an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt, sondern auf den Bericht 40.15.03 verwiesen wird.

1.2.6 Metropolitankonferenz Zürich: Projekt Fachkräftepotenzial

Neben dem Bund hat auch die Metropolitankonferenz Zürich, in der auch der Kanton St.Gallen aktiv ist, die Absicht, die Bekämpfung des Fachkräftemangels zu unterstützen und dadurch den gemeinsamen Wirtschaftsraum stärken. Aus diesem Grund hat sie das Projekt «Stärkung des Produktionsstandorts durch inländische Fachkräfte» (kurz «Fachkräftepotenzial») lanciert. Gemeinsam mit Fachexpertinnen und -experten aus Unternehmen, Verbänden und Bildungsinstitutionen wurden Handlungsempfehlungen zur Entschärfung des Fachkräftemangels entwickelt und besonders geeignete und innovative Massnahmen, sog. Best Practices, bezeichnet. Das Projekt wurde im Frühjahr 2015 abgeschlossen.⁴

In den folgenden Handlungsfeldern wurden verschiedene Empfehlungen formuliert:

- Nationale Gesamtstrategie zur Überwindung von Partikularinteressen implementieren;
- Ausrichtung der MINT-Nachwuchsförderung optimieren;
- Das Fachkräftepotenzial bei Frauen nutzen;
- Das Fachkräftepotenzial bei über 45-Jährigen nutzen;

⁴ Metropolitankonferenz Zürich (2015): Stärkung des Produktionsstandorts durch inländische Fachkräfte. Bestandsaufnahme, bewährte Massnahmen und Handlungsempfehlungen (Schlussbericht). Verein Metropolitanraum Zürich: Zürich. URL: http://www.metropolitanraum-zuerich.ch/fileadmin/user_upload/fachkraeftepotenzial/MKZ_Schlussbericht_Fachkraeftepotenzial.pdf.

- Internationale Anerkennung der inländischen Bildungsabschlüsse erhöhen;
- Attraktivität des Produktionsstandorts Schweiz erhalten.

Sie sollen als Grundlage dienen, um geeignete Massnahmen für eine bessere Entfaltung des Fachkräftepotenzials zu ergreifen.

1.3 Aktueller Stand der Umsetzung der Initiative «gegen Masseneinwanderung»

Das Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU sorgte für einen liberalen Arbeitsmarkt, der den Unternehmen erlaubte, relativ einfach Fachkräfte aus dem EU/EFTA-Raum zu rekrutieren. Die volkswirtschaftliche Bedeutung dieses Abkommens und der damit zusammenhängenden weiteren bilateralen Verträge ist gross⁵. Mit der Annahme der Initiative «gegen Masseneinwanderung» ist die Personenfreizügigkeit in Frage gestellt. Der Bundesrat hat im Februar 2015 seinen Vorschlag für die Neuregulierung der Zuwanderung präsentiert.⁶ Er sieht vor, dass der Bundesrat Höchstzahlen und Kontingente für alle Ausländerinnen und Ausländer festlegt. Sie gelten für Aufenthalte zur Erwerbstätigkeit ab vier Monaten, aber auch für Grenzgängerinnen und Grenzgänger, Familienangehörige, Nichterwerbstätige, Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen. Es ist vorgesehen, dass sich der Bundesrat bei seinen Höchstzahlen und Kontingenten auf die Bedarfserhebungen der Kantone sowie auf Empfehlungen einer Zuwanderungskommission stützt. Grundlage für die Arbeit der Zuwanderungskommission bilden die Bedarfserhebungen der Kantone, die nach einheitlichen Kriterien und Indikatoren erstellt werden sollen («bottom up»). Zudem sollen insbesondere das inländische Potenzial, die Wirtschaftsentwicklung, die demographische Entwicklung sowie die Auswanderung einbezogen werden. Dadurch sind Höchstzahlen und Kontingente flexibel und verfolgen kein starres Reduktionsziel. Die Zulassung für EU-Bürgerinnen und -Bürger soll wie bisher im Freizügigkeitsabkommen geregelt sein. Die Übergangsbestimmungen zu Art. 121a BV sind die massgebliche Grundlage für die Verhandlungen mit der EU.

Hinsichtlich der Grenzgängerthematik sind folgende drei Eckpunkte nach heutigem Kenntnisstand massgeblich:

- a) Die bestehenden Grenzgängerbewilligungen bleiben anerkannt.
- b) Die gesetzliche Grundlage für die Schaffung eines separaten Grenzgängerkontingents mit separater Höchstzahl wird geschaffen.
- c) Hinsichtlich der Frage, wer die abschliessende Festlegungskompetenz bei der Grenzgängerkontingentshöchstzahl hat, haben sich Bund und Kantone noch nicht verständigt.

Bei der Stellenbesetzung soll ein Inländervorrang eingeführt werden. Dieser wird im Einzelfall geprüft, wobei für Berufe mit ausgewiesenem Fachkräftemangel Ausnahmen vorgesehen sind. Im Moment führen das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) und das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) Konsultationen mit der EU durch. Um Verhandlungen aufnehmen zu können, braucht es das Einverständnis der EU sowie aller Mitgliedstaaten. Anfangs Dezember 2015 hat der Bundesrat seine Absicht bekräftigt, die Zuwanderung von Personen, die unter das Freizügigkeitsabkommen mit der EU fallen, mittels einer Schutzklausel zu steuern.⁷ Für den Fall, dass mit der EU nicht rechtzeitig eine Einigung erzielt werden kann, hat der Bundesrat das EJPD beauftragt, parallel dazu eine Botschaft mit einer einseitigen Schutzklausel auszuarbeiten. Bei einer einseitigen Schutzklausel würde der aussenpolitische verfassungsmässige Verhandlungsauftrag, das Personenfreizügigkeitsabkommen anzupassen, in eine einseitige Verletzung des Abkommens münden.

⁵ Schriftliche Antwort der Regierung vom 1. September 2015 auf die Interpellation 51.15.35.

⁶ Schweizerischer Bundesrat (2015): Steuerung der Zuwanderung: Bundesrat verabschiedet Gesetzesentwurf und Verhandlungsmandat (Medienmitteilung vom 11.02.2015). EJPD: Bern. URL: <http://www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/aktuell/news/2015/2015-02-110.html>.

⁷ Schweizerischer Bundesrat (2015): Steuerung der Zuwanderung: Bundesrat entscheidet sich für Schutzklausel (Medienmitteilung vom 04.12.2015). EJPD: Bern: <http://www.ejpd.admin.ch/ejpd/de/home/aktuell/news/2015/2015-12-042.html>.

Das neue Zuwanderungssystem muss bis im Jahr 2017 umgesetzt werden. Ist die Ausführungsgesetzgebung zum neuen Verfassungsartikel 121a BV bis dann noch nicht in Kraft gesetzt, muss der Bundesrat die Ausführungsbestimmungen gemäss Initiativtext auf das Jahr 2017 vorübergehend auf dem Verordnungsweg erlassen.

2 Arbeitskräftebedarf und Fachkräftemangel im Kanton St.Gallen

Angesichts der Vielzahl von Initiativen und Massnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels, aber auch zur Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials ist es unerlässlich, zusätzliche Massnahmen bedarfsgerecht auszugestalten. Dazu hat die Regierung die Ausprägung des Arbeits- und Fachkräftemangels im Kanton St.Gallen näher untersucht. Nach einer kurzen Klärung der Begrifflichkeiten und Datenlage werden deshalb relevante Kennzahlen zu diesem Bereich einander gegenüber gestellt.

2.1 Theorien, Eingrenzung der Begrifflichkeiten und Datenlage

2.1.1 Theorien und Definitionen

Fach- und Arbeitskräftebedarf sind zwei verwandte, jedoch nicht identische Konzepte. Insbesondere im Umgang mit Mangellagen erscheint es sinnvoll, auf die Unterschiede einzugehen. Die Höhe des Arbeitskräftebedarfs kann im Grundsatz als Summe der aktuell besetzten und offenen Stellen definiert werden. Ein Arbeitskräftemangel entsteht, wenn die Anzahl der offenen Stellen die Anzahl der stellensuchenden Personen übersteigt.⁸ Das Konzept des Fachkräftemangels geht einen Schritt weiter und berücksichtigt neben der rein quantitativen Messung von Arbeitsangebot und -nachfrage zusätzlich, ob die Qualifikationsprofile der erwerbsfähigen Bevölkerung zu den Anforderungsprofilen der (offenen) Stellen passen.⁹ Diese Definition bedeutet erstens, dass Fachkräftemangel auch in Zeiten erhöhter Arbeitslosigkeit bestehen kann, und zweitens, dass eine Erhöhung des Arbeitskräfteangebots nicht zwingend zur Entschärfung eines Fachkräftemangels beiträgt. Im Kontext der Fachkräfteinitiative des Bundes herrscht weitgehend Konsens, dass Personen, die über wenigstens einen Abschluss auf Sekundarstufe II verfügen, als Fachkräfte angesehen werden. Zusätzlich wird teilweise noch eine Altersuntergrenze von 25 Jahren angeführt.¹⁰

Wie sich der Arbeitsmarkt in Zukunft entwickeln wird, kann mittel- bis langfristig nicht verlässlich prognostiziert werden. Wichtige Bestimmungsgrössen wie die wirtschaftliche Entwicklung oder die Auswirkungen des technologischen Wandels sind unbekannt. Über die zukünftige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt gibt es in der Forschung zwei Hauptthesen: «Upskilling» oder «Polarisierung».¹¹ Während Erstere davon ausgeht, dass die Arbeitsmarktperspektive mit steigendem Ausbildungsniveau immer besser wird, postuliert die Zweite, dass es in Folge des Wandels besonders Stellen mit einem mittleren Anforderungsprofil abgebaut werden (klassische Sachbearbeitungs- und Sekretariatsstellen). Für die nachfolgenden Auswertungen wurde deshalb ein starker Fokus auf das Bildungsniveau der Erwerbstätigen im Kanton St.Gallen sowie das Anforderungsniveau von Berufen gelegt.

⁸ Neben der absoluten Anzahl der besetzten und offenen Stellen werden oft Vollzeitäquivalente benutzt, um Arbeitskräfteangebot und -nachfrage zu messen.

⁹ Kettner, Anja (2011): Zur Abgrenzung der Begriffe Arbeitskräftemangel, Fachkräftemangel und Fachkräfteengpässe und zu möglichen betrieblichen Gegenstrategien. Nürnberg, S. 8.

¹⁰ VDK und WDF (2013): Fachkräfteinitiative – Situationsanalyse und Massnahmenbericht. Bern.

¹¹ Bolli et al. (2015): Für wen erhöhte sich das Risiko in der Schweiz, arbeitslos zu werden? KOF Konjunkturforschungsstelle: ETH Zürich.

2.1.2 Stichproben

Eine Reihe von Auswertungen basiert auf Stichproben. In diesen Fällen handelt es sich bei den ausgewiesenen Werten um Schätzungen. Falls möglich, wird die davon ausgehende Unsicherheit in den Grafiken mit schwarzen Linien dargestellt. Sie markieren den Vertrauensbereich, in dem der wahre Wert mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 Prozent liegt. Je stärker sich Vertrauensbereiche überlappen, desto unwahrscheinlicher ist ein statistisch signifikanter Unterschied.

2.1.3 Berufscodierungen

Die nachfolgenden Analysen betrachten den Arbeitskräftebedarf und Fachkräftemangel nach Wirtschaftssektoren, Branchen, Bildungsniveau und Berufen. Die Definition und Abgrenzung von Berufen und Berufsgruppen stellt hierbei eine grosse Herausforderung dar. Die öffentliche Statistik der Schweiz verwendet grundsätzlich zwei Berufsnomenklaturen. Dies sind die «Schweizerische Berufsnomenklatur (SBN)» aus dem Jahr 2000 sowie die «International Standard Classification of Occupations (ISCO)» aus dem Jahr 2008. Beide Nomenklaturen sind hierarchisch aufgebaut. Beispielsweise wird der Beruf Softwareentwickler mit anderen Berufen zu einer Berufsuntergruppe zusammengefasst, die wiederum einer Berufsgruppe angehört. Auf der obersten Stufe, den Berufshauptgruppen, gehört der Beruf zu den akademischen Berufen.

Hierarchiestufen der ISCO 08				
Hierarchiestufe	Code	Bezeichnungen		
Berufshauptgruppen	2	Akademische Berufe		
	Berufsgruppen	25	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie	
		250	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie, onA	
	Berufsuntergruppen	2500	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie, onA	
		Beruf(gattungen)	251	Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen
			2510	Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen, onA
			2511	Systemanalytiker
			2512	Softwareentwickler
			2513	Web- und Multimediaentwickler
			2514	Anwendungsprogrammierer
			2519	Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen, anderweitig nicht genannt

Alle Auswertungen zum Kanton St.Gallen beruhen auf der ISCO. Diese berücksichtigt das Anforderungsniveau von Berufen bei der Klassifizierung besser und kann einfacher mit den Bildungsabschlüssen in Verbindung gebracht werden. Die nachfolgende Abbildung stellt eine Verbindung zwischen dem Ausbildungsniveau und den Berufshauptgruppen der ISCO her.¹² Daraus ist beispielsweise ersichtlich, dass die Berufshauptgruppe akademische Berufe, zu der auch der Beruf Softwareentwickler gehört, ein Hochschulstudium voraussetzt. Diese Zuteilung zwischen Beruf und Ausbildungsniveau ist nicht fixiert, sie hilft jedoch in der sehr vielschichtigen Beziehung zwischen beruflichen Tätigkeiten und Anforderungsniveau den Überblick zu behalten. Grundsätzlich wird in der wissenschaftlichen Literatur bei Tertiär A & B Ausgebildeten von hoch qualifizierten Erwerbspersonen gesprochen; bei Personen mit einem Lehrabschluss oder Matura von gut bis mittel Qualifizierten und bei Personen ohne berufliche Grundbildung von gering Qualifizierten.

¹² Eigene Zuordnung, basierend auf: International Labour Office (2012): International Standard Classification of Occupations. Structure, group definitions and correspondence tables. ILO: Genf. S. 12-14. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf [Abgerufen am 12. August 2015].

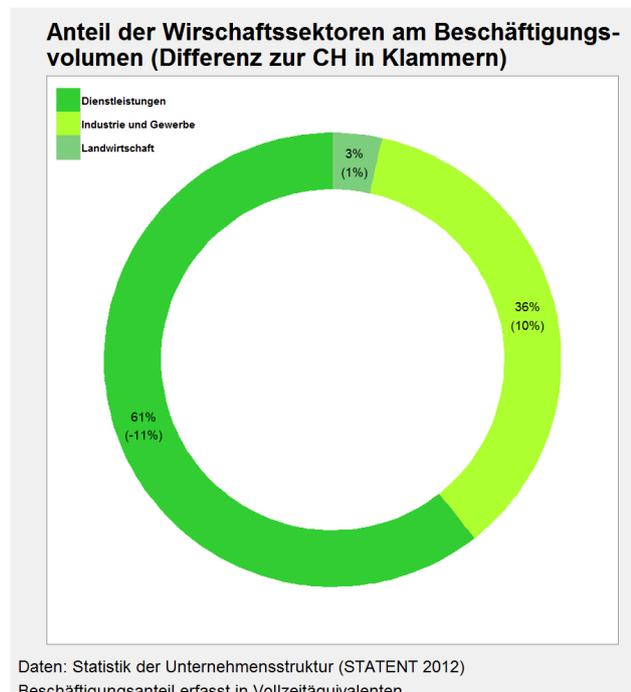
Tertiär	Code	Tertiär A (Hochschule oder Fachhochschule)
	1	Führungskräfte
	2	Akademische Berufe
Sekundär II		Tertiär B (Höhere Berufsbildung (HBB) oder höhere Fachschule)
	3	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
		Berufliche Grundbildung (Lehrabschlüsse (und Matura))
	4	Bürokräfte und verwandte Berufe
	5	Dienstleistungsberufe und Verkäufer
Sekundär I	6	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei
	7	Handwerks- und verwandte Berufe
	8	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe
		Obligatorische Schule
	9	Hilfsarbeitskräfte

Die überregionalen Auswertungen stützen sich auf die SBN. Da die Analysen je nach Datenlage auf unterschiedlichen Hierarchiestufen durchgeführt wurden, findet sich im Anhang sowohl zur SBN als auch zur ISCO jeweils eine Übersichtstabelle mit allen besprochenen Berufen (vgl. Anhang IV und V).

2.2 Arbeitskräftebedarf und Fachkräftemangel nach Wirtschaftssektoren und Branchen

Der Kanton St.Gallen weist bezüglich des Branchenmix einen der tiefsten Spezialisierungskoeffizienten aller Kantone auf.¹³ Die volkswirtschaftliche Abhängigkeit von einer Branche ist damit sehr gering. Der Arbeitskräftebedarf bzw. Fachkräftemangel ist aus diesem Grund auch nicht abhängig von den Entwicklungen einzelner weniger Branchen.

Ein anderes Bild ergibt sich bei den Wirtschaftssektoren. Der Dienstleistungssektor hat den grössten Arbeitskräftebedarf. Der Industriesektor nimmt jedoch in Relation zu gesamten Schweiz eine sehr starke Stellung ein. Sein Beschäftigungsanteil liegt fast 10 Prozent über dem nationalen Durchschnitt. Allerdings variiert die Bedeutung der Wirtschaftssektoren regional sehr stark. Unter Abschnitt 2.2.3 wird auf diesen Aspekt genauer eingegangen.

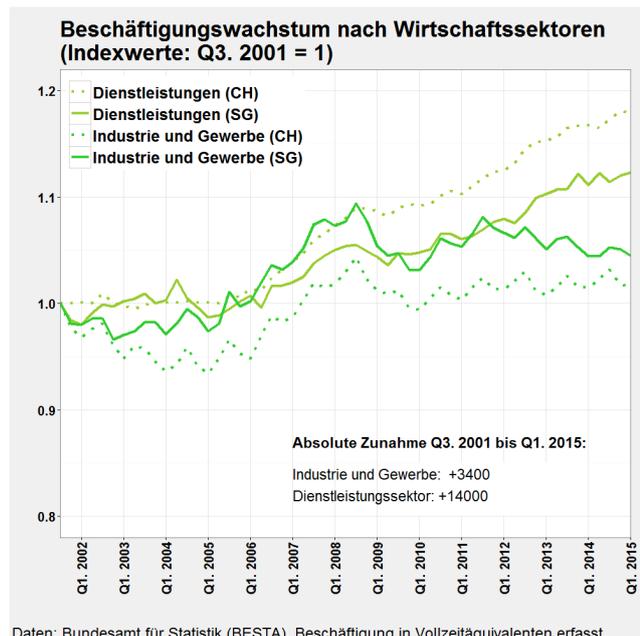


¹³ Regierung des Kantons St.Gallen (2014): Wirtschaftsstandort 2025. Volkswirtschaftsdepartement: St.Gallen. S. 9. URL: http://www.awa.sg.ch/home/Weitere_Themen/wirtschaftsstandort-2025.html.

2.2.1 Veränderung des Beschäftigungsvolumens nach Wirtschaftssektoren

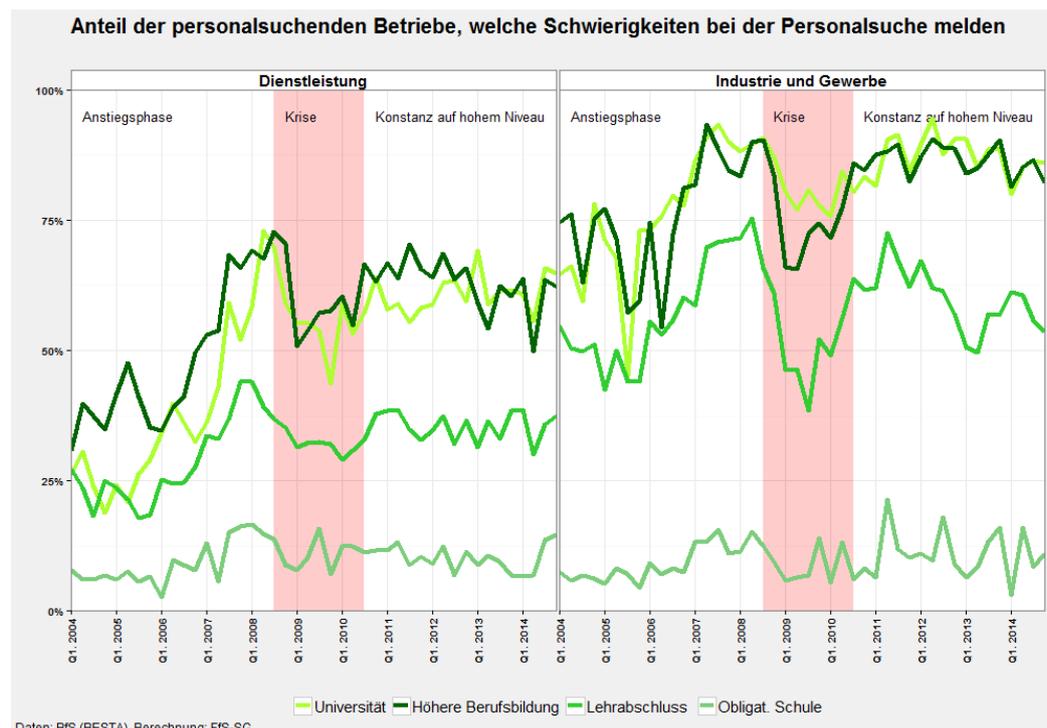
Die nebenstehende Grafik zeigt die indexierte Entwicklung des Beschäftigungsvolumens in Vollzeitäquivalenten. Über den gesamten Zeitraum und alle Wirtschaftssektoren betrachtet betrug das Wachstum etwa 9 Prozent (Schweiz: 13 Prozent). Vor dem Ausbruch der Wirtschaftskrise war das Wachstum im Industrie- und Gewerbe-sektor grösser, in den Jahren danach im Dienstleistungssektor. St.Gallen folgt damit dem nationalen Trend. Der relative Bedeutungsverlust der Industrie als Arbeitgeber ist jedoch deutlich schwächer.

Die ausgewiesenen Indexwerte sollen zudem nicht darüber hinwegtäuschen, dass es hinter den prozentualen Zu- und Abnahmen deutliche Unterschiede bezüglich der Stockgrössen gibt. Das absolute Wachstum im Dienstleistungssektor war von 2002 bis 2015 etwa um den Faktor 4 grösser als im Industriesektor.

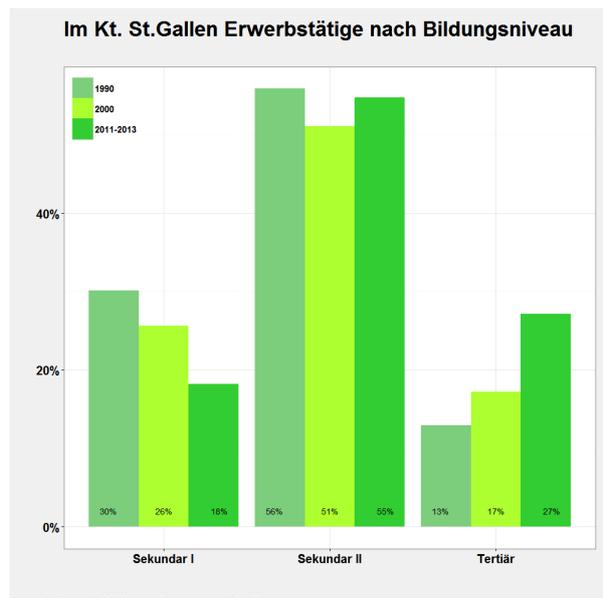


2.2.2 Probleme bei der Personalrekrutierung nach Wirtschaftssektoren und Bildungsniveau

Die im nationalen Vergleich starke Stellung des Industrie- und Gewerbesektors widerspiegelt sich auch bei den Schwierigkeiten, die Firmen bei der Personalrekrutierung haben. Trotz des deutlich grösseren (absoluten) Anstiegs beim Beschäftigungsvolumen im Dienstleistungssektor bekunden Unternehmen im Industriesektor mehr Mühe bei der Personalrekrutierung. Dies trifft auf alle Bildungsniveaus ab Sekundar II-Stufe zu. In beiden Wirtschaftssektoren stellt die Rekrutierung von hoch qualifizierten Arbeitskräften die grösste Herausforderung dar.

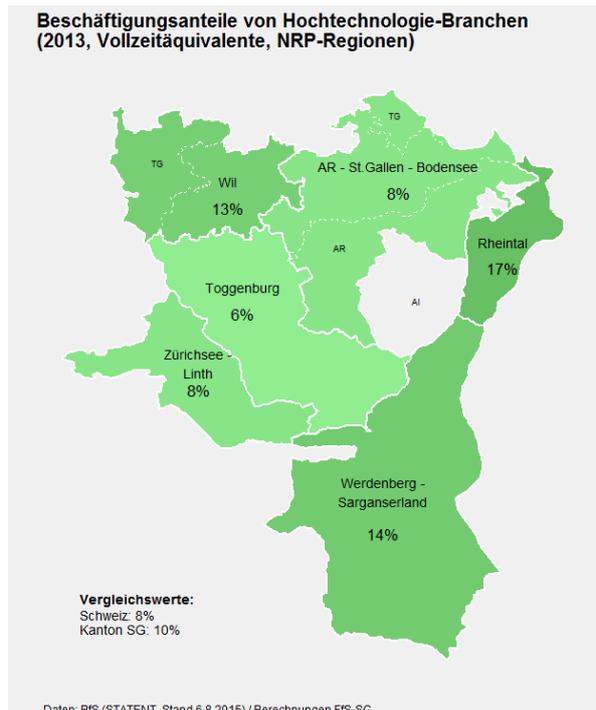
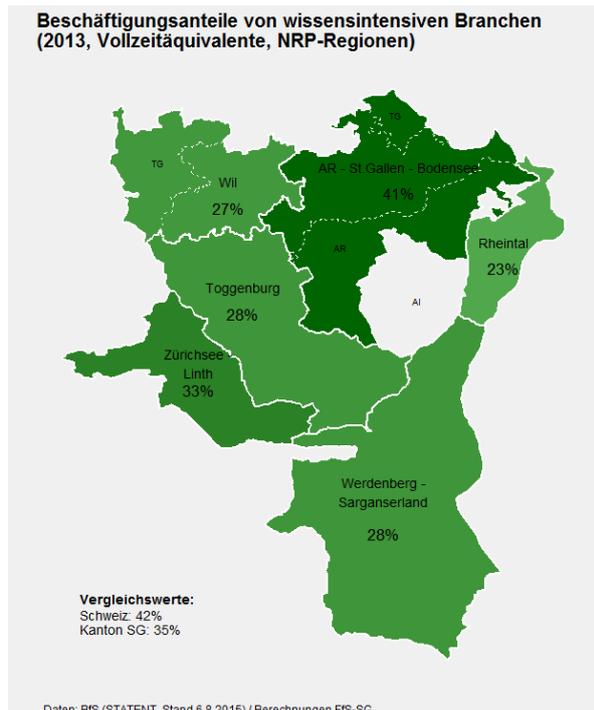


Nach einem insbesondere im Dienstleistungssektor starken Anstieg bis 2008 hat sich das Ausmass des Fachkräftemangels seit 2010 auf hohem Niveau stabilisiert. Die oben dargestellten Kurvenverläufe bestätigen zudem das Bild eines Arbeitsmarktes, der vor allem für gut bis sehr gut qualifizierte Personen Chancen bietet. Im Kanton St.Gallen ist der Anteil der Erwerbstätigen mit einem tieferen Ausbildungsniveau (höchster Abschluss auf Sekundarstufe I) seit 1990 um etwa 12 Prozentpunkte gesunken. Verdoppelt hat sich hingegen der Anteil der Erwerbstätigen mit einem tertiären Bildungsabschluss. Die absolute Mehrheit der Erwerbstätigen verfügt jedoch immer noch über einen Abschluss auf Sekundarstufe II. Die aktuelle Situation ist auch eine Folge der veränderten Ausbildungslandschaft, doch die deutlich grösseren Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung von höher Gebildeten, weisen darauf hin, dass die Neugestaltung des Ausbildungswesen in Einklang steht mit den Bedürfnissen der Wirtschaft.



2.2.3 Regionale Bedeutung von wissensintensiven und Hochtechnologie-Branchen

Angesichts der Auswertungen unter Abschnitt 2.2.2 stellt sich die Frage, ob sich der Fachkräftebedarf und als Folge davon auch der Mangel innerhalb des Kantons regional unterscheidet. Einen Hinweis liefert eine Branchengruppierung des Bundesamtes für Statistik (BfS). Dieses weist neben den klassischen Branchenstrukturen die Bedeutung von Unternehmen aus den Bereichen «wissensintensive Dienstleistungen» und «technologieintensive Industrien» anhand des Beschäftigungsvolumens aus. Unternehmen aus diesen beiden Gruppen haben grundsätzlich einen überdurchschnittlichen Bedarf an gut bis sehr gut qualifizierten Arbeitnehmern. Bei den technologieintensiven Branchen handelt es sich um die Maschinen- und Fahrzeugbauindustrie sowie Hersteller von Präzisions- sowie medizinischen und optischen Geräten. Als Anbieter wissensintensiver Dienstleistungen gelten Finanzinstitute, die öffentliche Verwaltung, das Sozial-, das Gesundheits- und das Bildungswesen, Forschung und Entwicklung sowie andere unternehmensnahe Dienstleistungen.



Insgesamt weist der Kanton St.Gallen im interkantonalen Vergleich bei den wissensintensiven Branchen leicht unterdurchschnittliche, bei der Hochtechnologie leicht überdurchschnittliche Werte aus. Die oben dargestellten Karten erfassen die Bedeutung der beiden Unternehmenstypen in den Regionen, die im Rahmen der «Neuen Regionalpolitik» (NRP) des Bundes definiert wurden. Eine besondere Stellung nehmen die Regionen Wil, Rheintal und Werdenberg ein. Sie gehören zu den Regionen mit einem deutlich überdurchschnittlichen Anteil von Hochtechnologie-Branchen¹⁴ am Beschäftigungstotal (gemessen in Vollzeitäquivalenten). Insbesondere für das Rheintal ist der Wert auch im gesamtschweizerischen Vergleich sehr hoch. Eine verhältnismässig geringe Rolle spielen die wissensintensiven Dienstleistungen. Als einzige Region hat hier Appenzell-St.Gallen-Bodensee einen knapp durchschnittlichen Wert. Alle anderen NRP-Regionen, die ganz oder teilweise im Kanton St.Gallen liegen, haben unterdurchschnittliche Werte.

2.3 Eingrenzung des Fachkräftemangels

Wie unter Abschnitt 2.1 beschrieben, liegt nach wissenschaftlicher Definition Fachkräftemangel vor, wenn die nachgefragten Anforderungsprofile in einem Missverhältnis stehen zu den Qualifikationsprofilen der Erwerbsbevölkerung. Eine Identifizierung des Fachkräftemangels kann deshalb nur über diese beiden Parameter funktionieren.

Fachkräftemangel sollte zudem immer Kontext von beruflichen Teilmärkten diskutiert werden. In der Realität ist eine trennscharfe Zuordnung von Qualifikationsprofilen (Ausbildungsgängen) zu Anforderungsprofilen nicht möglich. Dies belegen Stelleninserate, die als voraussetzende Ausbildung mehrere Bildungsprofile gleichberechtigt auflisten. In verwendeten Datensatz¹⁵ finden sich Stellen, die sich gleichzeitig an gelernte Elektroniker, Automatiker und Informatiker richten, weil die als zwingend betrachteten Programmierkenntnisse offenbar in jeder dieser Ausbildungen erworben werden können. Ebenso finden sich offene Stellen für Bauleiter, die sich an Personen mit einem Lehrabschluss richten, neben solchen, die ein tertiäres Ausbildungsniveau voraussetzen

¹⁴ Als High-Tech Branchen zählen die NOGA 2008-Abschnitte 20, 21, 26-30 und -Gruppen 254 und 325.

¹⁵ Die Daten zu den offenen Stellen stammen von x28/jobagent.ch. Diese Firma betreibt einen Webcrawler, der 70 bis 95 Prozent der im Internet von Unternehmen ausgeschriebenen Stellen identifiziert.

(zum Beispiel Bauleiter HFP oder Architekt FH/HTL). Aus diesem Grund macht es Sinn, Fachkräftemangel nicht nur für einzelne Berufe, sondern auch Berufsgruppen zu erfassen. Die Ausführungen zum Kanton St.Gallen enthalten deshalb sowohl eine Auswertung für die Berufsgruppen als auch einzelne Berufe.¹⁶

Für die Schweiz gibt es verschiedenen Studien, die den Fachkräftemangel in Berufen erfassen. Teilweise wurde dies über alle Berufsfelder; teilweise für einzelne Berufsfelder gemacht (häufig das Gesundheitswesen). Unterschieden werden kann ferner zwischen Studien, die den aktuellen Mangel bestimmen (z.B. Gehrig et al. 2010, BSS 2014, AMOSA 2015) und solchen, die den zukünftigen Fachkräftemangel prognostizieren (z.B. Econlab 2014, Wunsch 2014).¹⁷ Die Vielfalt dieser Studien belegt, dass es weder einen wissenschaftlichen noch einen staatlich-institutionellen Konsens gibt, wie Fachkräftemangel erfasst werden soll. Der Auswertung für den Kanton St.Gallen werden deshalb zwei überregionale Auswertungen vorangestellt (BSS 2014 und AMOSA 2015). Es sind die neusten Studien mit dem Anspruch, den aktuellen Fachkräftemangel für möglichst viele Berufsfelder zu erfassen.

2.3.1 Überregionale Auswertungen zum berufsspezifischen Fachkräftemangel

Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) hat das Büro BSS ein Indikatorensystem zur Identifizierung des berufsspezifischen Fachkräftemangels entwickelt.¹⁸

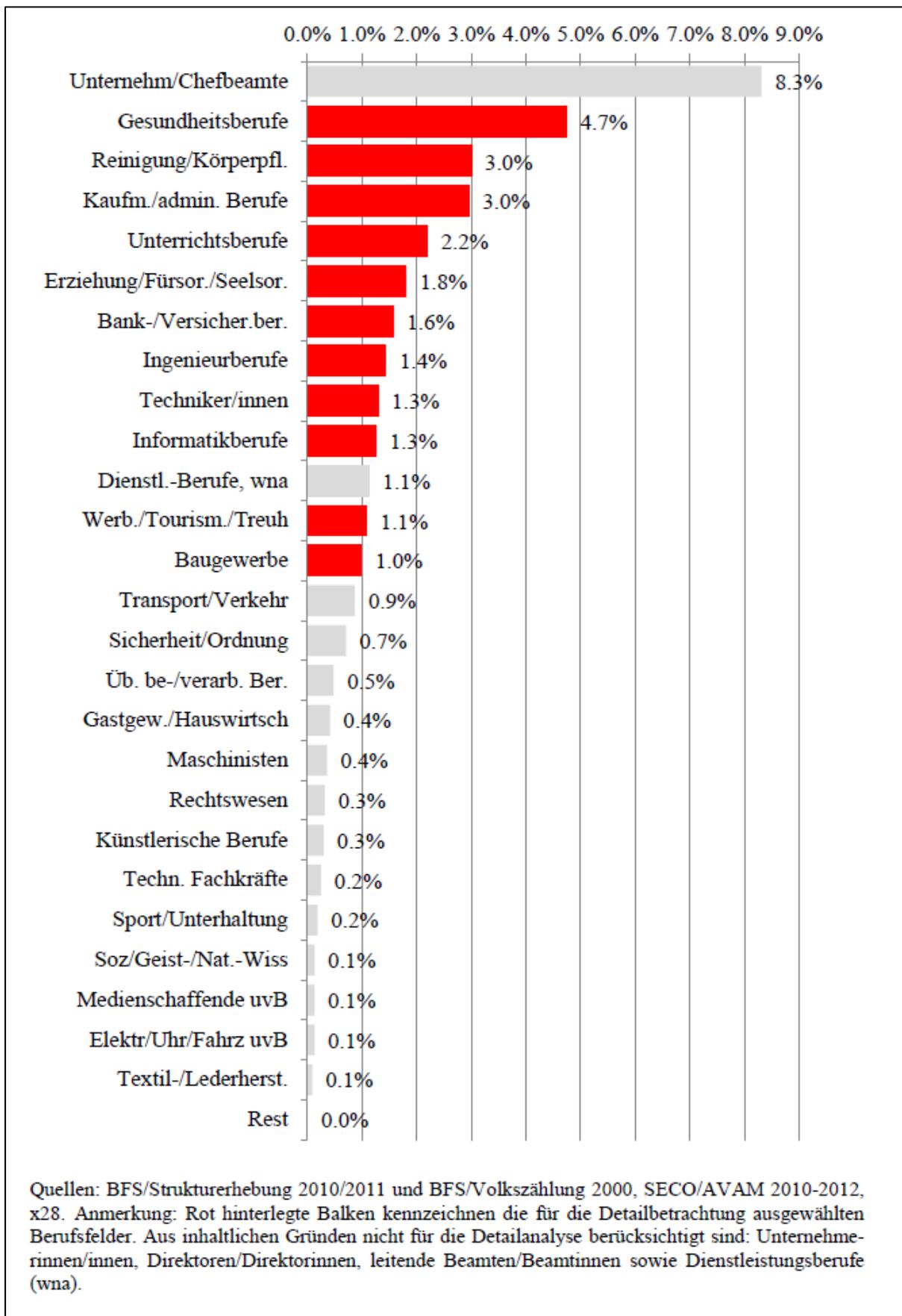
¹⁶ Als Berufsgruppen werden die zweistelligen Codes der «International Standard Classification of Occupations» (Version 2008) verwendet ; als Berufe die vierstelligen Codes. Dies entspricht dem höchsten Detaillierungsgrad des Klassifikationsschemas.

¹⁷

- Gehrig M., Gardiol L. und Schaerrer M. (2010). Der MINT-Fachkräftemangel in der Schweiz. Büro BASS: Bern.
- BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG (2014). Fachkräftemangel in der Schweiz. Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern. SECO: Bern.
- AMOSA (2015): Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel. Chancen und Herausforderungen für Stellensuchende und Unternehmen. VSAA Ost+: Zürich.
- Econlab (2014). ICT Fachkräftesituation: Bedarfsprognose 2022. Schlussbericht. ICT Berufsbildung Schweiz: Bern.
- Wunsch C., Buchmann M., und Wedel S. (2014). Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis 2060. Abteilung Arbeitsmarktökonomie Universität Basel: Basel.

¹⁸ BSS (2014): Fachkräftemangel in der Schweiz. Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern. SECO: Bern.

Fachkräftemangel: BSS (2014)



Quelle: Die Abbildung stammt aus dem Bericht von BSS (2014, S. 19).

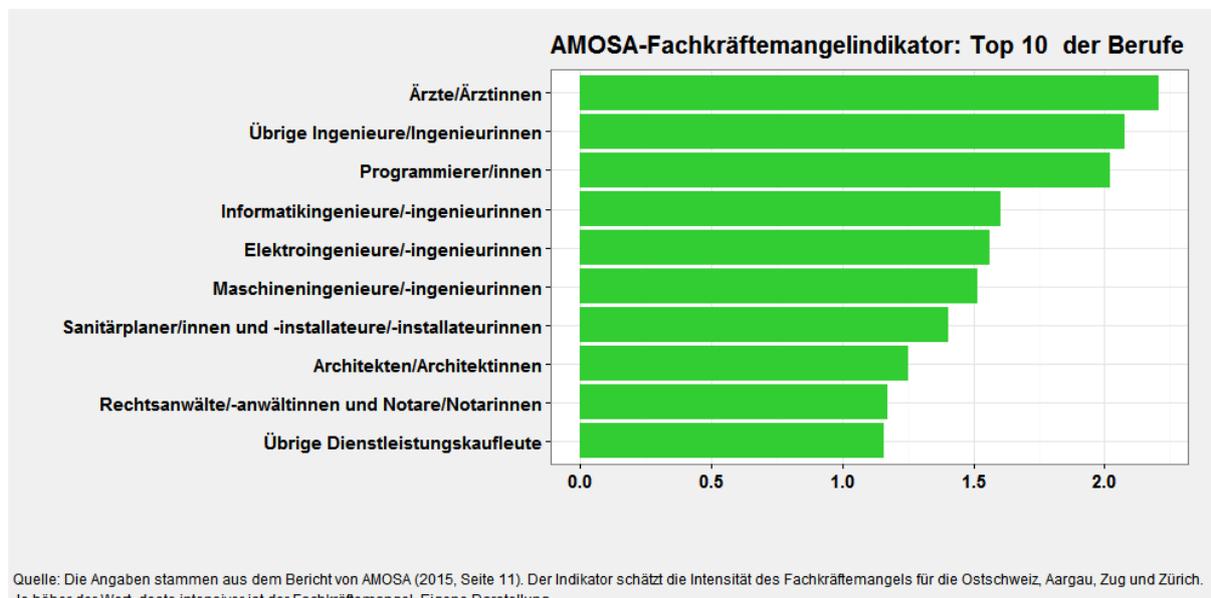
Im Bericht zum aktuellen Stand der FKI des Bundes ist die Studie dahingehend zusammengefasst, dass es in den folgenden Bereichen am häufigsten Anzeichen für einen Fachkräftemangel auftreten¹⁹:

- Managementberufe;
- Administration;
- Finanz- & Rechtswesen;
- Pflege- & Gesundheitsberufe;
- Lehr- und Kulturberufe;
- Technische Berufe.

In der Studie selbst wird der Anteil der Beschäftigten in einem Beruf mit Fachkräftemangel am Total der Beschäftigten ausgewiesen. Insgesamt arbeiten demnach 8,3 Prozent der Beschäftigten in einem Beruf mit Verdacht auf Fachkräftemangel, der zum Berufsfeld «Unternehm./Chefbeamte» gezählt wird. Die roten Balken verweisen auf Berufsfelder, die in der Studie als inhaltlich klar interpretierbar und deshalb in Bezug auf den Fachkräftemangel als besonders relevant identifiziert wurden.

Neben der Studie im Auftrag des SECO hat die Stelle für «Arbeitsmarktbeobachtung der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St.Gallen, Thurgau, Zug und Zürich (AMOSA)» ein Indikatorensystem zur Erfassung des Fachkräftemangels entwickelt und für die erwähnten Kantone ausgewertet.

Laut diesen Studienergebnissen ist der Mangel bei Ärzten, Ingenieuren sowie hochspezialisierten IT-Fachleuten am intensivsten. Hinweise auf Mangellagen wurden jedoch auch bei einer Reihe von Berufen des Bau(neben)gewerbes, wie zum Beispiel Sanitärplanern/-installateuren, Heizungs- und Lüftungsinstallateuren oder Elektromonteuren, sowie Mechanikern und Technikern gefunden. Anders als bei der Studie im Auftrag des SECO wurde bei den Reinigungsberufen, den kaufmännisch-administrativen Berufen sowie der Berufsklasse «Unterricht und Bildung» kein intensiver Mangel festgestellt.



¹⁹ WBF (2015): Fachkräfteinitiative - Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen. SECO: Bern.

2.3.2 Fachkräftemangel im Kanton St.Gallen

Sowohl das vom Büro BSS im Auftrag des SECO als auch das von AMOSA entwickelte Indikatorensystem zur Erfassung des Fachkräftemangels setzen stichprobenbasierte Datensätze voraus. Solche liegen für den Kanton St.Gallen alleine nicht in genügender Grösse vor. Eine direkte Adaption ist deshalb nicht möglich. Übernommen werden kann jedoch ein Teilindikator, der in beiden Studien zu Anwendung kommt: Das Verhältnis der offenen Stellen zu den Stellensuchenden. Als zweiter Indikator wird für diesen Bericht der Zeitraum, während dem eine offene Stelle ausgeschrieben ist, erfasst. Die Verwendung dieses Indikatorenpaars ist stark an das Vorgehen der deutschen Bundesagentur für Arbeit zur Erfassung des regionalen Fachkräftemangels angelehnt.^{20 21} Teilweise werden die Indikatoren zudem auch in Australien verwendet.²²

Für einen Überblick wird zuerst die Intensität des Fachkräftemangels für die Berufsgruppen²³ aufgezeigt, für die sich im vergangenen Jahr am meisten offene Stellen fanden. In die Berechnung der Fachkräftemangelintensität sind beide verwendeten Indikatoren gleichberechtigt eingeflossen. Der Index kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen. Je höher der Wert, desto intensiver ist der Mangel. Danach folgt eine Auswertung für einzelne Berufe.²⁴ Aufgrund der Datenlage kann hierfür nur das Verhältnis der offenen Stellen zu den Stellensuchenden ausgewiesen werden.

Fachkräftemangel in Berufsgruppen

Besonders hoch ist die Ausprägung des Mangelindikators für tertiär ausgebildete Fachkräfte im Gesundheitswesen²⁵ sowie der Informations- und Kommunikationstechnologie²⁶. Im Jahresdurchschnitt finden sich für diese Berufsgruppen sogar mehr offenen Stellen als Stellensuchende. Bei der Interpretation dieser Kennzahl ist das Konzept der beruflichen Teilmärkte jedoch von grosser Relevanz (vgl. Abschnitt 2.3). So werden beispielsweise Programmierkenntnisse im Ingenieurwesen immer zentraler. Als Folge davon gibt es in diesem Bereich berufsgruppenübergreifende Qualifikationsaspekte, die sowohl in einer Ingenieurausbildung als auch während eines IT-Studiums erlernt werden können.

²⁰ Bundesagentur für Arbeit (2014): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse Juni 2014. Nürnberg.

²¹ Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass das Verfahren (wie jedes Verfahren zur Erfassung des Fachkräftemangels) auch kritisiert wird. Wobei im vorliegenden Fall vor allem die nachträgliche Multiplikation der offenen Stellen, die den Arbeitsämtern gemeldet werden, als besonders heikel betrachtet wird. Für die hier präsentierten Auswertungen, ist dies jedoch nicht von Belang, weil auf eine deutlich bessere Datengrundlage zurückgegriffen werden konnte und deshalb die offenen Stellen nicht multipliziert wurden.

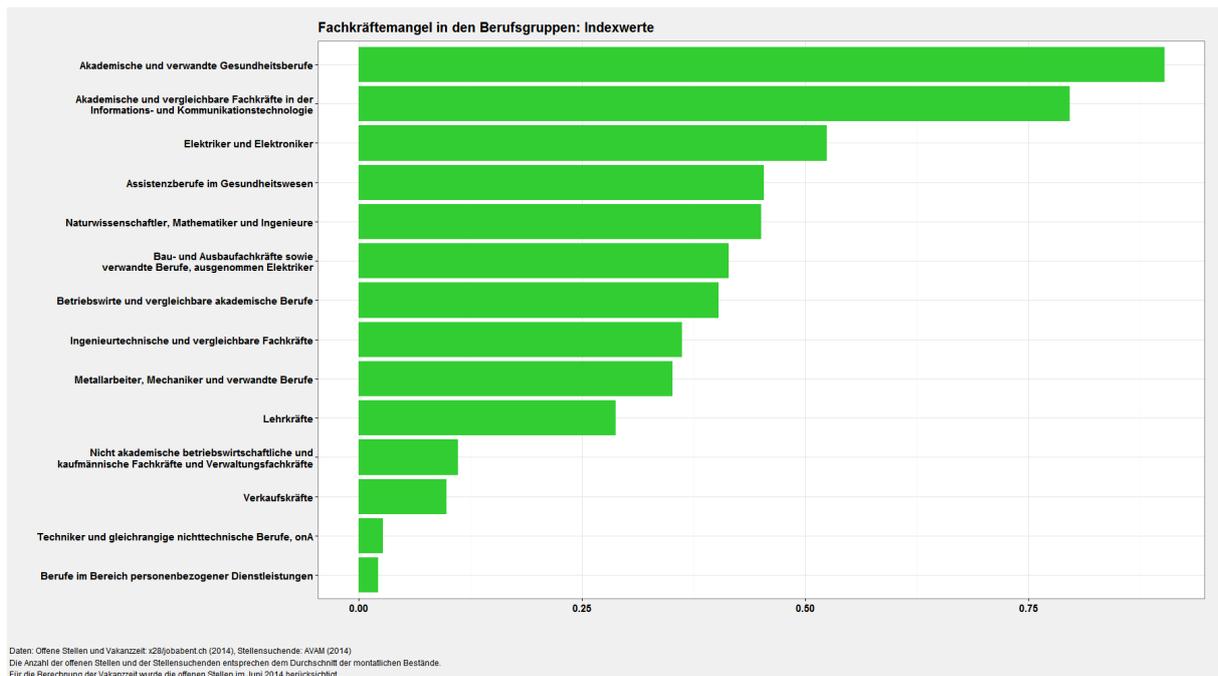
²² Australian Government. Department of Employment (2014): Skill Shortage Research Methodology. URL: http://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/ss_methodology_2014-15.pdf. [Abgerufen am 17. Juni 2015].

²³ Als Berufsgruppen werden hier die zweistelligen Codes der «International Standard Classification of Occupations» (Version 2008) verwendet.

²⁴ Als Berufe werden hier die vierstelligen Codes der «International Standard Classification of Occupations» (Version 2008) verwendet. Dies entspricht dem höchsten Detaillierungsgrad des Klassifikationsschemas.

²⁵ Berufsgruppe «Akademische und verwandte Gesundheitsberufe»: Dazu gehören Ärzte, aber auch Physiotherapeuten oder tertiär ausgebildete Krankenpflegefachkräfte und Geburtshelfer.

²⁶ Berufsgruppe «Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie».



Ebenfalls relativ hoch ist der Mangelindikator für Fachkräfte im Bereich der Elektrik und Elektronik.²⁷ Dazu zählen beispielsweise auch Automaten- oder Telematiker. Auch dies ist ein Berufsfeld, das von einem raschen technologischen Wandel gezeichnet ist und teilweise stark überlappende Anforderungs- und Qualifikationsprofilen zwischen den Berufen aufweist.

Die unterschiedlichen Ausprägungen des Mangelindikators für die ähnlich klingenden Berufsgruppen «Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe, onA²⁸», «Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte» und «Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure» basieren auf den folgenden Punkten: Die Berufsgruppe «Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe» ist eine Auffangkategorie für nicht klassifizierbare Berufe. Eine inhaltliche Interpretation ist deshalb schwierig. Der Unterschied zwischen den Kategorien «Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte» und «Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure» liegt zu einem Grossteil im Bildungsniveau begründet. So sind der ersten Berufsgruppe eher Abschlüsse auf der Stufe der höheren Berufsbildung zugeordnet, der zweiten Berufsgruppe eher Abschlüsse auf Niveau (Fach)Hochschule.

Anders als in vielen anderen Analysen wird bei Lehrkräften grundsätzlich kein starker Mangel festgestellt werden. Diese Beobachtung deckt sich mit der Einschätzung von mit der Thematik vertrauten Personen.²⁹ In gewissen Bereichen, wie zum Beispiel der Heilpädagogik, kann es jedoch Engpässe geben (vgl. Antwort der Regierung vom 28. April 2015 zur Interpellation 51.15.03).³⁰

²⁷ Berufsgruppe «Elektriker und Elektroniker».

²⁸ onA: ohne nähere Angaben.

²⁹ St.Galler Tagblatt (13. Mai 2015, Onlineausgabe): «Lehrermangel ist im Kanton St.Gallen kein Thema». URL [Abgerufen am 18. August 2015]: <http://www.tagblatt.ch/ostschweiz/stgallen/kantonstgallen/tb-sg/Lehrermangel-ist-im-Kanton-St-Gallen-kein-Thema;art122380,4223854>.

³⁰ In der Auswertung zum Fachkräftemangel in den Berufen (folgende Seiten) werden die Zahlen zu den Heilpädagogen (ISCO 08-Bezeichnung: «Lehrkräfte im Bereich Sonderpädagogik» (Code 2352)) nicht ausgewiesen, weil die Fallzahlen sehr klein sind und das Verhältnis der offenen Stellen zu den Stellensuchenden deshalb mit Vorsicht zu interpretieren ist. Für das Jahr 2014 betrug es 0.95. Demnach standen im Jahr 2014 im durchschnittlich fast genau gleich viele Stellen offen, wie Stellensuchende den RAV gemeldet waren. Dies weist auf eine angespannte Lage im Beruf Heilpädagogin hin.

Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit im IT-Bereich?

Besonders im IT-Bereich sind Qualifikationsaspekte die Ursache für vermeintliche Widersprüche, etwa wenn einerseits ein Mangel an Informatikfachkräften festgestellt wird und andererseits eine grosse Zahl von Informatikern als arbeitslos gemeldet ist. Eine Studie für die Kantone der Ostschweiz sowie Aargau, Zug und Zürich stellt zwar für das gesamte Berufsfeld eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote fest, für die Gruppe 50plus ist sie jedoch knapp überdurchschnittlich.³¹ Das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich hat deshalb in Zusammenarbeit mit einem Branchenverband des IT-Sektors die Arbeitsmarktchancen von stellensuchenden Informatikfachkräften über 45 Jahren untersuchen lassen. Eine wichtige Erkenntnis ist, dass es im IT-Sektor Hinweise auf ein Missverhältnis zwischen dem Qualifikationsprofil der Stellensuchenden und dem Anforderungsprofil der offenen Stellen gibt. Dies hat damit zu tun, dass arbeitslose Informatiker «on the job» Spezialwissen aufgebaut haben, das bei einer erneuten Stellensuche in dieser Form nicht mehr unbedingt gefragt ist. Die geschätzte Sockelarbeitslosigkeit liegt für IT-Berufe bei 3,3 Prozent.³² Der Wert über alle Berufsfelder beträgt 2,6 Prozent. Stellensuchende IT-Fachleute über 45 Jahren verfügen beispielsweise nur selten über Kenntnisse der neueren Betriebssysteme für Mobilgeräte (iOS, Android).³³

Fachkräftemangel in Berufen

Neben der Analyse für einzelne Berufsgruppen kann das Verhältnis der offenen Stellen zu den Stellensuchenden auch für einzelne Berufe mit einer hohen Arbeitsmarktnachfrage berechnet werden.³⁴ Dies ermöglicht für die einzelnen Berufsgruppen ein differenzierteres Bild. Weil die Auswertung nur noch auf einem Indikator beruht ist jedoch bei der Interpretation erhöhte Vorsicht geboten. So finden sich beispielsweise sehr viele Inserate, die sich gleichzeitig an «Landmaschinen- und Industriemaschinenmechaniker» sowie «Kraftfahrzeugmechaniker» richten. Demnach scheinen sich die Arbeitsmärkte, die von diesen Ausbildungen abgedeckt werden, stark zu überschneiden. Es besteht deshalb die Gefahr, dass der Mangel an «Landmaschinen- und Industriemaschinenmechaniker» überschätzt und gleichzeitig der Mangel an «Kraftfahrzeugmechaniker» unterschätzt wird.

Grundsätzlich präsentiert sich bei den Berufen ein Bild, das aufgrund der Analyse der Berufsgruppen zu erwarten war. Besonders stark gesucht sind Ärzte sowie Fachkräfte mit Programmierkenntnissen. Neben den schon erwähnten «Elektrikern und Elektronikern» und Mechanikern sind es bei den Berufen, die mit einer Lehrlingsausbildung assoziiert werden, die (nicht-akademischen) Krankenpflegefachkräfte, Bauspengler/Heizungs- und Sanitätsinstallateure und sowie technische Zeichner, die ein überdurchschnittlich hohes Verhältnis der offenen Stellen zu den Stellensuchenden aufweisen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt das Verhältnis der offenen Stellen zu den Stellensuchenden. Werte über 1 bedeuten, dass es im Jahresdurchschnitt mehr offene Stellen als Stellensuchende gab, mithin ein Hinweis auf Fachkräftemangel besteht. Berechnet wurden die Werte anhand des Durchschnitts der monatlichen Bestandszahlen im Jahr 2014.

³¹ AMOSA (2015): Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel. Chancen und Herausforderungen für Stellensuchende und Unternehmen. VSAA Ost+: Zürich. Seite 31.

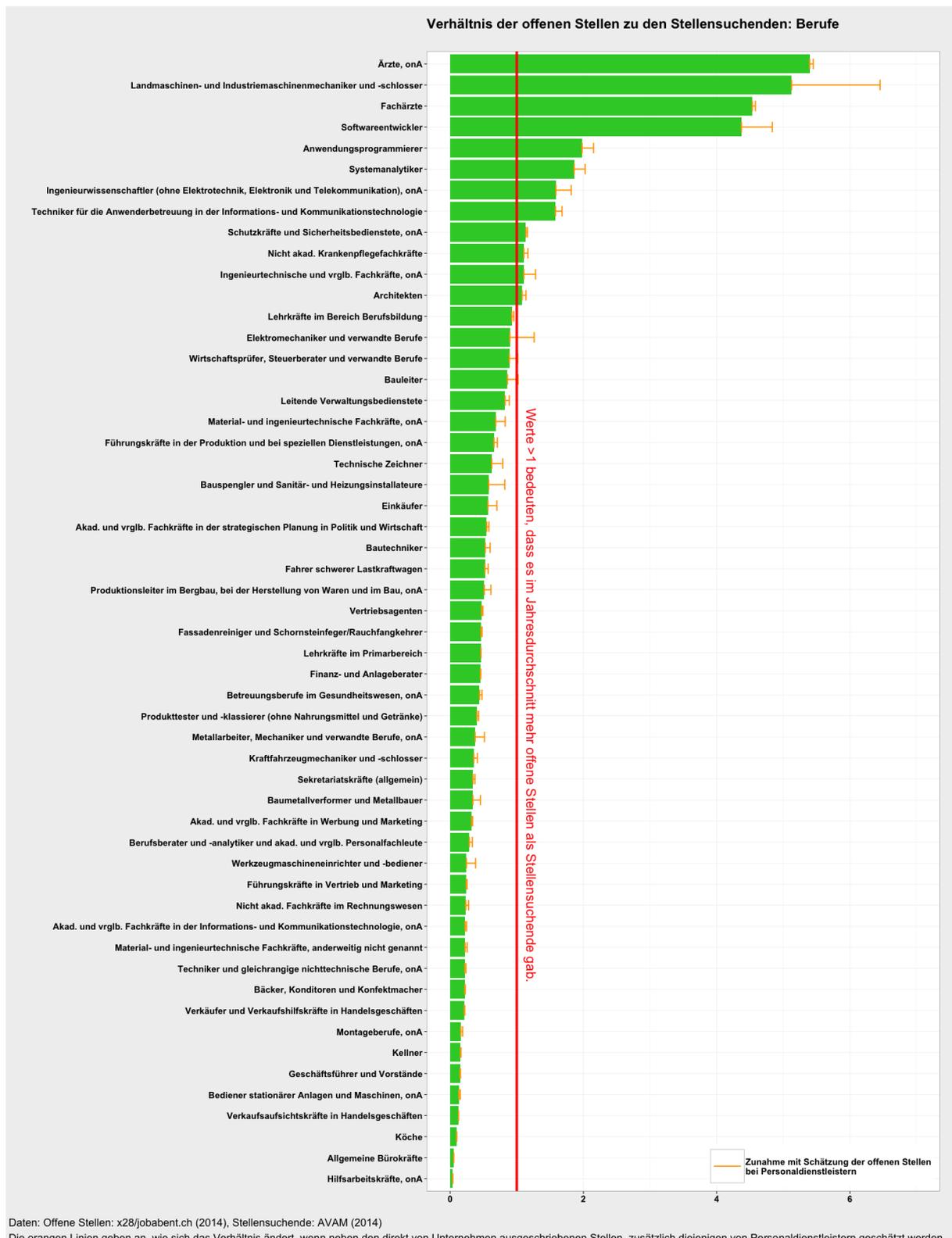
³² Die Sockelarbeitslosigkeit bezeichnet die geschätzte Höhe der Arbeitslosigkeit, wenn es genau gleich viele Stellensuchende wie offene Stellen gäbe. Je höher die Sockelarbeitslosigkeit, desto höher das Missverhältnis zwischen den Profilen von Stellensuchenden und offenen Stellen.

³³ IWSB (2015). Arbeitsmarktfähigkeit arbeitsloser Informatiker 45plus. Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich / ICTswitzerland: Zürich / Bern. Seiten 5,18 und 32.

³⁴ Da die Berechnung der Vakanzzeit anhand der gemeldeten Stellen eines Monats berechnet werden muss, liegen deutlich weniger Beobachtungspunkte vor, als für das Verhältnis der offenen Stellen zu den Stellensuchenden, die auf dem Mittelwert der monatlichen Bestände des Jahres 2014 beruht.

Der Wert von 5.5 für «Ärzte, onA» ergibt sich dadurch, dass im Jahresdurchschnitt 8 Personen aus dieser Berufsgattung bei einem RAV gemeldet waren, während sich im verwendeten Datensatz je Monat durchschnittlich 45 offene Stellen finden. Im Beobachtungszeitraum gab es also 5,5 Mal mehr offene Stellen als Stellensuchende.

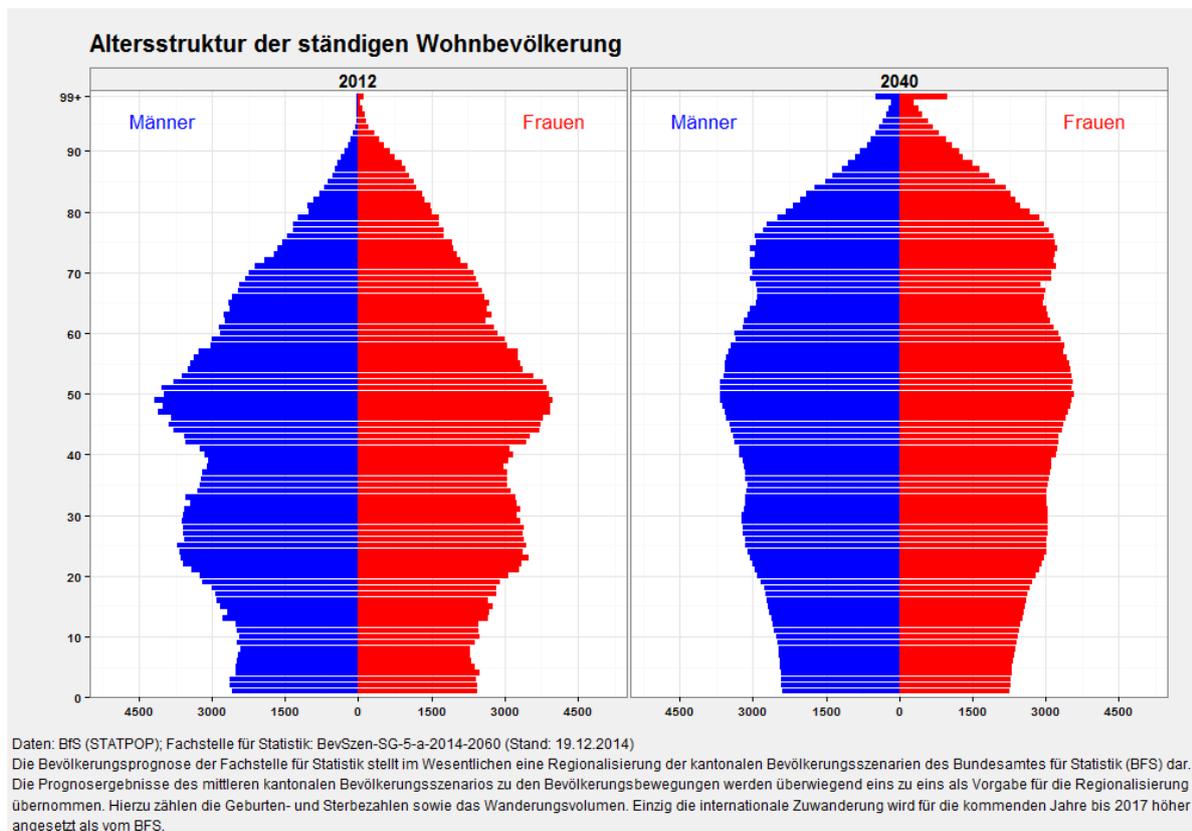
Die orangefarbenen Linien geben an, wie sich das Verhältnis verändert, wenn die Anzahl der echten Stellenangebote bei Personaldienstleistern, die nicht gleichzeitig auf einer Unternehmenswebseite ausgeschrieben sind, geschätzt werden.



2.4 Arbeitskräfteangebot und -ausschöpfung: Demographietrends, Migration und Arbeitsmarktbeteiligung

2.4.1 Demographische Entwicklung

Im Kanton St.Gallen ist für die nächsten zehn Jahre mit einer sinkenden Anzahl von Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren zu rechnen. Bleibt das durchschnittliche Pensionierungsalter konstant, werden die altersbedingten Rücktritte aus dem Arbeitsmarkt stetig zunehmen, während es gleichzeitig weniger Jugendliche gibt, die in den Arbeitsmarkt eintreten könnten.³⁵ Um einer drohenden Beschäftigungslücke entgegenzuwirken kann das innerkantonale Erwerbspersonenpotenzial besser ausgeschöpft, ein positiver Saldo bei der interkantonalen und/oder internationalen Arbeitsmarktmigration erreicht oder die Nachfrage nach Arbeitskräften durch Produktivitätsfortschritte gesenkt werden.³⁶ Schon der Bericht der Regierung zum Wirtschaftsstandort 2025³⁷ zeigt auf, dass die interkantonale Wanderungsbilanz negativ ist. Hauptgrund ist das starke Missverhältnis zwischen der Ab- und Zuwanderung der 20-29-Jährigen, die im Kanton die Hochschulberechtigung erlangen und ein Studium abschliessen. Der Kanton St.Gallen ist somit mit einem sogenannten Brain-drain konfrontiert.



Im Folgenden liegt der Fokus deshalb auf der bestehenden Arbeitsmarktbeteiligung und der internationalen Arbeitsmarktmigration seit dem Jahr 2007. In diesem Jahr wurde der Inländervorrang gegenüber Personen aus den EU-15³⁸ und EFTA-Staaten aufgehoben. Gleichzeitig brach in den

³⁵ Fachstelle für Statistik: Regionalisierte Bevölkerungsprognose zum Kanton St.Gallen (BevSzen-SG-5-a-2014-2060). [Abgerufen am 9. Oktober 2015].

³⁶ Bericht 40.09.02 «Politik im Zeichen des demographischen Wandels», Seite 18.

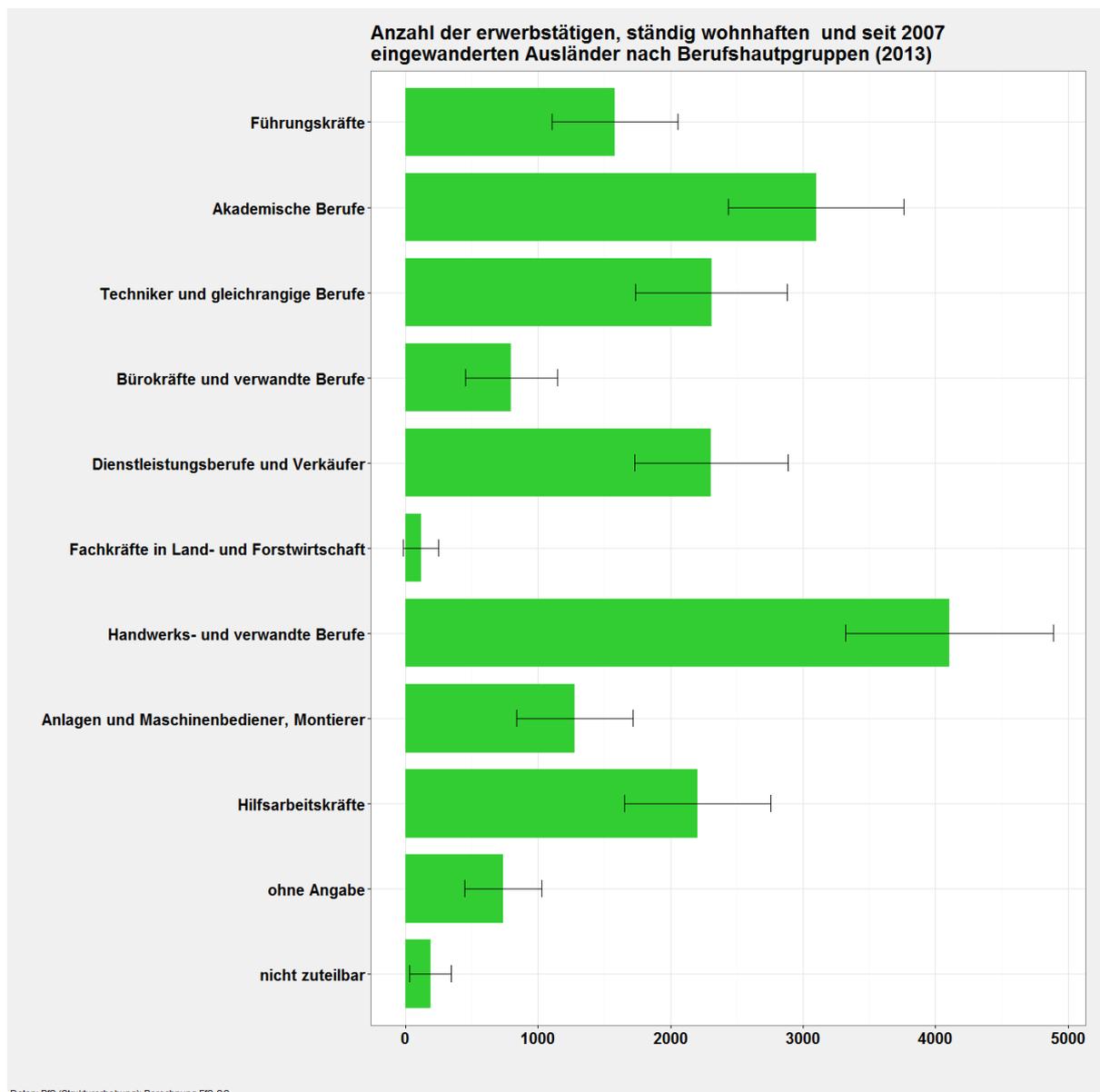
³⁷ Regierung des Kantons St.Gallen (2014): Wirtschaftsstandort 2025. Volkswirtschaftsdepartement: St.Gallen. URL: http://www.awa.sg.ch/home/Weitere_Themen/wirtschaftsstandort-2025.html.

³⁸ Plus Malta und Zypern.

USA die Subprime- und in den Folgejahren die europäische Schuldenkrise aus. Beides beeinflusste die Arbeitsmarktimmigration stark. Der gesamtschweizerische Einwanderungssaldo schwankt seither auf hohem Niveau.³⁹

2.4.2 Charakterisierung der internationalen Arbeitsmarktimmigration

Im Jahr 2013 betrug die Anzahl der erwerbstätigen Ausländer, die seit dem Jahr 2007 eingewandert sind, etwa 19'000 Personen. Dies entspricht etwa 7 Prozent der gesamten erwerbstätigen ständigen Wohnbevölkerung.⁴⁰ Damit hat diese Form der Arbeitsmarktimmigration quantitativ die grösste Bedeutung. Die Anzahl der Grenzgänger betrug im Jahr 2013 im Jahresmittel etwa 8500 Personen. Wobei ein sehr grosser Teil der Grenzgänger im Rheintal arbeitet. Die Bedeutung von Arbeitskräften aus Drittstaaten mit einer Aufenthaltsdauer von weniger als 12 Monaten ist mit 424 Personen bezüglich des Arbeitsvolumens insgesamt marginal. Allerdings ging ein Viertel der Arbeitsbewilligungen an Hilfskräfte in der Landwirtschaft.



³⁹ SECO (2015): 11. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz-EU, Bern. Seite 17ff.

⁴⁰ Der Anteil aller ständig wohnhaften, erwerbstätigen Ausländer am Total der ständigen wohnhaften, erwerbstätigen Bevölkerung liegt zwischen 20 und 25 Prozent.

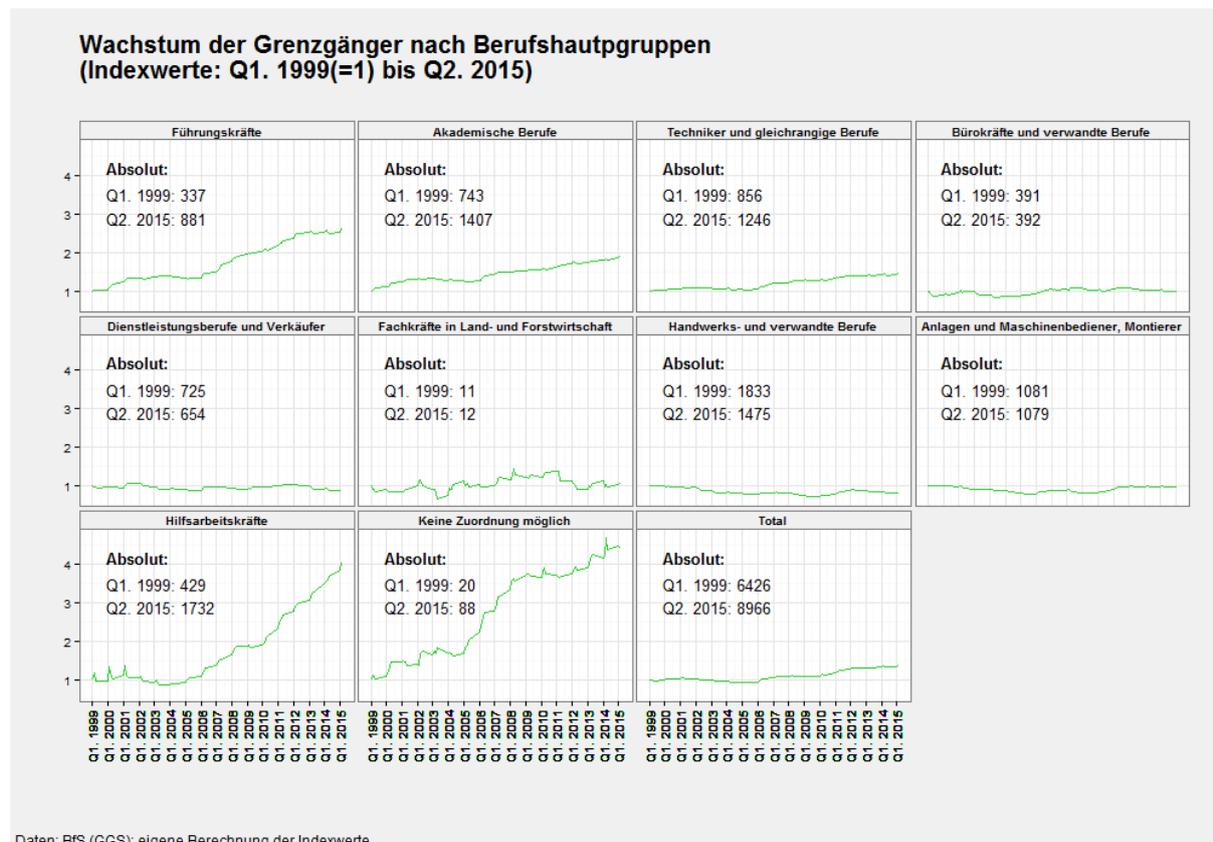
Ständige Wohnbevölkerung

Die deutliche Mehrheit der ständigen, seit dem Jahr 2007 eingewanderten ausländischen Erwerbstätigen arbeitet in Berufshauptgruppen mit einem mittleren bis sehr hohem Anforderungsniveau. Aufgrund der Strukturhebung sind die Zahlen der eingewanderten Erwerbstätigen für die Berufsgattungen «Handwerks- und verwandte Berufe» sowie «akademische Berufe» am grössten. Zu letzterer Kategorie zählen Berufe wie beispielweise gut ausgebildete Informatiker, Ingenieure oder Ärzte und Physiotherapeuten. Die Vertrauensbereiche (schwarze Linien) überschneiden sich jedoch stark. In vielen Fällen können deshalb keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden.

Grenzgänger

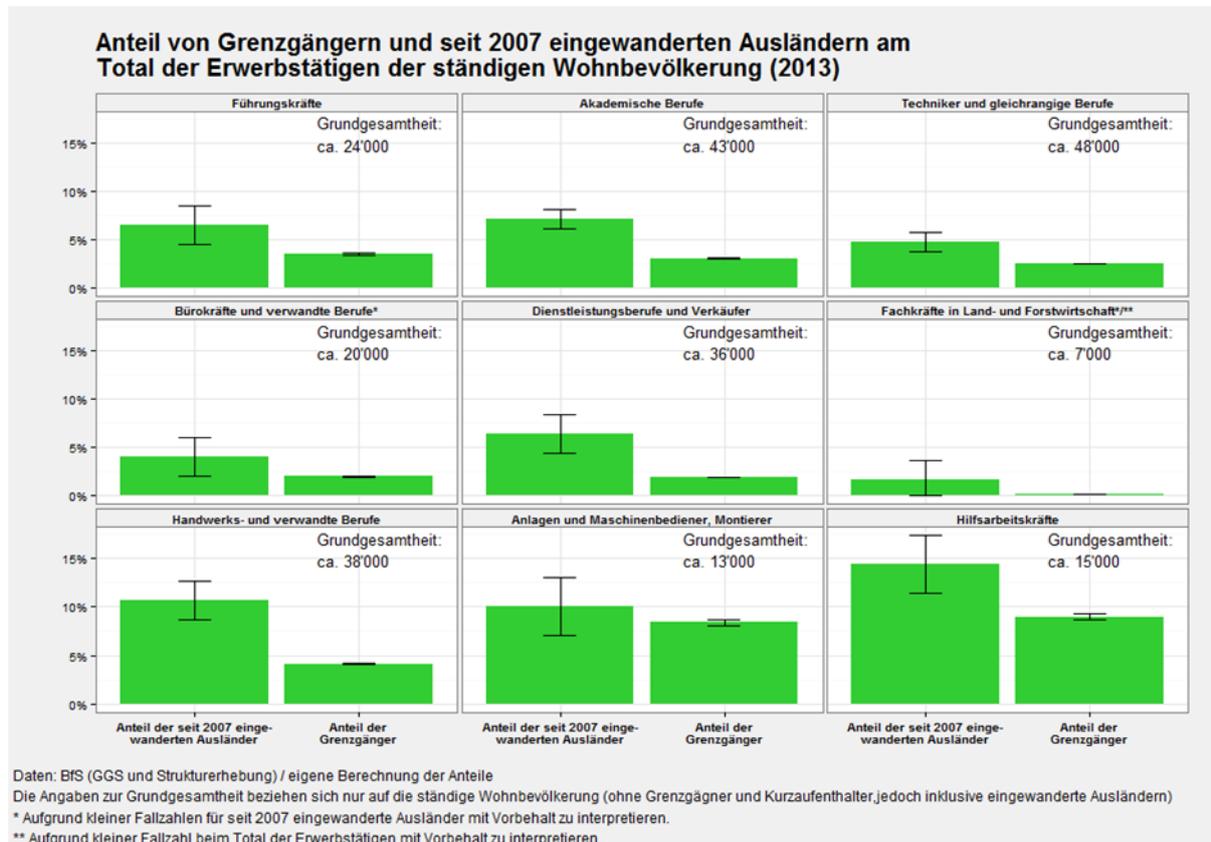
Bei den Grenzgängern wurden die Hilfsarbeitskräfte in den letzten Jahren zur grössten Gruppe. Ausgehend von einem relativ tiefen absoluten Niveau war der Anstieg in dieser Berufshauptgruppe in den letzten zehn Jahren sehr stark (Wachstum um 400 Prozent seit dem Jahr 1999). Unterbrochen wurde diese Entwicklungen nur in den die Krisen Jahren 2008/09.

Über alle Berufshauptgruppen hinweg betrug das Wachstum seit dem Jahr 1999 nicht ganz 40 Prozent (von 6426 auf 8966 Grenzgänger). Wobei die Anstiegsphase im Jahr 2007 begann. Die quartalsweisen (saisonalen) Wachstumsraten betrugen seither $-1,6$ bis $+5,5$ Prozent. Abgesehen von einer Ausnahme waren sie in der ersten Jahreshälfte immer positiv; im letzten Quartal ebenfalls abgesehen von einer Ausnahme immer negativ. Es gibt allerdings sehr grosse Unterschiede zwischen den Berufshauptgruppen. Am deutlichsten gegen den allgemeinen Trend des positiven Wachstums verlief die Entwicklung bei den «Handwerks- und verwandten Berufen» (-20 Prozent).



Grundsätzlich widerspiegeln sowohl die Bestandszahlen der seit 2007 eingewanderten, ständig wohnhaften ausländischen Erwerbstätigen, als auch die Bestandszahlen der Grenzgänger die Grösse des Berufshauptgruppen. Je mehr Personen einen Beruf ausüben, desto höher ist tendenziell die absolute Immigration in den Beruf. In der untenstehenden Grafik wird deshalb der Anteil dieser beiden Immigrationsarten in den Berufshauptgruppen ausgewiesen. Damit kann abgeschätzt

werden, welche Auswirkungen eine Einschränkung der Personenfreizügigkeit in Relation zur Berufsgrösse hätte. Es zeigt sich, dass vor allem die Arbeitsnachfrage nach Hilfskräften überdurchschnittlich stark von Grenzgängern (etwa 9 Prozent) und seit dem Jahr 2007 eingewanderten Personen (etwa 11 bis 17 Prozent) bedient wird.



2.4.3 Bestehende Arbeitsmarktbeteiligung

Im Rahmen der FKI nimmt die Arbeitskräftemobilisierung einen besonderen Stellenwert ein. In diesem Abschnitt wird deshalb die Erwerbstätigenquote über die Zeit anhand der drei Merkmale Geschlecht, Alter und Bildungsniveau dargestellt. Datengrundlage bilden die Volkszählung⁴¹ sowie die gepoolte Strukturerhebung⁴². Weil Angaben bezüglich der Familiensituation in diesen Datensätzen fehlen, wird zwischen der Altersgruppe der 25-44-Jährigen und 45-64-Jährigen unterschieden. Während dem ersten Altersabschnitt findet die deutliche Mehrheit der Geburten und somit auch der Kinderbetreuung statt.

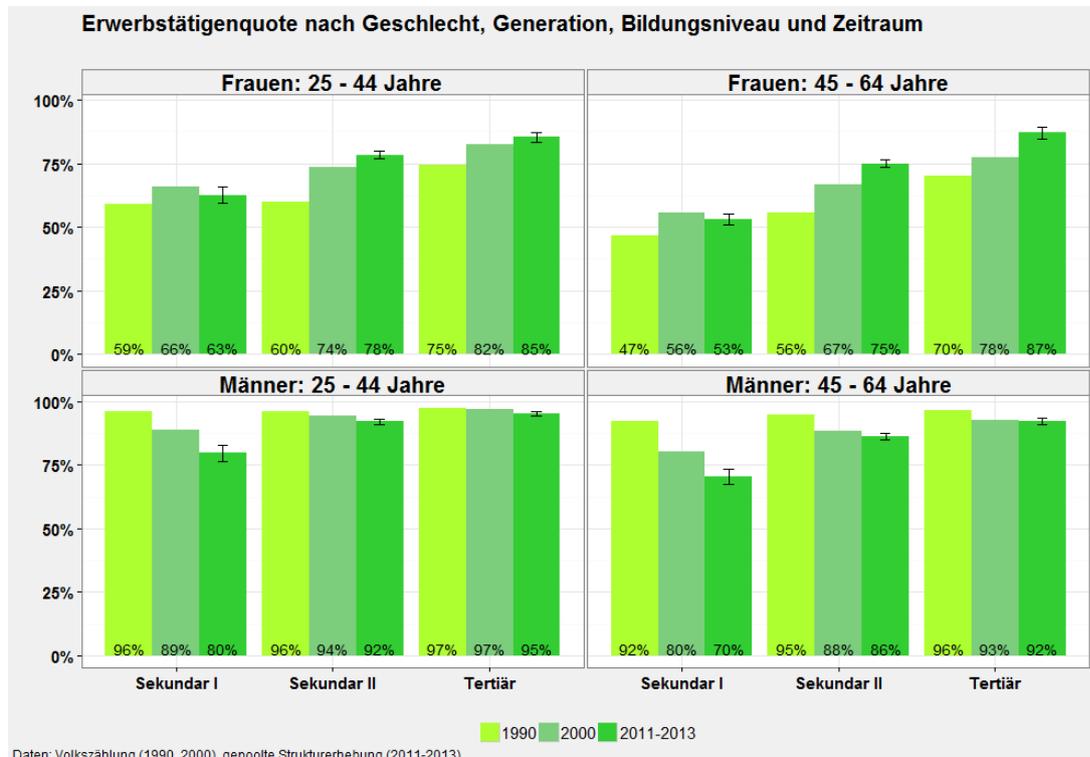
Es zeigt sich, dass die geschlechterspezifischen Unterschiede bezüglich der Teilnahme am Arbeitsmarkt auch im Kanton St.Gallen bestehen. Die Differenzen haben jedoch in den letzten zwei Jahrzehnten massiv abgenommen. Frauen haben sich in den letzten zwanzig Jahren insgesamt deutlich stärker in den Arbeitsmarkt integriert, Männer tendenziell etwas schwächer. Die Ausnahme bilden Personen mit einem Sekundar I-Abschluss. Während bei den Frauen mit diesem Bildungsniveau die Erwerbsbeteiligung mehr oder weniger konstant geblieben ist, brach sie bei den Männern deutlich ein (bei Männern über 45 Jahren um etwa 22 Prozentpunkte).

Bezüglich den Altersgruppen sind die Unterschiede relativ bescheiden und haben bei den Frauen zudem eher abgenommen. Der Anstieg der Erwerbstätigenquoten war zuletzt bei den älteren Frauen stärker als bei den 25 bis 44-Jährigen. Dies deutet daraufhin, dass die gestiegene Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen auch durch einen (einmaligen) generationellen Effekt erklärt

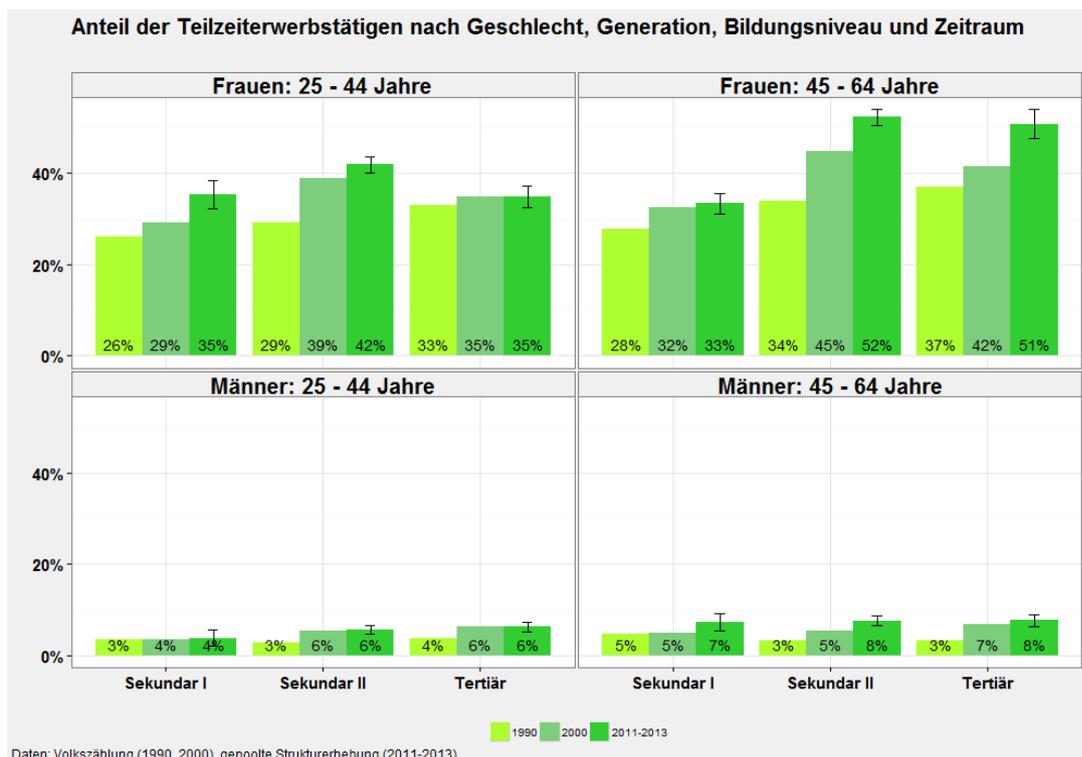
41 Jahre 1990 und 2000.

42 Gepoolt über die Jahre 2011-2013.

werden kann. Gleichzeitig variiert die Arbeitsmarktteiligung von Frauen stärker über das Bildungsniveau als bei den Männern. So nehmen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern mit steigendem Bildungsniveau ab. Auch dieser Befund kann für beide Alterskategorien festgestellt werden.



Die gesteigerte Arbeitsmarktteilnahme der Frauen geht einher mit einer verstärkten Teilzeiterwerbstätigkeit. Die Ausnahme bilden die 25-44-jährigen Frauen mit einem tertiären Bildungsabschluss. Besonders stark ist das Wachstum der Teilzeitpensen bei den Frauen zwischen 45-64-Jahren. Grob geschätzt nahm in der Vergangenheit der Anteil der teilzeiterwerbstätigen Frauen je Prozentpunkteanstieg der Erwerbstätigenquote um etwa 0,12 bis 0,65 Prozentpunkte zu.



2.5 Schlussfolgerung

Wie sich die Anzahl Personen im Erwerbsalter in den nächsten Jahrzehnten entwickelt, hängt direkt von den Reformen bei der Altersvorsorge sowie der Neuausrichtung der Einwanderungspolitik ab. Aufgrund des demographischen Wandels ist zwischen 2020 und 2040 jedoch von einem Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter auszugehen.⁴³ Diese Entwicklung birgt sowohl Chancen als auch Risiken. Chancen ergeben sich in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Stellensuchenden und jungen Erwachsenen. Immer mehr Menschen werden das Pensionierungsalter erreichen, während gleichzeitig die Anzahl der Jungen, die in den Arbeitsmarkt eintreten könnten, stagniert oder gar sinkt. Das Risiko besteht einerseits in einer Beschäftigungslücke, andererseits in einem Missverhältnis zwischen den Qualifikationsprofilen der Erwerbsbevölkerung und den Anforderungsprofilen der zu besetzenden Stellen. Es stellen sich deshalb zwei Herausforderungen: Erstens müssen Strukturen geschaffen werden, die es einem möglichst breiten Kreis der Bevölkerung erlauben, am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Zweitens muss sichergestellt werden, dass die erwerbsfähige Bevölkerung über die benötigten Qualifikationsprofile verfügt. Ausserdem wäre eine Flexibilisierung des Altersrücktritts mit dem Ziel, die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen, hilfreich.

Während sich bei der Analyse nach Wirtschaftssektoren keine beachtlichen Unterschiede bezüglich des Mangels an Tertiär B- (Höhere Berufsbildung) und Tertiär A-Ausgebildeten (FH, Uni) gezeigt haben, finden sich bei den Auswertungen zum berufsspezifischen Fachkräftemangel Hinweise, dass in Berufsgruppen, die mit dem MINT-Bereich assoziiert werden, der Mangel an Tertiär A-Ausgebildeten erhöht ist.

Bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen wurden in den letzten beiden Dekaden sehr grosse Fortschritte erzielt. Heute sind deutlich mehr Frauen in den Arbeitsmarkt integriert als vor zwanzig Jahren. Das Wachstum der Erwerbstätigenquote von jüngeren Frauen ist seit der Jahrtausendwende jedoch schwächer als in der Dekade davor. Zudem ist der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen parallel zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote angestiegen. Insgesamt besteht bei den derzeit nicht- oder teilzeiterwerbstätigen Frauen viel Mobilisierungspotenzial. Solches besteht im Übrigen auch bei Männern jeglichen Alters mit einem Sekundar I-Abschluss. Jene Erwerbstätigenquote ist gegenüber 1990 geradezu eingebrochen. Das Fachkräftepotenzial ist nicht gleichermassen vorhanden, da sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen mit einer tertiären Ausbildung die Erwerbstätigenquote bereits sehr hoch ist.

Bezüglich des berufsspezifischen Fachkräftemangels fehlen im Kanton St.Gallen vor allem hochqualifizierte Fachkräfte im Sozial- und Gesundheitswesen, sehr gut ausgebildete IT-Spezialisten sowie Fachkräfte im Bereich Elektrik und Elektronik. Abgesehen vom Sozial- und Gesundheitswesen sind dies alles Berufsgruppen mit überproportionalem Männeranteil. Im Gesundheitswesen ist der Mangel allerdings nicht nur bezüglich hochqualifizierten Fachkräften, sondern auch bei den Assistenzberufen zu verzeichnen. Damit ist in dieser Berufsgruppe von einem Mangel auf allen Bildungsniveaus auszugehen (vgl. Abschnitt 2.3.2). Aufgrund der Analysen erscheinen grundsätzlich Massnahmen, welche die Höherqualifizierung fördern, besonders geeignet den Fachkräftemangel zu beheben. Der technologische Wandel führt zudem dazu, dass IT-Kenntnisse in vielen weiteren Berufsgruppen relevant werden, so wie dies bei den Elektrikern und Elektronikern geschehen ist.

Für die Zukunft kann aufgrund des demographischen Wandels von einem gesteigerten Arbeitskräftebedarf bei den Gesundheits-, Betreuungs- und Pflegeberufen ausgegangen werden. Für die anderen Berufe sind solche Prognosen schwieriger. Mögliche Entwicklungen können vor dem Hintergrund der unter Abschnitt 2.1.1 erwähnten Thesen diskutiert werden. Die Polarisierungsthese wird in erster Linie durch die Auswertungen der Grenzgängerstatistik gestützt. Hier gab es bei den Berufshauptgruppen mit einem hohen Anforderungsprofil (Führungskräfte, Akademische

⁴³ 15-64-Jährige.

Berufe und teilw. Techniker) sowie denjenigen mit einem tieferen Anforderungsprofil (insbesondere Hilfsarbeitskräfte) einen teilweise deutlichen Anstieg der Arbeitsmarktimmigration. Bei den Berufshauptgruppen mit einem mittleren Anforderungsprofil blieben die absoluten Zahlen stabil. Die relativen Zahlen legen nahe, dass die Arbeitsmarktimmigration besonders für die Deckung der Arbeitskräftenachfrage für Stellen mit einem tieferen Anforderungsprofil eine grosse Rolle spielt.

Die Upskilling-These (vgl. Abschnitt 2.1.1) wird vor allem durch die Auswertungen gestützt, die das Bildungsniveau berücksichtigen oder auf den berufsspezifischen Fachkräftemangel fokussieren. Letzterer hat sich im Kanton St.Gallen seit dem Ende der Finanzkrise auf relativ hohem Niveau stabilisiert. Einen starken Anstieg gab es im Dienstleistungssektor bis zum Jahr 2008. Grundsätzlich ist insbesondere die Arbeitskraftnachfrage nach Personen mit einer höheren Berufsbildung oder einem (Fach)Hochschulabschluss angestiegen. Firmen berichten häufiger über Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von höherqualifizierten Erwerbspersonen, der Anteil der Personen mit tertiärem Bildungsabschluss an allen im Kanton Beschäftigten hat stetig zugenommen und die Erwerbstätigenquoten steigen mit dem Bildungsniveau. Dies ist angesichts des Anstiegs der Personen, die über eine höhere Ausbildung als die berufliche Grundbildung verfügen, keineswegs zwingend. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass der starke Ausbau des tertiären Bildungsangebots in St.Gallen in Einklang steht mit den Bedürfnissen der Wirtschaft.

3 Handlungsfelder auf der kantonalen Ebene

Der Arbeitskräfte- beziehungsweise Fachkräftemangel kann entweder über eine gesteigerte Erwerbstätigenquote (Mobilisierung) und/oder eine gezielte Aus- und Weiterbildung (Qualifizierung) gelindert werden. Zur Beantwortung der in den Postulaten aufgeworfenen Fragen wurden deshalb Zielgruppen definiert, die über ein hohes Mobilisierungspotenzial verfügen. Zusätzlich liegt ein Schwerpunkt auf bildungspolitischen Fragestellungen. Schliesslich sind sowohl die erwerbstätige als auch nicht erwerbstätige Bevölkerung auf ein Bildungssystem angewiesen, das ihnen ermöglicht, sich die Qualifikationen anzueignen, die für eine erfolgreiche Teilnahme am Arbeitsmarkt benötigten werden.

Handlungsfelder mit Schwerpunkt im Bereich der Arbeitskräftemobilisierung:

Stellensuchende	Zielgruppe sind alle nicht erwerbstätigen Personen im arbeitsfähigen Alter, d.h. neben den Anspruchsgruppen der Arbeitslosenversicherung auch diejenigen im Bereich der Sozialhilfe und der Langzeit-Arbeitslosen ausserhalb der Sozialhilfe. Ausgenommen sind nicht erwerbstätige Personen mit Betreuungsaufgaben im Familienbereich, auf die separat eingegangen wird.
Familie	Zielgruppe sind die arbeitsfähigen Personen, die aufgrund von familiären Betreuungspflichten freiwillig oder unfreiwillig nicht erwerbstätig sind und jene, die ihr Arbeitspensum erhöhen möchten.
Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene	Zielgruppe sind nicht erwerbstätige Personen im arbeitsfähigen Alter, die den Zugang zum Arbeitsmarkt im Rahmen eines Asylverfahrens erlangt haben.
Wohn- und Arbeitsstandort	Zielgruppe sind arbeitsfähige Personen, die in anderen Kantonen arbeiten.

Handlungsfelder mit Schwerpunkt im Bereich Qualifizierung:

Aus- und Weiterbildung	Zielgruppe sind alle erwerbstätigen Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen.
------------------------	--

In allen vorgenannten Handlungsfeldern werden auch Aspekte des jeweils anderen Schwerpunktes abgedeckt. Der Bereich «Stellensuchende» etwa deckt als Schwerpunkt Aspekte der Arbeitskräftemobilisierung ab. Die in diesem Bereich bestehenden Angebote zur Nachqualifizierung dienen aber auch der Linderung des Fachkräftemangels.

3.1 Stellensuchende

3.1.1 Ausgangslage

Die Fachkräfteinitiative des Bundes enthält mit dem primären Fokus auf den Fachkräftemangel keine konkreten Massnahmen, die auf die inländischen Stellensuchenden fokussieren. Eine Ausnahme bilden ältere Stellensuchende, die im Rahmen des Schwerpunktes «Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus» thematisiert werden. Die angestrebte Verbesserung der Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt wird mit einer entsprechenden Ausgestaltung der arbeitsmarktlichen Massnahmen im Rahmen der Leistungen der Arbeitslosenversicherung (ALV) Rechnung getragen. Der Bund lenkt den Einsatz der Mittel der ALV, indem er den kantonalen Vollzugsstellen entsprechende Wirkungsindikatoren vorgibt. In diesem Rahmen sind auch die kantonalen Vollzugsstellen mit Möglichkeiten ausgestattet, selber Konzepte zur Aktivierung und Unterstützung von besonderen Zielgruppen zu entwickeln.

Mit der Annahme der MEI hat der Aspekt der Arbeitskräftemobilisierung an Bedeutung gewonnen. Die Fachkräfteinitiative wurde durch die FKI-Plus ergänzt (vgl. Abschnitt 1.2.2). Im Bereich der arbeitsmarktlichen Massnahmen hat die Konferenz der kantonalen Volkswirtschaftsdirektoren in diesem Zusammenhang eine gesamtschweizerische Übersicht über entsprechende Projekte im Bereich der arbeitsmarktlichen Massnahmen erstellt. Die von den kantonalen Arbeitsmarktbehörden eingereichten Massnahmen und Projekte lassen sich folgendermassen gruppieren:

- Initiativen interkantonalen Gremien;
- Qualifizierung von Stellensuchenden für den Arbeitsmarkt (Förderung und Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit);
- Massnahmen für spezifische Anspruchsgruppen wie etwa Ältere und gut Qualifizierte;
- RAV als Partner für Arbeitgeber bei der Rekrutierung von Personal.

Die Arbeitsmarktbehörden des Kantons St.Gallen sind in allen Bereichen aktiv. Eine wichtige Rolle spielt die Arbeitsmarktbeobachtung der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St.Gallen, Thurgau, Zug und Zürich (AMOS), die eine Studie mit dem Titel «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel» durchgeführt hat. Die Studie zeigt auf, dass bei den RAV Fachkräftepotenzial vorhanden ist und Stellensuchende bereit sind, flexibel am Arbeitsmarkt zu agieren. Grundlage für die Studie ist ein neuer Fachkräftemangelindikator, der zeigt, dass Ingenieur- und Informatikerberufe zu den am stärksten von Fachkräftemangel betroffenen Berufsklassen gehören (vgl. Abschnitt 2). Folgemassnahmen und -projekte aus der Studie werden nun von den AMOSA-Kantonen umgesetzt. Diese zielen zunächst darauf ab, die Vermittlungsarbeit weiter zu professionalisieren. Zudem soll das Rekrutierungspotenzial von arbeitslosen Personen besser erkannt und genutzt werden. Schliesslich geht es darum, die Qualifikation betroffener Personen zu verbessern und mittels Prävention bereits im Vorfeld der Arbeitslosigkeit aktiv zu werden.

Ein weiterer kantonaler Schwerpunkt ist die Qualifizierung von Stellensuchenden für den Arbeitsmarkt mit Massnahmen für verschiedene Anspruchsgruppen: Junge Erwachsene, Personen mit Erfahrung im Betreuungs- und Pflegebereich, Akademiker und Personen älter als 50. Über die Arbeitslosenversicherung wurden im Jahr 2014 arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) im Umfang von 24,9 Mio. Franken finanziert. Der Aufwand für Ausbildungs- und Einarbeitungszuschüsse betrug 2,8 Mio. Franken. Die Ausgaben der Gemeinden für AMM beliefen sich netto auf 8,4 Mio. Franken. Während durch die ALV Programme für Stellensuchende, die dem RAV gemeldet sind, finanziert werden, kommen die Ausgaben der Gemeinden durch AMM-Plätze für Stellensuchende, die nicht dem RAV gemeldet sind, zustande.

Per 1. April 2014 wurden im Kanton St.Gallen zudem die Beratungen auf den RAV optimiert. Die Stellensuchenden werden aufgrund von verschiedenen Faktoren (Arbeitsmarktlage, Qualifikation, Berufserfahrung usw.) in Markt-, Beratungs- oder Betreuungskunden unterteilt. Diese Kunden-segmentierung erlaubt es, die Kundinnen und Kunden ihren Ressourcen entsprechend und im Rahmen einer passenden Wiedereingliederungsstrategie bedarfsgerecht und zielführend zu beraten und ihnen die passenden arbeitsmarktlichen Instrumente zur Verfügung zu stellen.

3.1.2 Handlungsbedarf

3.1.2.a Bessere Ausnutzung des bestehenden Instrumentariums

Die Auslegeordnung im Bereich Stellensuchende zeigt, dass bereits eine breite Palette von Massnahmen ergriffen wurde oder zur Umsetzung vorgesehen ist. Diese Massnahmen sind aber laufend weiter zu entwickeln und zu ergänzen. Folgende Stossrichtungen stehen im Vordergrund:

- Die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Berufsverbänden mit Fachkräftemangel suchen und gemeinsam Projekte entwickeln. Beispielsweise die Ausbildung von Buschauffeuren in Zusammenarbeit mit den Verkehrsbetrieben St.Gallen (vgl. Ausführungen unter Abschnitt 3.1.2.c zum Programm «Qualiwork»).
- Gezielte Unterstützung von Arbeitgebern bei der Personalrekrutierung (Arbeitgeberservice mit zuständigem HR), indem eine allfällige Einarbeitung oder Nachqualifikation über die verfügbaren arbeitsmarktlichen Massnahmen aufgegleist und begleitet wird (Ausbildungs- / Berufspraktikum, Einarbeitungszuschüsse oder individuelle Kurse).
- Gezielte Unterstützung bei der Nachholbildung nach Art. 32 der Berufsbildungsverordnung (BBV) durch BLD oder ALV (evtl. mittels einer arbeitsmarktlichen Massnahme).
- Vermehrter Einsatz der Ausbildungszuschüsse und der arbeitsmarktlichen Massnahme «Navigation 20:30» mit der Möglichkeit der Berufslehrzeit-Zuschüsse

3.1.2.b Förderung der Arbeitsmarktintegration der nicht gemeldeten Stellensuchenden

Ein Bereich mit Arbeitskräftepotenzial, der durch die arbeitsmarktlichen Massnahmen der Arbeitslosenversicherung nicht erfasst wird, sind alle nicht erwerbstätigen, stellensuchenden Personen, die bei den RAV nicht registriert sind. Das können Personen sein, die keinen Anspruch auf die Leistungen der RAV haben oder (bewusst) auf eine Anmeldung verzichtet haben. So sind beispielsweise weniger als die Hälfte der Sozialhilfeempfänger, die auf Stellensuche sind, bei einem RAV gemeldet.⁴⁴ Mit der derzeit laufenden Teilrevision des kantonalen Sozialhilfegesetzes können deshalb auch in dieser Hinsicht Anpassungen geprüft werden, um die bestehenden Massnahmen zur Arbeitsintegration und die interinstitutionelle Zusammenarbeit besser zu verankern.

Eine andere Bevölkerungsgruppe, die eine tiefere Wahrscheinlichkeit aufweist, im Falle einer Erwerbslosigkeit auf die Dienstleistungen der RAV zurückzugreifen, sind Frauen. Darauf weist eine Studie des Bundesamtes für Statistik hin. Diese Unterschiede bestehen sowohl bei Stellensuchenden, die zuvor erwerbstätig waren, als auch bei Stellensuchenden, die zuvor nicht erwerbstätig waren.⁴⁵

3.1.2.c Massnahmenvorschläge

Kampagne «Ein Stellensuchender – ein Unternehmen» (Bereich 50plus)

Die Unterstützungsleistungen, welche die RAV den Arbeitgebern bei der Einarbeitung von älteren Stellensuchenden bieten, sollen mit Hilfe einer Informationskampagne bei den Unternehmen bekannter gemacht werden. Dadurch verstärkt sich die Wirksamkeit der bereits vorhandenen arbeitsmarktlichen Massnahmen (individuelle Beratungsangebote, Kurse für Bewerbungscoaching usw.), weil der Fokus auf die Arbeitgeberseite gelegt wird. Insbesondere würde eine Kampagne den geplanten stufenweisen Ausbau der arbeitsmarktlichen Massnahme «Qualiwork» sehr gut ergänzen.

⁴⁴ Daten: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Sozialhilfestatistik (2013).

⁴⁵ BFS (2012): Frauen und Erwerbslosigkeit: Anhaltende Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Erwerbslosenquote. BFS: Neuchâtel.

«Qualiwork» ermöglicht Stellensuchenden mit Qualifikationsdefiziten eine Ausbildung oder Umschulung innerhalb eines Unternehmens. Das Programm richtet sich explizit auch an die Personengruppe «50plus» und verfolgt das Ziel, dass 80 Prozent der Teilnehmenden nach einem erfolgreichen Abschluss übernommen werden.

«Flying Berufsberatung auf dem RAV»

Wie unter Abschnitt 3.1.2.a erwähnt, verfügt das RAV über den gesetzlichen Spielraum Ausbildungs- und Berufslehrzeitzuschüsse zu gewähren. Eine zielgerichtete Nutzung setzt jedoch einen sehr guten Kenntnisstand sowohl bezüglich der gesetzlichen Vorgaben als auch des Angebots an Nachholbildungen, die im Kontext der individuellen Arbeitsmarktsituation der Stellensuchenden sinnvoll sind, voraus. Es besteht deshalb schon jetzt eine enge Zusammenarbeit zwischen dem RAV und der Berufs- und Laufbahnberatung des Bildungsdepartements. Die Erfahrung hat allerdings gezeigt, dass eine Beratung von einer Person, die sowohl die gesetzlichen als auch die beruflichen Möglichkeiten kennt, effizienter wäre. Aus diesem Grund ist die Anstellung eines Berufsberaters geplant, der die Stellensuchenden explizit vor dem Hintergrund der gesetzlichen Möglichkeiten der RAV berät.

Berufsbildung für späteingereiste Jugendliche und junge Erwachsene

Wie unter Abschnitt 2.4.3 dargestellt ist die Arbeitsmarktintegration von Personen ohne berufliche Grundbildung in den letzten beiden Dekaden vor allem bei den Männern sehr stark gesunken. Die Problematik wird dadurch entschärft, dass es parallel dazu gelungen ist, den Personenkreis, der nicht über eine berufliche Grundbildung verfügt, zu senken.

Allerdings bestehen nach wie vor Risikogruppen, die eine erhöhte Wahrscheinlichkeit aufweisen, das für eine erfolgreiche Beteiligung am Arbeitsmarkt essentielle Qualifikationsniveau nicht zu erreichen. Zu dieser Personengruppe gehören Jugendliche und junge Erwachsene, die ihre Schulzeit nicht in der Schweiz durchlaufen haben und somit nicht über einen hiesigen Volksschulabschluss verfügen.⁴⁶

Im «Kantonalen Integrationsprogramm (KIP) des Kantons St.Gallen» zur Integrationsförderung von Ausländerinnen und Ausländern ist der verbesserte Zugang zur Berufsbildung eine Massnahme für die Jahre 2014-2017.⁴⁷ Es stehen dafür sowohl Bundes- wie auch Kantonsbeiträge zur Verfügung. Jedoch ist vorerst der Bedarf zu klären.

Für die Jahre 2016 und 2017 plant der Kanton eine Verbesserung des Programmangebots. Insbesondere soll hierfür die Zusammenarbeit zwischen dem Amt für Soziales, dem Amt für Wirtschaft und Arbeit sowie dem Bildungsdepartement gestärkt werden. Während die ersten beiden Institutionen die Zielpersonen der Massnahmen vertreten, kommt dem Bildungsdepartement als Kompetenzzentrum für die ausbildungsspezifischen Fragen und Vermittler zu den Anbietern der beruflichen Grundbildung eine zentrale Rolle zu.

⁴⁶ Büro Bass (laufend): Bildungsbeteiligung von spät eingereisten Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Staatssekretariat für Migration: Bern.

⁴⁷ Kanton St.Gallen (2014): Kantonales Integrationsprogramm (KIP) St.Gallen 2014 bis 2017. Departement des Innern: St.Gallen. URL: http://www.integration.sg.ch/home/integrationsprogramm/_jcr_content/RightPar/download-list_teaser/DownloadListParTeaser/download_teaser_0.ocFile/Kantonales%20Integrationsprogramm_%C3%B6ffentlich.pdf.

3.2 Aus- und Weiterbildung

3.2.1 Ausgangslage

3.2.1.a Bund

Während der Bereich «Stellensuchende» sowohl die Arbeitskräftemobilisierung allgemein als auch den Fachkräftemangel abdeckt, liegt der Fokus im Bereich «Beschäftigte» ausschliesslich auf dem Aspekt des Fachkräftemangels und seiner Entschärfung durch Höherqualifizierung von Personen, die bereits im Arbeitsprozess stehen. Eine weitere Stossrichtung ist, die vorhandenen Fachkräfte länger im Arbeitsprozess zu behalten. In der Fachkräfteinitiative des Bundesrates werden dazu unter dem Titel «Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitswelt» und «Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus» die folgenden Massnahmen umrissen:

– *Strategieprojekt höhere Berufsbildung*⁴⁸

Ziel des Projektes ist bzw. war es, die höhere Berufsbildung national wie international angemessen zu positionieren und Fragen der Finanzierung zu klären. Der Bundesrat verabschiedete Ende August 2014 ein entsprechendes Massnahmenpaket, das insbesondere dazu dienen soll, die Absolvierenden von eidgenössischen Prüfungen finanziell zu entlasten, die Durchlässigkeit zum Hochschulbereich zu erleichtern und die internationale Anerkennung der Abschlüsse zu verbessern.

– *Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene*⁴⁹

Mit dem Fokus, die Qualifizierung von Erwachsenen ohne Berufsabschluss zu fördern, wurde in einem Bericht eine Bestandesaufnahme der Berufsbildungsangebote für Erwachsene durchgeführt.⁵⁰ Die daraus resultierenden Empfehlungen werden derzeit verbundpartnerschaftlich umgesetzt. Die Thematik wurde im Frühjahr 2015 in den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen des Bundes und der Kantone verankert. Zudem soll sie auch in der BFI-Botschaft 2017-2020 berücksichtigt werden. Eine wichtige Rolle spielt sodann die Umsetzung des Bundesgesetzes über die Weiterbildung vom 20. Juni 2014 (BBI 2014, 5177), das im Jahr 2017 in Kraft gesetzt werden soll. Die berufliche Grundbildung für Erwachsene soll bei der Ausgestaltung der Verordnung zum Weiterbildungsgesetz gebührend berücksichtigt werden. Geplant ist weiter die Förderung des Ausbaus und der Entwicklung von erwachsenengerechten Aus- und Weiterbildungsangeboten.

– *Anreizneutrale Ausgestaltung der Altersvorsorge*

Der Bund formuliert in diesem Zusammenhang keine neuen Massnahmen, sondern verweist auf verschiedene Änderungen im Bereich der Altersvorsorge, die den Arbeitnehmenden bezogen auf den Altersrücktritt ein breiteres Spektrum von Wahlmöglichkeiten eröffnet und gleichzeitig stärkere Anreize für einen Verbleib in der Erwerbstätigkeit setzen. Zudem verweist der Bundesrat auf die Reform Altersvorsorge 2020, die verschiedene Elemente mit Bedeutung für die Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmenden enthält.⁵¹

3.2.1.b Kanton St.Gallen

Für die kantonale Ebene ist festzustellen, dass bislang Ausbildungsangebote oft von einer kurzfristig ansprechenden quantitativen Nachfrage abhängig gemacht worden sind. Angebote sind demnach nicht zustande gekommen oder wieder gestrichen worden, weil die Nachfrage nach ihnen auf rasche Sicht nicht als gross genug eingeschätzt wurde. Bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels kann sich dieses Vorgehen kontraproduktiv auswirken, weil Wirksamkeit und At-

⁴⁸ Fachkräfteinitiative – Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen, S. 21 (FKI Massnahme 3).

⁴⁹ Fachkräfteinitiative – Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen, S. 22.

⁵⁰ SBF (2014): Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene, bestehende Angebote und Empfehlung für die Weiterentwicklung. WBF/SBF: Bern, 2014.

⁵¹ Fachkräfteinitiative – Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen, S. 43.

traktivität von Ausbildungsgängen Zeit benötigen und diesen mithin eine Aufbau- und Etablierungsphase, gegebenenfalls auch eine Überbrückungsphase zugestanden werden muss. Vgl. dazu Abschnitt 3.2.5.

3.2.2 Nutzung des tertiären Bildungsangebots im Kanton St.Gallen

Wie unter Abschnitt 2 dargelegt, fehlt es im Kanton St.Gallen eher an hochqualifizierten Erwerbspersonen mit einem tertiären Bildungsabschluss. Dies umfasst Abschlüsse von höheren Fachschulen (Tertiär B) und Fachhochschulen/Universitäten (Tertiär A). Personalsuchende Betriebe melden bei der Rekrutierung von hochqualifizierten Personen deutlich häufiger Mühe beim Rekrutierungsprozess. Zudem ist der Anteil von hochqualifizierten Personen am Beschäftigungsvolumen stetig gestiegen. Damit in Einklang steht auch die Beobachtung, dass die Arbeitsmarktbeteiligung mit zunehmendem Bildungsniveau tendenziell ansteigt. Bei den Frauen ist dies stark ausgeprägt, bei den Männern schwach.

Ein genereller Unterschied bezüglich des Fachkräftemangels kann zwischen Abschlüssen der höheren Berufsbildung und solchen auf Fachhochschule bzw. Universitätsniveau nicht festgestellt werden. Im Folgenden liegt der Fokus deshalb auf der Ausbildungslandschaft im Kanton St.Gallen auf der gesamten tertiären Bildungsstufe.

3.2.2.a Höhere Berufsbildung (HBB)

Die höhere Berufsbildung wird unterteilt in drei Bereiche:

- Eidgenössische Berufsprüfung (Fachausweis);
- Eidgenössische höhere Fachprüfung (Diplome);
- Abschlüsse höhere Fachschulen (HF-Diplome).

Im Jahr 2014 wurden im Kanton St.Gallen 1'085 Fachausweise, 197 Diplome und 646 HF-Diplome ausgestellt.⁵² Insgesamt wurden 341 Bildungsgänge angeboten, davon 206, die zur eidgenössischen Berufsprüfung führen, 61 mit höherer Fachprüfung und 74 mit einem HF-Diplom. Ungefähr ein Drittel der Studierenden im Kanton St.Gallen stammen aus anderen Kantonen.

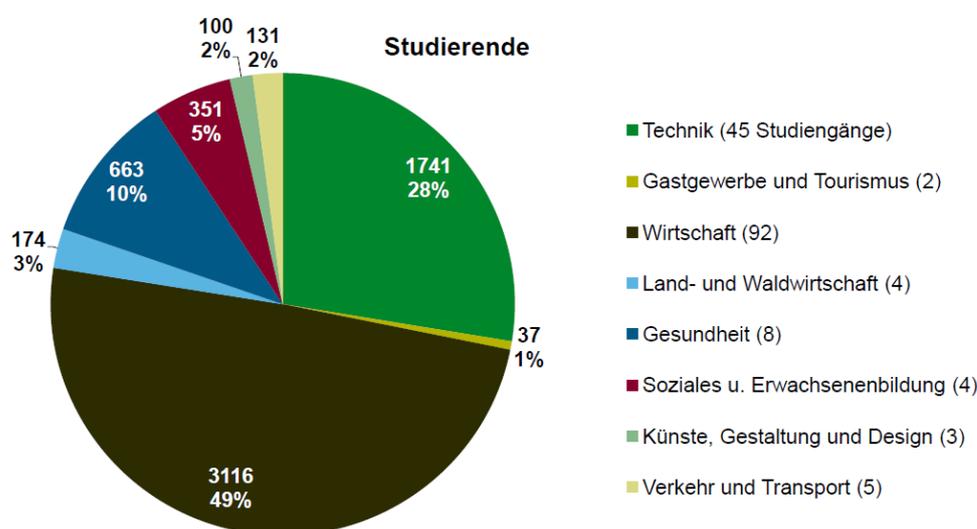
Das Angebot im Kanton St.Gallen im Bereich der höheren Berufsbildung (Tertiärbereich B) ist im gesamtschweizerischen Vergleich sehr gross. Mit einem Anteil von 17 Prozent der angebotenen Studiengänge in der Höheren Berufsbildung im Studienjahr 2015/16 (341 Studiengänge im Kanton St.Gallen gegenüber 2'068 in der gesamten Schweiz) liegt der Kanton St.Gallen nach dem Kanton Zürich und noch vor den Kantonen Bern und Luzern an zweiter Stelle. Von den angebotenen Kursen wird aufgrund der Nachfrage durchschnittlich ungefähr die Hälfte durchgeführt. Die Anzahl der Studierenden in der Höheren Berufsbildung (HBB) ist im Kanton St.Gallen im Zeitraum von 2008 bis 2013 von 3'608 auf 6'313 Teilnehmende angestiegen, was einer Zunahme von rund 75 Prozent entspricht. Der Grund dafür liegt in der starken Verankerung der dualen Berufsbildung im Kanton St.Gallen, welche die Basis für die grosse Nachfrage nach Angeboten der HBB bildet. Die Tatsache, dass viele kantonale Berufsfachschulen über eine eigene Weiterbildungsabteilung verfügen, ermöglicht eine direkte Information der Lernenden über die Möglichkeiten der allgemeinen Weiterbildung und der später folgenden Angebote der HBB. Diese Form der Kundenbindung ist weit verbreitet und zeigt bedeutsame Erfolge. Im Kanton St.Gallen spielt bei den Vorbereitungskursen im Rahmen der HBB der freie Markt und führt zu einem sehr breiten Angebot, das grossmehrerheitlich auch nachgefragt wird. Öffentliche und in verstärktem Masse private Anbieter von Vorbereitungskursen und Lehrgängen der HBB reagieren in dieser Marktsituation schnell auf die zunehmende Nachfrage und entwickeln immer wieder zukunftsgerichtete, marktkonforme Angebote.

⁵² Daten: Bundesamt für Statistik, Statistik der Lernenden (2015). URL: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/05/data/blank/01.html>.

Parallel zum Anstieg der Studierendenzahlen nahmen die Bildungsgänge um das Zweieinhalbfache zu, wobei insbesondere die Angebote bei den Berufsprüfungen einen überdurchschnittlichen Zuwachs aufweisen. Die Zahl der Anbieter von Studiengängen der HBB im Kanton verdreifachte sich in dieser Zeit von 12 auf 36, was insbesondere durch den Eintritt von neuen privaten Anbietern begründet ist. Aktuell sind 27 private und 9 kantonale Anbieter auf dem Markt. Die grosse Angebotsdichte im Kanton St.Gallen mag darauf zurückzuführen sein, dass der Kanton eine sehr grosszügige Finanzierungspraxis anwendet, indem Kantonsbeiträge allein von der Erfüllung der qualitativen Erfordernisse abhängig gemacht und weder zwischen staatlichen und privaten noch innerhalb der Anbieterkategorien irgendwelche marktverzerrenden Differenzierungen angewendet werden.

Im Jahr 2013 wurden im Tertiärbereich B gesamtschweizerisch 24'455 Abschlüsse verzeichnet. Davon entfielen 1'666 auf den Kanton St.Gallen (7 Prozent). Setzt man jedoch die Studentenzahlen der höheren Berufsbildung in Relation zu den Lernenden in der beruflichen Grundbildung liegt St.Gallen im nationalen Vergleich in der oberen Hälfte.⁵³

Studiengänge und Studierende der höheren Berufsbildung nach Bereich: 2013



Deutlich mehr als die Hälfte der realisierten Kurse stammen aus dem Bereich der «Wirtschaft» (92 von 162). Etwas mehr als ein Viertel gehören zum Bereich «Technik». Im Vergleich zum Jahr 2012, ist die Zahl der Studierenden im Jahr 2013 im Bereich Technik und Künste, Gestaltung und Design gesunken, währenddessen sie im Bereich der Gesundheit und Wirtschaft angestiegen ist.

3.2.2.b Hochschulen

Der Kanton St.Gallen führt die Universität St.Gallen (HSG)⁵⁴ und Pädagogische Hochschule St.Gallen (PHSG)⁵⁵. Er ist weiter an drei Fachhochschulen mit Sitz im Kanton St.Gallen mit interkantonalen bzw. interstaatlicher Trägerschaft beteiligt⁵⁶. Die FHS St.Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften (FHS St.Gallen), die Hochschule für Technik Rapperswil (HSR Rapperswil) und die Interstaatliche Hochschule für Technik Buchs (NTB Buchs) bilden gemeinsam mit der Hochschule für Technik Chur (HTW Chur), deren alleiniger Träger der Kanton Graubünden ist, den Verbund der Fachhochschule Ostschweiz (FHO). Ausserdem ist der Kanton St.Gallen als Träger an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) beteiligt.

⁵³ SKBF (2014): Bildungsbericht Schweiz 2014. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung: Aarau. Seite 254.

⁵⁴ Gesetz über die Universität St.Gallen vom 26. Mai 1988, sGS 217.1.

⁵⁵ Gesetz über die Pädagogische Hochschule St.Gallen vom 19. April 2006, sGS 216.0.

⁵⁶ Vereinbarung über die FHS St.Gallen vom 16. März 1999, sGS 234.61; Vereinbarung über die HSR Rapperswil vom 19. September 2000, sGS 234.211; Vereinbarung über die NTB Buchs vom 20. Juni 1968, sGS 234.111.

Universität

Die HSG ist eine der führenden Wirtschaftsuniversitäten Europas, anerkannt für ihre Lehre auf allen Stufen lebenslangen Lernens und für ihre Forschung in ausgewählten Gebieten grosser gesellschaftlicher Relevanz. Die integrative Sicht von Wirtschafts-, Rechts-, Sozial- und Kulturwissenschaften prägt dabei ihr Profil. Die HSG erbringt zahlreiche Programme auf Bachelor- oder Masterebene.

Tabelle 1: Ausbildungsangebot der HSG (Stand: Oktober 2015)

Bachelor-Programme	Master-Programme
Major Betriebswirtschaftslehre (BWL)	Business Innovation (MBI)
Major Volkswirtschaftslehre (VWL)	Marketing-, Dienstleistungs- und Kommunikationsmanagement (MSC)
Major International Affairs (BIA)	Rechnungswesen und Finanzen (MAccFin)
Major Rechtswissenschaft (BLaw)	Banking and Finance (MBF)
Major Rechtswissenschaft mit Wirtschaftswissenschaften (BLE)	Strategy and International Management (SIM)
	Unternehmensführung (MUG)
	Management, Organisation und Kultur (MOK)
	Volkswirtschaftslehre (MEcon)
	Quantitative Economics and Finance (MiQE/F)
	International Affairs and Governance (MIA)
	International Law (MIL)
	Rechtswissenschaft (MLaw)
	Rechtswissenschaft mit Wirtschaftswissenschaften (MLE)

Fachhochschulen

Die Fachhochschulen sind Ausbildungsorte für hochqualifizierte Fachkräfte. Sie bieten praxisorientierte Bachelor- und Masterstudiengänge in den Bereichen Technik, Wirtschaft, Soziale Arbeit und Gesundheit. Sie sichern damit den von der Wirtschaft dringend geforderten Fachkräftenachwuchs in der Ostschweiz und darüber hinaus. Die Fachhochschulen tragen mit anwendungsorientierter Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistungen zur Innovationsfähigkeit und zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Volkswirtschaft bei und leisten massgebliche Beiträge an nationale und internationale Kompetenznetzwerke. Im Rahmen der FHO bieten die einzelnen Fachhochschulen folgende Studienangebote auf Bachelor- und Masterstufe an.

Tabelle 2: Ausbildungsangebot der FHO nach Institutionen(Stand: Oktober 2015)

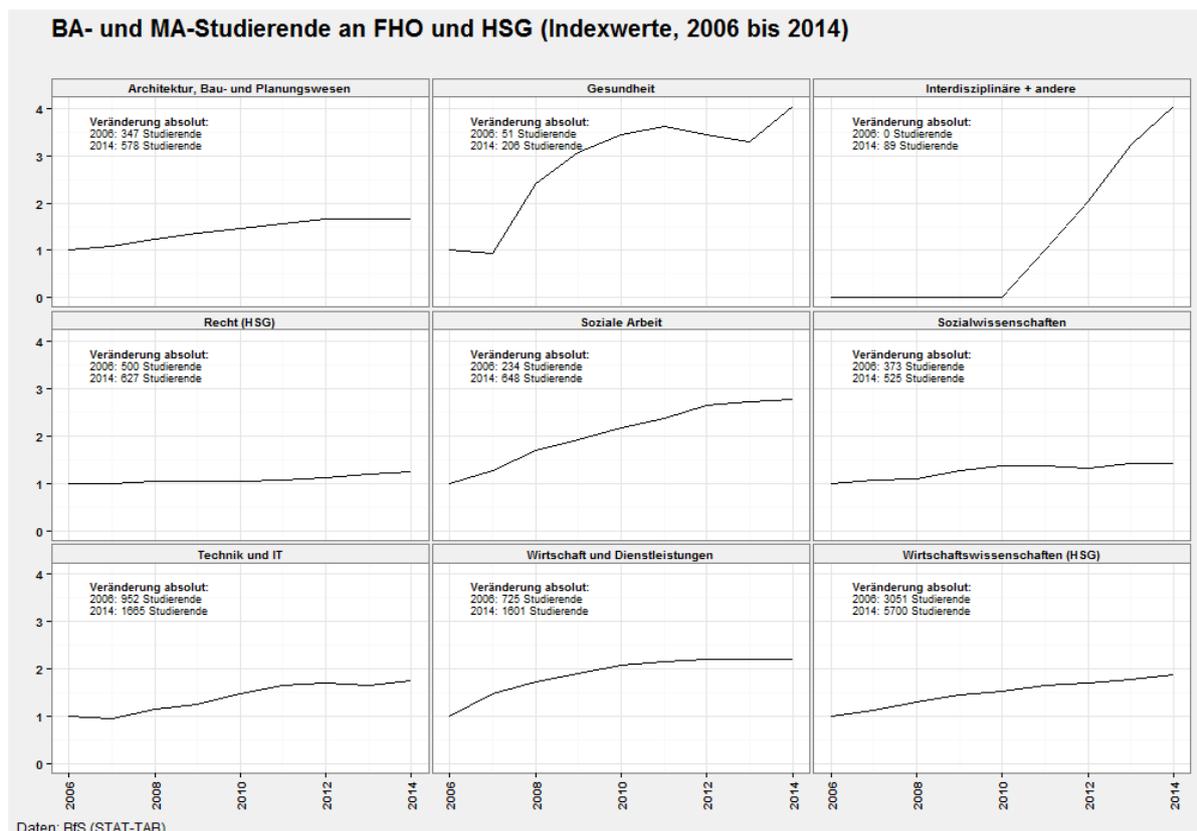
FACHBEREICH	Studiengang	FHS	HSR	NTB	HTW
TECHNIK UND INFORMATIONSTECHNOLOGIE	Elektrotechnik		x		
	Erneuerbare Energien und Umwelttechnik		x		
	Informatik		x		
	Maschinentechnik / Innovation		x		
	Wirtschaftsingenieurwesen	x	x		
	Medieningenieurwesen				x
	Systemtechnik			x	
	Master in Engineering (Technik & IT)		x	x	
	Bauingenieurwesen		x		
	Ingenieurbau/Architektur				x
ARCHITEKTUR, BAU- UND PLANUNGSWESEN	Landschaftsarchitektur		x		
	Multimedia Production				x
	Raumplanung		x		
	Master in Engineering (Bau & Planung)		x		
	Betriebsökonomie	x			x
	Informationswissenschaft				x
	Business Administration				
WIRTSCHAFT UND DIENSTLEISTUNGEN	Tourismus				x
	Master in Business Administration	x			x
	Master in Wirtschaftsinformatik	x			
	Master in Engineering (Information Science)				x
	Sozialarbeit	X			
SOZIALE ARBEIT	Sozialpädagogik	X			
	Master in Sozialer Arbeit	X			
	Pflege	x			
GESUNDHEIT	Master in Pflege	x			

Pädagogische Hochschule

Die PHSG bietet auf der Wissenschaft basierende praxisorientierte Studien mit fachlichem, methodisch-didaktischem und pädagogischem Inhalt für die Ausbildung von Lehrpersonen der Volksschule (Kindergarten, Primarschule, Realschule und Sekundarschule [Sekundarstufe I]) und der Lehrpersonen der Berufsbildung (Sekundarstufe II) an. Mit einem breiten, bedarfsgerechten Weiterbildungsangebot unterstützt die PHSG den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit bzw. die berufliche Entwicklung amtierender Lehrpersonen. Die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen beeinflusst die im vorliegenden Bericht behandelte Thematik nur bedingt und indirekt. Deshalb wird in diesem Bericht auf weitere Ausführungen zur PHSG verzichtet. Betreffend die Bedeutung der Aktivitäten der PHSG im Bereich der MINT-Förderung bei Lehrpersonen sowie bei Schülerinnen und Schülern wird auf den Bericht der Regierung vom 21. April 2015 «Stärkung der MINT-Kompetenzen» verwiesen⁵⁷.

BA- und MA-Studiengänge⁵⁸

In den letzten zehn Jahren zeigten alle Fachbereiche ein positives Wachstum auf. Während in absoluten Zahlen der Anstieg der Wirtschaftswissenschaften an der HSG die anderen Bereiche deutlich übertrifft, präsentiert sich bei den prozentualen Zuwächsen ein etwas anderes Bild. Hier sind es vor allem die Bereiche «Soziale Arbeit» (+440 Prozent seit 2005), «Architektur, Bau- und Planungswesen» (+440 Prozent), «Technik und IT» (+420 Prozent) und «Gesundheit» (+400 Prozent). Dieses Wachstum ist vor allem der Einführung neuer Studiengänge geschuldet und hat sich in den letzten drei Jahren stark abgeschwächt. Inzwischen liegt es für die meisten Bereiche wieder unter den Wachstumsraten der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge an der HSG.

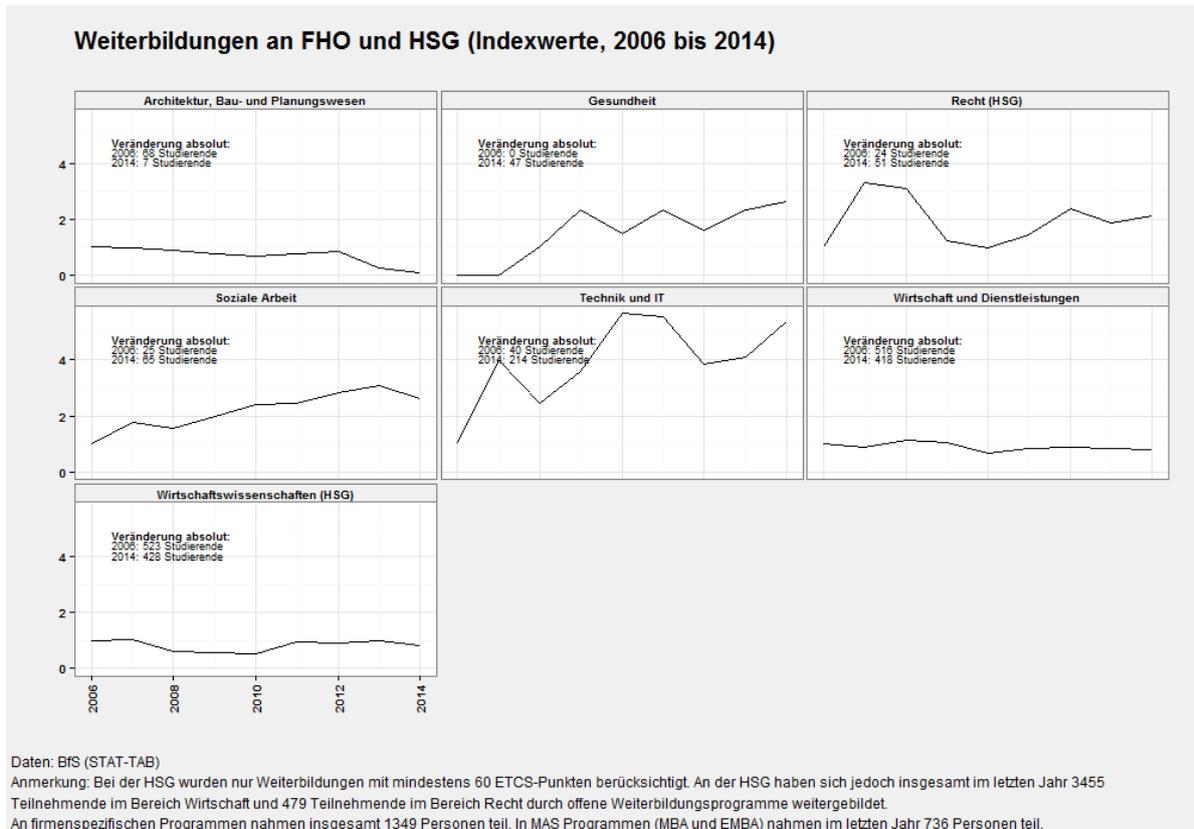


⁵⁷ Geschäft 40.15.03, vgl. insbesondere Abschnitt 6.5.

⁵⁸ Daten: Bundesamt für Statistik, Statistik der Lernenden (2014). URL: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data/blank/01.html>.

Weiterbildungen an Hochschulen

Anders als bei den Bachelor- und Masterstudiengängen ist das Wachstum bei den Weiterbildungen weniger stark ausgeprägt. Es können immer wieder Phasen abnehmenden Interesses festgestellt werden.



3.2.3 Finanzielle Unterstützung

Bereich FH und Universität (Tertiär A)

Als Träger der staatlichen Hochschulen sowie Mitträger und Standortkanton der drei Fachhochschulen im Kanton St.Gallen finanziert der Kanton über die jeweiligen Staatsbeiträge das Ausbildungsangebot für Studierende (Bachelor- und Masterstudiengänge) massgeblich mit. Darüber hinaus leistet der Kanton St.Gallen im Rahmen der Interkantonalen Universitätsvereinbarung (IUV) und der Interkantonalen Fachhochschulvereinbarung (FHV) Beiträge an ausserkantonale Hochschulen für Studierende aus dem Kanton St.Gallen. Mit der IUV und der FHV wird die Freizügigkeit für Studierende innerhalb der ganzen Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein ermöglicht (gleichberechtigter Zugang aller Studierenden zu allen Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen).

Die Studierenden in Ausbildungsgängen der Tertiär A-Stufe profitieren in hohem Mass von finanziellen Leistungen des Kantons an die Hochschulen. Die Studierenden in Bachelor- und Masterstudiengängen haben sich nur zu einem geringen Teil an den Ausbildungskosten zu beteiligen (bspw. Studien- und Prüfungsgebühren). Die Angebote der Hochschulen in der Weiterbildung sind demgegenüber kostendeckend zu erbringen, was zu entsprechenden Gebühren für die Teilnehmenden führt.

Bereich HBB (Tertiär B)

Der Kanton schliesst mit den Bildungsinstitutionen im Kanton St.Gallen Leistungsvereinbarungen und regelt darin insbesondere auch die finanzielle Unterstützung. Dabei wird seit jeher insofern eine grosszügige Praxis angewendet, als allein die Erfüllung der Qualitätsanforderungen die Vo-

oraussetzung für Beitragsleitungen darstellt und keinerlei marktverzerrenden Kriterien zur Anwendung gelangen. Die Beitragssätze für Vorbereitungskurse zu Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen sind vereinheitlicht und auf der Basis eines Lektionssatzes von Fr. 7.87 / Lektion definiert. Dies geschieht ungesehen des Angebots. Die Beiträge für Lehrgänge der höheren Fachschulen (HF) sind mit der Einführung der Freizügigkeit ab 1. August 2015 aufgrund erfolgter Erhebungen schweizweit vereinheitlicht. Zwischen 2008 und 2013 hat sich die Anzahl der Bildungsinstitutionen im Bereich HBB, die eine Leistungsvereinbarung mit dem Kanton haben, verdreifacht. Als Folge davon, ist die Anzahl der Studierenden in der höheren Berufsbildung, die einen Bildungsgang besucht, der vom Kanton finanziell unterstützt wird, um 75 Prozent angestiegen und lag im Jahr 2013 bei mehr als 6000 Personen. Der Kostenanteil der öffentlichen Hand je gehaltene Lektion ist dabei jedoch ungefähr gleich geblieben. Der Kanton St.Gallen hat im Jahr 2013 28 Prozent der entstandenen Kosten für die Berufsprüfungen, 25 Prozent der Kosten für die höheren Fachprüfungen und 54 Prozent der Kosten für die Höheren Fachschulen übernommen.

Studierende

- a) Art. 3 Bst. c der Kantonsverfassung (sGS 111.1; abgekürzt KV) gewährleistet den Anspruch auf Beiträge für die Aus- und Weiterbildung über den Grundschulunterricht hinaus nach Massgabe der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der gesuchstellenden Person und ihrer Eltern. Damit sind nach Kantonsverfassung Ausbildungsbeiträge (Stipendien, Studiendarlehen) nach dem Grundsatz der Subsidiarität auszurichten, d.h. die finanzielle und familiäre Situation einer Gesuchstellerin bzw. eines Gesuchstellers ist zu berücksichtigen. Einkommensseitig bedeutet die Subsidiarität, dass die Einkommens- und Vermögensverhältnisse der Gesuchstellenden berücksichtigt werden und dass bei der Stipendienberechnung auch eine zumutbare Leistung der Eltern angerechnet wird.

Der Grundsatz der Subsidiarität führt bei allen berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungen in der Regel dazu, dass Gesuchstellende kein Stipendium erhalten, weil sie ein Einkommen erzielen, das die anrechenbaren Kosten nach Stipendiengesetz (sGS 211.5) übersteigt. Die anrechenbaren jährlichen Kosten übersteigen auch bei Aus- und Weiterbildungen mit hohen Schulgeldern nur selten die Grenze von 25'000 Franken. Daher führt bei berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungen bereits ein bescheidenes Einkommen dazu, dass die anrechenbaren Einkünfte höher sind als die anrechenbaren Kosten. Dies ist wenigstens dann der Fall, wenn die berufliche Tätigkeit während der Ausbildung nicht deutlich reduziert wird.

Die Ausrichtung von Stipendien und Studiendarlehen dient dazu, eine Aus- oder Weiterbildung überhaupt zu ermöglichen. Demgegenüber geht es bei der Förderung der berufsbegleitenden Weiterbildung darum, bessere Bedingungen für die Weiterbildung zu schaffen. Staatliche finanzielle Unterstützung kann hierzu beitragen. Allerdings ist das st.gallische Stipendienrecht wegen des auf Verfassungsstufe vorgeschriebenen Grundsatzes der Subsidiarität hierfür wenig geeignet. Eine zusätzliche Förderung der berufsbegleitenden Weiterqualifikation müsste ausserhalb des Stipendienwesens und einkommensunabhängig erfolgen.

- b) Die meisten Paritätischen Kommissionen, die einen Gesamtarbeitsvertrag vollziehen, haben in irgendeiner Form einen Weiterbildungsfonds eingerichtet, um Weiterbildungen zum Erhalt der beruflichen Qualität zu unterstützen (Beispiele: Erlernen von neuen Niederspannungsnormen für Elektrofachleute oder Lernen von neuen Bestimmungen über die Arbeitssicherheit). Je nach Branche werden auch Beiträge an den Lohnausfall bezahlt. An Höherqualifizierungen (z.B. Meisterprüfung) werden meistens nur (symbolische) Anerkennungsbeiträge ausgerichtet. Der Parifonds Bau scheint grosszügiger zu sein als die Mehrheit der anderen Fondslösungen.
- c) Zusammenfassend bestehen für einen Grossteil der Arbeitnehmerschaft bereits fondsähnliche Finanzierungsinstrumente, um die beruflichen Qualifikationen und damit auch die Arbeitsmarktfähigkeiten zu erhalten.

- d) Es fehlen jedoch weitgehend ähnliche Instrumente zur Finanzierung von Beiträgen der Höherqualifizierung von Arbeitskräften (z.B. Meisterprüfung, HF-Ausbildungen usw.). In den eidgenössischen Räten war eine Motion hängig, mit der vom Bundesrat verlangt wird, einen Fonds für eine Qualifizierungsoffensive in der beruflichen Grundbildung von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt zu schaffen (Motion 14.3927 vom 26.09.2014). Der Bundesrat lehnte diese ab mit dem Verweis auf vorhandene Mittel zur Förderung von Entwicklungsprojekten nach den Artikeln 54 und 55 des Berufsbildungsgesetzes (SR 412.10). Diese Mittel werden schon heute auch für Projekte im Bereich des Berufsabschlusses für Erwachsene generell und für die Validierung von Bildungsleistungen im Besonderen genutzt. Vor diesem Hintergrund seien die Notwendigkeit und die Zweckmässigkeit eines besonderen Fonds sowohl bildungs- als auch finanzpolitisch fraglich. Der Bundesrat verwies im Weiteren darauf, dass die Finanzierung des Lebensunterhalts (bzw. Erwerbsersatzes) zudem nicht im Rahmen der (Berufs-)Bildung, sondern im Rahmen der dafür zur Verfügung stehenden und auf die individuelle Situation der Betroffenen abgestimmten Instrumente (bei Erwerbstätigen primär der Lohn, allenfalls ergänzt mit kantonalen Ausbildungsbeiträgen, bei Erwerbslosen Arbeitslosenversicherung, IV, Sozialhilfe usw.) erfolgt. Die Motion wurde in der Folge am 30. Juni 2015 zurückgezogen. Einer parlamentarischen Initiative mit der gleichen Stossrichtung wurde am 8. September 2015 im Nationalrat Folge gegeben (Parlamentarische Initiative 14.451 vom 26.09.2014). In der zuständigen Kommission des Ständerates fand sie jedoch keinen Zuspruch (Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerates vom 23.06.2015). Die Differenzvereinbarung ist noch nicht abgeschlossen.
- e) Mit Bewilligung der Arbeitslosenversicherung können Betriebe ihre Mitarbeitenden während der Kurzarbeit weiterbilden. Die ALV unterstützt nicht die Massnahme selbst, sondern finanziert im Rahmen der bewilligten Kurzarbeit die Weiterbildungszeit. Bewilligt die ALV Kurzarbeit, macht sie den gesuchstellenden Betrieb auf die Möglichkeit aufmerksam, gestützt auf ein entsprechendes Gesuch, Kurzarbeitszeit für betriebsinterne Weiterbildung nutzen zu können.
- f) Mit dem Beruf zusammenhängenden Weiterbildungs- und Umschulungskosten können nach Art. 39 Abs. 1 Bst. d des Steuergesetzes des Kantons St.Gallen (sGS 811.1; abgekürzt StG) sowie Art. 26 Abs. 1 Bst. d des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer (SR 642.11; abgekürzt DBG) als Berufskosten in Abzug gebracht werden. Damit ergibt sich in diesem Bereich eine Steuerharmonisierung mit der Folge, dass neu nicht nur für die direkte Bundessteuer, sondern auch für die Kantons- und Gemeindesteuern Umschulungskosten zu den Weiterbildungskosten gezahlt werden (vgl. dazu Merkblatt im Steuerbuch).
- g) Ein Kinderbetreuungsabzug von höchstens Fr. 7'500 je Kind kann geltend gemacht werden, wenn für die Betreuung eines Kindes durch Dritte (Tagesmutter, Pflegefamilie, Horte, Tagesstätten, Heime) Kosten anfallen. Der Abzug wird gewährt, soweit die Kosten in direktem kausalem Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit, der Ausbildung oder der Erwerbsunfähigkeit des Steuerpflichtigen stehen (vgl. dazu Ziff. 15.1 in der Wegleitung zur Steuererklärung).

3.2.4 Weitere Projekte im Bildungsbereich

In den letzten Jahren wurde eine Reihe von neuen Bildungsangeboten realisiert oder mit entsprechenden Vorabklärungen begonnen. Diese neuen Bildungsgänge werden mithelfen, den unter Abschnitt 2 dargelegten Arbeitskräftebedarf und Fachkräftemangel zu begegnen. Konkret zählen dazu die folgenden Projekte:

– Plätze für Humanmedizinausbildung in St.Gallen

In der Schweiz werden heute jährlich 700–800 Ärztinnen und Ärzte ausgebildet. Das Ziel liegt jedoch bei wenigstens 1'300 Ärztinnen und Ärzten. Zwischen 2009 und 2013 wurde die Aufnahmekapazität an den bestehenden Fakultäten um 40 Prozent erhöht. Für das Studienjahr 2014 wurden noch einmal 180 neue Studienplätze auf Bachelor-Stufe geschaffen. Wichtig ist jedoch, dass

auch genügend klinische Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Im Kanton Tessin und im Kanton Luzern wird derzeit über einen Masterstudiengang in Medizin diskutiert und diesbezüglich Abklärungen getroffen. Auch die ETH wird künftig ein Bachelor-Studium in Medizin anbieten.

Wie generell in der Schweiz besteht auch im Kanton St.Gallen ein Mangel an inländischen Ärztinnen und Ärzten. Dies zwingt vor allem die Spitäler zur Rekrutierung von im Ausland ausgebildetem Gesundheitspersonal, die sich aber zusehends schwieriger gestaltet. Die Regierung des Kantons St.Gallen lässt im Rahmen einer Machbarkeitsstudie abklären, wie ein St.Galler Beitrag zur Ausbildung von ärztlichem Fachpersonal aussehen könnte. Gegenstand des im Jahr 2015 erteilten Projektauftrags ist die Prüfung von Varianten für medizinische Studienplätze unter Beteiligung des Kantonsspitals St.Gallen und der HSG.

– *Förderprogramm für Hausarztmedizin*

Mit dem Förderprogramm soll Ärztinnen und Ärzten in Ausbildung ein Einblick in die Tätigkeit der Hausarztmedizin ermöglicht werden mit dem Ziel, Interessenten nach dem Abschluss ihrer Ausbildung als Grundversorger zu gewinnen und dadurch die Versorgungslücke in diesem Gesundheitsbereich verkleinern zu können. Für das Programm sind 1'225'000 Franken budgetiert.

– *Neue Studiengänge an der Fachhochschule*

Das Studienangebot an den Fachhochschulen wurde oder wird mit folgenden neuen Studiengängen systematisch ausgebaut:

- Wirtschaftsingenieur FHO: Start im Herbstsemester 2014/15 an der HSR Rapperswil und an der FHS St.Gallen;
- Praxisorientierter Bachelor-Studiengang Architektur: Start an der FHS St.Gallen im Herbstsemester 2017/18 – siehe dazu den Bericht der Regierung 40.15.02 «Wiedereinführung der Architekturausbildung an der Fachhochschule Ostschweiz (FHO)» (vgl. Abschnitt 1.2.4);
- Studiengang Wirtschaftsinformatik: Geplanter Start an der FHS St.Gallen im Herbstsemester 2017/18;
- Studiengang Gesundheit: Prüfung einer Studienangebotsweiterung mit Blick auf Start frühestens im Herbstsemester 2018/19.

– *Regionales Studium zum Beruf Schulische Heilpädagogin / Heilpädagoge (SHP)*

Die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH) bietet in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule St.Gallen (PHSG) ab dem Herbstsemester 2015 in Rorschach ein regionales Studium zum Beruf SHP, Vertiefungsrichtung «Pädagogik bei Schulschwierigkeiten», an. Nach der Evaluation steht eine jährliche Durchführung ab dem Jahr 2019 in Aussicht.⁵⁹

– *Prüfung einer IT-Offensive an der Universität St.Gallen*

Die Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell (IHK) hat im Jahr 2015 der Universität St.Gallen Fr. 200'000.– zur Erarbeitung einer Konzept- und Machbarkeitsstudie «Studien-schwerpunkt Informatik» zur Verfügung gestellt. Damit soll die konzeptionelle Basis für eine universitäre Ausbildung in angewandter Informatik gelegt werden. Neben möglichen Alleinstellungsmerkmalen eines solchen Studiengangs sollen vor allem auch der Praxisbezug und der Wissenstransfer zum industriellen Sektor im Zentrum der Untersuchung stehen. Zudem sollen Kooperationsmodelle mit anderen Ausbildungsinstitutionen und Firmen – vorab in der Ostschweiz – entwickelt werden. Vgl. dazu auch Abschnitt 6.3.10.b.

⁵⁹ Informationen finden sich in der Antwort der Regierung vom 28. April 2015 auf die Interpellation 51.15.03, Mangel an Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen im Kanton St.Gallen.

– *Informatikmittelschule*

Die FHS St.Gallen bietet zurzeit den Studiengang Wirtschaft mit Vertiefung Wirtschaftsinformatik und ab dem Herbstsemester 2017/18 wie erwähnt einen eigenständigen Studiengang Wirtschaftsinformatik an. Die HSR Rapperswil bietet ein Informatikstudium an. Vor diesem Hintergrund sind als Zubringer zur Tertiärstufe, aber auch zur generellen Förderung der Berufsausbildung in Informatik an den Kantonsschulen am Brühl St.Gallen (KSB) und Sargans (KSS) sowie dem Berufs- und Weiterbildungszentrum Rapperswil-Jona (BWZR) neue Informatikmittelschulen mit Ausbildungsbeginn im Herbst 2017 geplant. Diese Informatikmittelschulen bedingen die Schaffung gesetzlicher Grundlagen. Der entsprechende Gesetzgebungsprozess wird im Rahmen dieser Parlamentsvorlage eingeleitet (XIII. Nachtrag zum Mittelschulgesetz; IV. Nachtrag zum Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung). Die Botschaft ist Gegenstand von Abschnitt 6, die Gesetzesentwürfe sind der Vorlage am Schluss beigefügt.

– *Entwicklung der Maturitätsquoten im Kanton St.Gallen*

In Erfüllung des Postulatsauftrags 43.14.07 Entwicklung der Maturitätsquote im Kanton St.Gallen, wird die Regierung dem Kantonsrat im Frühjahr 2016 einen Bericht zuleiten, in dem die Rolle und Kapazität des Gymnasiums als Faktor zur Vermittlung künftiger Fachkräfte dargelegt werden.

– *Konzept Ausbildungsverpflichtung für nicht-universitäre Gesundheitsberufe*

Einen besonderen Stellenwert für die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften im Gesundheitsbereich hat das Konzept einer Ausbildungsverpflichtung für nicht-universitäre Gesundheitsberufe (Pfleger- und MTT-Berufe), das ab dem Jahr 2016 zur Anwendung gelangt.

Das Gesundheitswesen muss den Berufspersonen attraktive Arbeitsstellen bieten, damit diese so lange wie möglich in der Branche tätig bleiben. Der Kanton unterstützt die betriebliche Ausbildungstätigkeit und setzt dafür entsprechende Rahmenbedingungen fest. Den wichtigsten Ansatzpunkt dazu bildet eine Ausbildungsverpflichtung im Bereich der nicht-universitären Gesundheitsberufe auf Grundlage von gesetzlichen Vorgaben für diejenigen Institutionen, die im Rahmen der seit dem Jahr 2012 geltenden neuen Spitallfinanzierung auf der kantonalen Spitalliste geführt werden.

Im Rahmen einer Ausbildungsverpflichtung sollen die Betriebe eine Mindestzahl an jährlichen Ausbildungswochen erbringen und auf diese Weise einen Beitrag zur Nachwuchssicherung leisten. Die Entschädigung der erbrachten Ausbildungsleistungen erfolgt über die einheitlichen Fallpauschalen zur stationären Versorgung. Als Steuerungsmodell zur Berechnung der jährlichen betrieblichen Ausbildungsverpflichtung dient das Ausbildungspotenzial in Abhängigkeit vom Stellenplan. Auf diese Weise wird auch eine Gleichbehandlung im Ausbildungsbereich der nicht-universitären Gesundheitsberufe zwischen allen Institutionen der kantonalen Spitalliste erreicht. Ausbildungsverpflichtungen können dabei auch über die Bildung von Ausbildungsverbunden erfüllt werden. Ein Ausgleichsfonds stellt zudem sicher, dass Betriebe mit – im Vergleich zum Ausbildungspotenzial – zu geringer Ausbildungstätigkeit andere Ausbildungsinstitutionen unterstützen, die über die geforderte Pflichtvorgabe hinaus Ausbildungsleistungen erbringen.

– *Lohnanpassungen Fachmann/-frau Gesundheit (FAGE) und Ausbildungen an Höheren Fachschulen (HF)*

Aufgrund eines interkantonalen Vergleichs, der aufzeigte, dass der Kanton St.Gallen in diesem Bereich Aufholbedarf hat, wurden im Jahr 2014 die Ausbildungslöhne für FAGE- und HF-Ausbildungen erhöht. Die Erhöhung erfolgte vorerst in einem Ausmass, der von den Gesundheitsinstitutionen finanziell tragbar ist.

– *Integrationskurse für Jugendliche und junge Erwachsene*

Der Kanton St.Gallen finanziert im Rahmen der Brückenangebote Integrationskurse für Jugendliche und junge Erwachsene im Alter zwischen 15 und 21 Jahren, die aufgrund des Migrationshintergrundes noch keine ausreichenden Deutschkenntnisse aufweisen, um ein Praktikum im Rahmen der Vorlehre absolvieren zu können. Während 16 Lektionen je Woche werden die Teilnehmenden ein Jahr lang mit intensivem Deutschunterricht auf den Einstieg in die duale Berufsbildung oder den Übertritt in die Vorlehre vorbereitet. Die derzeit 10 geführten Klassen mit über 120 Teilnehmenden (Nachfrage stark zunehmend) werden am Gewerblichen Berufs- und Weiterbildungszentrum St.Gallen (GBS) und am Berufs- und Weiterbildungszentrum Rapperswil-Jona (BWZR) geführt.

3.2.5 Handlungsbedarf

– *Bildungsangebot*

Aus den oben aufgeführten Statistiken geht hervor, dass im Kanton St.Gallen ein grosses Aus- und Weiterbildungsangebot besteht. Zudem ist eine Reihe von neuen Bildungsangeboten schon umgesetzt oder in der Planungsphase. Diese neuen Angebote stehen in Einklang mit der in Abschnitt 2 dargelegten Analyse des Arbeitskräftebedarfs und Fachkräftemangels. Sie sollen künftig vermehrt – anders als bisher (vgl. Abschnitt 3.2.1.b) – auch dann lanciert und aufrechterhalten werden, wenn das Mengengerüst in der Anfangsphase oder zwischenzeitlich die Rentabilität nicht sofort garantiert. Neue Bildungsangebote sind Investitionen in die Zukunft, deren Kosten-/Nutzenrelation nicht kurzfristig bilanziert werden kann, sondern auf längere Frist angelegt ist. Dies gilt für ökonomisch orientierte Angebote wie diejenigen zur Behebung des Fachkräftemangels in besonderem Mass.

– *Möglichkeiten zur Weiter- und Nachqualifizierung*

Der Bedarf des Arbeitsmarktes an Personen, die nicht wenigstens über eine berufliche Grundbildung oder gymnasiale Maturität verfügen, hat stark abgenommen. Die Qualifizierung von Erwachsenen ohne Berufsabschluss wurde deshalb in den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen von Bund und Kantonen verankert. Um dieses Ziel zu erreichen, werden in einem Bericht des WBF die folgenden Punkte als besonders relevant hervorgehoben:⁶⁰

- Einbezug vorhandener Kompetenzen;
- Flexibilität/Modularisierung;
- Zielgruppenorientierung;
- Erwachsenengerechte Lernumgebung;
- Information, Beratung und Begleitung;
- Finanzierung.

– *Bildungsnachfrage*

Die Gründe, weshalb das Weiterbildungsangebot nicht genutzt wird, sind vielfältig, aber statistisch kaum erfasst. Verschiedene Aspekte kommen in Frage:

- Finanzielle Gründe;
- Mangelnde Unterstützung des Arbeitgebers;
- Mangelnde Motivation des Arbeitnehmenden.

Der Handlungsbedarf seitens des Kantons ist diesbezüglich unterschiedlich:

– *Finanzielle Unterstützung von Weiterbildungen:*

Wie bereits unter Abschnitt 3.2.3 ausgeführt bestehen in verschiedenen Branchen spezifische Lösungen zur Unterstützung von Weiterbildungen. Nicht zielführend erscheint von Seiten des Kantons ein Ausbau des Stipendienwesens. Der Grundsatz der Subsidiarität, wie er in Art. 3 Bst. c der Kantonsverfassung (sGS 111.1) festgelegt ist, führt bei allen berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungen in der Regel dazu, dass Gesuchstellende keinen Ausbildungsbeitrag

⁶⁰ Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2014): Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene, bestehende Angebote und Empfehlung für die Weiterentwicklung., WBF/SBFI: Bern.

erhalten, weil sie ein Einkommen erzielen, das die anrechenbaren Kosten nach Stipendiengesetz (sGS 211.5) übersteigt. Wie in Abschnitt 3.2.3 Bst. c und d ausgeführt wird, bestehen für verschiedene Branchen bereits Finanzierungsinstrumente oder es stehen solche auf Bundesebene zur Diskussion. Aus Sicht der Regierung ist deshalb von zusätzlichen kantonalen finanziellen Förderinstrumenten zur Weiterbildung abzusehen.

– *Unterstützung des Arbeitgebers:*

Die Arbeitgeber stehen bezüglich des Fachkräftemangels ebenfalls in der Verantwortung und es ist in ihrem eigenen Interesse, Fachkräfte zu erhalten und eventuell auch zu binden, indem sie deren Weiterbildung unterstützen. Dies ist von Seiten der Wirtschaft unbestritten, so dass seitens des Kantons kein Handlungsbedarf besteht. Was seine Rolle als Arbeitgeber angeht nimmt der Kanton seine diesbezügliche Verantwortung wahr.

– *Motivation des Arbeitnehmenden:*

Die Motivation der Arbeitnehmenden, eine Weiterbildung mit dem Ziel einer Höherqualifizierung zu absolvieren, wird durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst. Von staatlicher Seite am ehesten beeinflussbar sind finanzielle Anreize, wie sie vorstehend ausgeführt werden.

3.2.5.a Massnahmenvorschläge

– *Arbeits- und erwachsenengerechte Flexibilisierung, Modularisierung und Teilzertifizierung des Ausbildungsangebots*

Im schon erwähnten Bericht des WBF⁶¹ wird die Modularisierung und Flexibilisierung von Bildungsgängen empfohlen, um die Weiter- und Nachqualifizierung zu fördern. Dies erleichtert auch die Anrechnung vorhandener Kompetenzen (Dispensation von einzelnen Modulen). Personen mit wenig Lernerfahrung erhalten zudem Orientierungspunkte (bereits erreichte beziehungsweise noch bevorstehende Etappenziele). Laut demselben Bericht (Seite 14) gibt es in St.Gallen auf Stufe EBA und EFZ für vier berufliche Grundausbildungen besondere Angebote für Erwachsene an den Berufsfachschulen (Stand Herbst 2013).

Eine Modularisierung von Bildungsgängen wurde teilweise geprüft, jedoch nie umgesetzt. Dies vor allem deshalb, weil sich ein entsprechendes Angebot für die Anbieter der Studiengänge finanziell nicht lohnt. Aufgrund der bestehenden Rechtslage kann der Kanton die entsprechenden Angebote nicht vorschreiben.

– *Information und Kommunikation verbessern*

Neben dem grundsätzlichen Angebot an Validierungsverfahren ist insbesondere auch eine gute Kommunikation und Information nötig. Der Kanton Zürich hat diesbezüglich eine Website aufgeschaltet und organisiert Informationsanlässe zu vier vom SBFJ anerkannten Validierungsverfahren.⁶²

Es wird deshalb geprüft, inwiefern der Kanton St.Gallen das diesbezügliche Informationsangebot verbessern kann. Dies betrifft sowohl das grundsätzliche Informationsangebot insbesondere aber auch dasjenige zu konkreten berufsbezogenen Validierungsverfahren.

⁶¹ Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2014): Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene, bestehende Angebote und Empfehlung für die Weiterentwicklung, WBF/SBFJ: Bern.

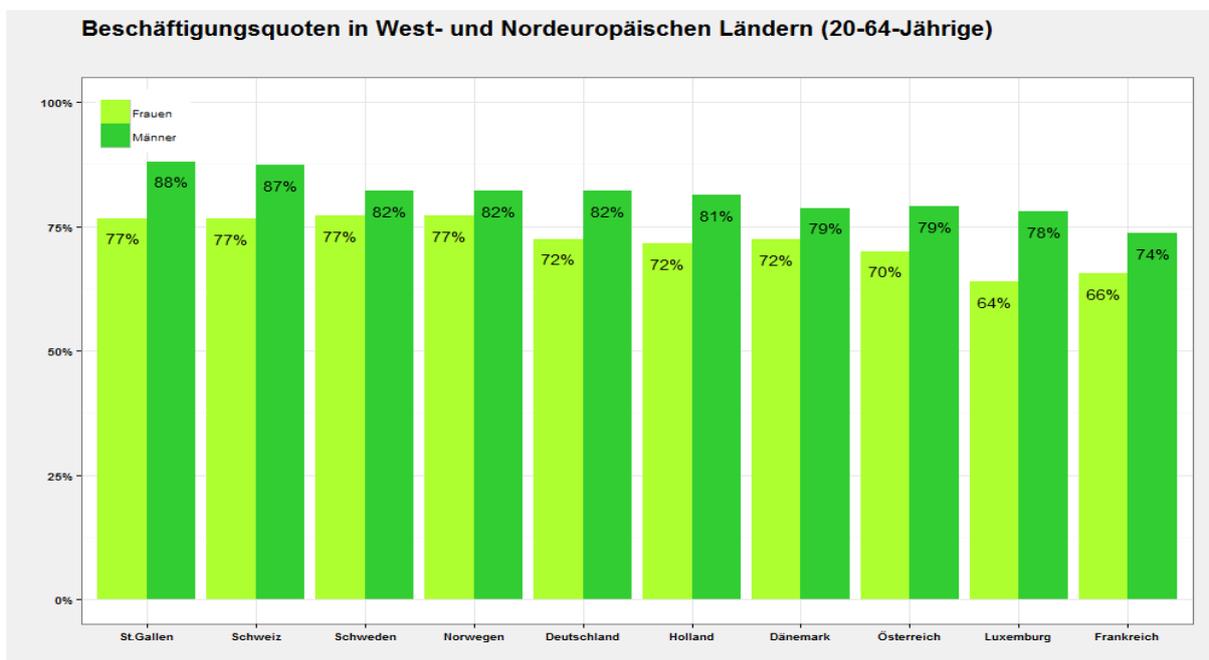
⁶² http://www.mba.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/berufslehre_abschlusspruefung/qualifikationsverfahren_fuer_erwachsene/berufserfahrung.html.

3.3 Familie

3.3.1 Ausgangslage

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Schlüsselfaktor für ein erfolgreiches Zusammenspiel von bezahlter und unbezahlter Arbeit und für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter. Wichtigste Voraussetzungen dafür sind einerseits familienfreundliche Arbeitsplätze und andererseits ein breit gefächertes familien- und schulergänzendes Kinderbetreuungsangebot, das der Nachfrage gerecht wird, gute Qualität bietet und finanziell tragbar ist.

Von Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit profitieren alle Beteiligten: Frauen können sich für Karriere und Familie entscheiden, und Männer können ihre Verantwortung als Väter aktiv wahrnehmen. Die ausgeglichene Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auf beide Elternteile bedeutet eine bessere Risikoaufteilung, z.B. bei Arbeitslosigkeit oder wenn ein Elternteil ausfällt. Die Kinder erleben ein breiteres Spektrum an Handlungsmöglichkeiten und Rollenbildern, was ihrer Sozialisation förderlich ist. Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie verringert zudem das Armutsrisiko, gerade auch von Alleinerziehenden (zu 89 Prozent Frauen).



Daten: Eurostat (2013), SAKE (2013)

In der Fachkräfteinitiative des Bundes wird dieses Handlungsfeld unter dem Titel «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» intensiv bearbeitet. Der Bundesrat stellt in seinem Bericht zum Stand der Umsetzung der Fachkräfteinitiative vom 19. Juni 2015 fest, dass Mütter und Väter mit Betreuungspflichten grundsätzlich gut im Arbeitsmarkt integriert sind⁶³. In den letzten Jahren ist der Anteil erwerbstätiger Frauen stark gestiegen. Gleichzeitig zeigt sich eine Tendenz, dass Männer sich vermehrt in Haushalt und Kinderbetreuung engagieren. Diese Tatsache darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Mehrheit der Frauen teilzeit-erwerbstätig ist und dies – besonders wenn kleine Kinder im Haushalt leben – oft mit einem niedrigen bis sehr tiefen Beschäftigungsgrad. So arbeiten 31 Prozent der Mütter mit kleinen Kindern bis 6 Jahren in einem Pensum unter 50 Prozent und weitere 31 Prozent sind gar nicht erwerbstätig. Erst wenn die Kinder älter sind als 15 Jahre nimmt der Anteil Mütter mit Kleinstpensen wieder leicht ab (27 Prozent) und auch der Anteil nicht erwerbstätiger Mütter sinkt auf 20 Prozent. Umgekehrt sind Männer, besonders Väter, meist vollzeiterwerbstätig (88,2 Prozent aller Väter mit Partnerin und Kind(ern) unter 25 Jahren), teilzeiterwerbstätig sind lediglich 7,4 Prozent der Väter.⁶⁴

⁶³ Fachkräfteinitiative – Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen, S. 30.

⁶⁴ Daten: BfS (SAKE Bundesamt für Statistik, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung [2010]).

Der Bund geht sodann davon aus, dass nach einer Familienphase jährlich etwa 13'500 Mütter auf Stellensuche sind. Die in Abschnitt 2.4.3 dargelegten Auswertungen zeigen auf, dass auch im Kanton St.Gallen das zusätzliche Arbeitskräftepotenzial bei Frauen deutlich grösser ist als bei Männern. Entsprechend sind auf Bundes- und Kantonsebene, aber auch bei den Sozialpartnern verschiedene Massnahmen bereits ausgelöst worden. Aus Sicht der Regierung stehen die folgenden Handlungsbereiche im Vordergrund:

- Familienergänzende Betreuungsangebote;
- Flexible Arbeitsorganisation – bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie;
- Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt.

3.3.2 Familienergänzende Betreuungsangebote

Eine Möglichkeit zur Entschärfung des Fachkräftemangels liegt in der Erhöhung des Arbeitspensums teilzeitarbeitender Personen und insbesondere der Frauen. Frauen beteiligen sich heute trotz guter Qualifikationen ab 25 Jahren deutlich weniger am Arbeitsmarkt als Männer. Ein Grund für diese tiefe Erwerbsquote der Frauen sind die Kosten für die familienergänzenden Betreuungsangebote.⁶⁵ Betreuungsangebote werden dann genutzt, wenn sich die Arbeit auch für die zweitverdienende Person lohnt. In den letzten Jahren haben sich einige Studien insbesondere mit Schwelleneffekten und negativen Erwerbsanreizen der Tarifsysteme der Betreuungsangebote sowie der kantonalen Steuersysteme auseinandergesetzt.^{66,67}

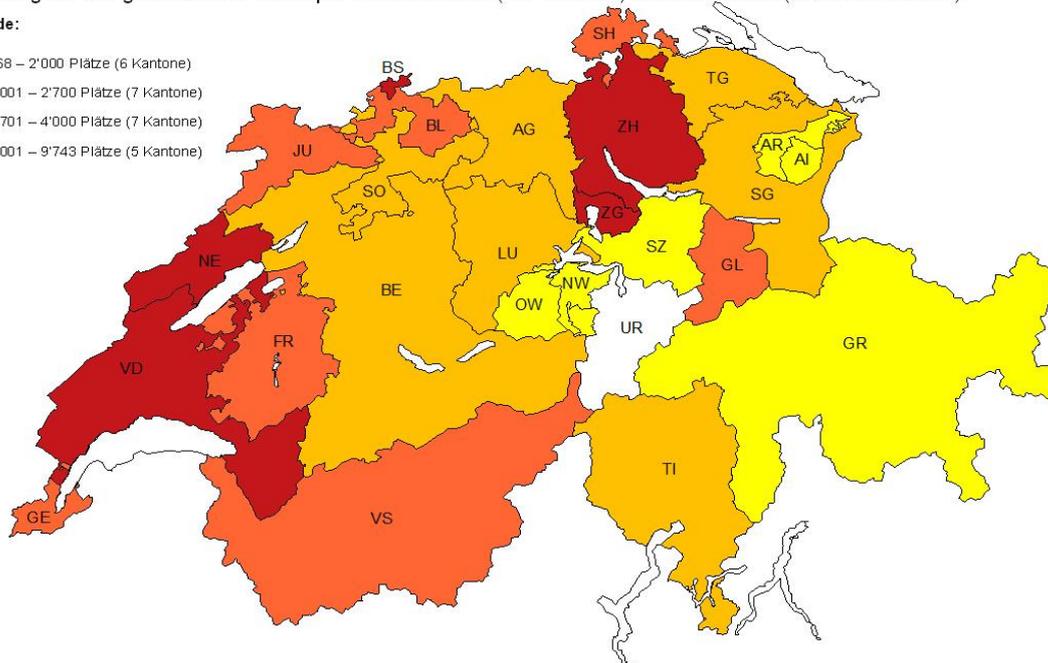
Ein weiterer Grund für die eher tiefe Erwerbsbeteiligung von Müttern ist die teilweise mangelhafte Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen insbesondere im ländlichen Raum. Zwar konnten dank den Finanzhilfen des Bundes in den vergangenen Jahren zusätzliche Plätze geschaffen werden, die Verteilung der neu geschaffenen Plätze variiert jedoch von Kanton zu Kanton.⁶⁸

Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung:

Verteilung der neu geschaffenen Plätze pro 100'000 Kinder (0 – 15 Jahre) auf die Kantone (Stand 03.08.2015)

Legende:

- 368 – 2'000 Plätze (6 Kantone)
- 2'001 – 2'700 Plätze (7 Kantone)
- 2'701 – 4'000 Plätze (7 Kantone)
- 4'001 – 9'743 Plätze (5 Kantone)



BSV, Bereich Statistik

© swisstopo 2015

⁶⁵ Ecoplan (2015): Erwerbskompatibilität von Finanzierungsmodellen für Tagesstrukturen im Schulbereich. SECO: Bern.

⁶⁶ SKOS (2007): Steuern, Transfers und Einkommen in der Schweiz. Bern.

⁶⁷ Ecoplan (2012): Verbesserung der sozialen Sicherung von Familien. Finanzielle Situation der St.Galler Familienhaushalte – Sozialleistungen – Optimierungsmöglichkeiten. Departement des Innern des Kantons St.Gallen: Bern.

⁶⁸ BSV (Stand 03.08.2015): Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung; Allgemeine Informationen. URL: <http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html>.

In zwei Untersuchungen des Büros BASS wird dargelegt, dass sich Investitionen in die Kinderbetreuung volkswirtschaftlich lohnen.^{69,70} Denn die höhere Erwerbsbeteiligung insbesondere auch von alleinerziehenden Eltern kann Sozialhilfekosten verringern oder gar vermeiden. Zudem trägt das höhere Erwerbseinkommen der Eltern zu höheren Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträgen bei. Ist ein familienergänzendes Betreuungsangebot von guter pädagogischer Qualität, so hat dies direkte positive Auswirkungen auf die Bildung, Sozialisation und Integration der Kinder, was zu weniger Folgekosten für spätere Förder- oder Interventionsmassnahmen führen kann.

Die Untersuchungen zeigen weiter auf, dass ein gut ausgebautes Angebot an familienergänzenden Betreuungsangeboten ein wichtiger Standortvorteil für eine Gemeinde ist. Auch für Arbeitgeber ist es am Arbeitsmarkt ein Vorteil, wenn sie Betreuungsangebote bereitstellen können. Nicht nur sozial schwächere Eltern profitieren von guten Einrichtungen, auch einkommensstarke, gut ausgebildete Eltern machen die Wohnortwahl unter anderem vom Angebot an Kindertagesstätten abhängig. Für Unternehmen sind demnach ebenfalls Standorte interessant, die ein gutes Angebot an familienergänzenden Angeboten aufweisen, da an diesen Orten die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften höher ist.⁷¹

Dass die pädagogische Qualität einer Kindertagesstätte auch das Erwerbsverhalten von Müttern beeinflussen kann, zeigt eine deutsche Untersuchung aus dem Jahr 2014.⁷² Die Analyse gibt Hinweise darauf, dass Merkmale der Strukturqualität - insbesondere der Betreuungsschlüssel - mit dem Erwerbsverhalten von Müttern in Zusammenhang stehen. Insbesondere Mütter mit Kindern unter drei Jahren sind eher bereit, ihre Kinder betreuen zu lassen, wenn die Einrichtung über genügend Personal verfügt. Dank guter Betreuung ihrer Kinder können Eltern mehr oder weniger ununterbrochen erwerbstätig sein. Damit verbessert sich die persönliche Ausgangslage der Eltern auf dem Arbeitsmarkt auf lange Sicht, weil ihr berufliches Ausbildungs- und Erfahrungswissen erhalten bleibt bzw. noch erweitert werden kann.

Massnahmen des Bundes zur Förderung der familienergänzenden Betreuung

Das Bundesgesetz über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung (SR 861; abgekürzt KBFHG) ist seit dem 1. Februar 2003 in Kraft. Es handelt sich um ein befristetes Impulsprogramm, das die Schaffung zusätzlicher Plätze für die Tagesbetreuung von Kindern fördern soll. Eine Evaluation zeigte, dass die Nachhaltigkeit der Finanzhilfen sehr hoch ist: 98 Prozent der Kindertagesstätten und 95 Prozent der Einrichtungen für die schulergänzende Kinderbetreuung, deren Gesuch um Finanzhilfen seit wenigstens einem Jahr erfolgreich abgeschlossen ist, sind zum Zeitpunkt der Untersuchung im Frühjahr 2013 noch in Betrieb. Die Mehrheit der Einrichtungen konnte den Umfang und die Qualität des Angebots konstant halten oder zwischenzeitlich sogar noch ausbauen. Der Erfolg des Programms war denn auch ein Grund für die erneute Verlängerung des Impulsprogramms bis 31. Januar 2019 und die Bewilligung eines Verpflichtungskredits von 120 Mio. Franken.⁷³

Obwohl das Impulsprogramm erfolgreich ist, sind nach wie vor die hohen Kosten für die Fremdbetreuung von Kindern der Grund, warum es sich für Eltern oft nicht lohnt, vermehrt erwerbstätig zu sein. Zudem entsprechen insbesondere die Betreuungsangebote für Schulkinder zu wenig den spezifischen Bedürfnissen erwerbstätiger Eltern, da diese in vielen Gemeinden nur stundenweise

⁶⁹ Büro BASS (2001): Volkswirtschaftlicher Nutzen von Kindertagesstätten. Welchen Nutzen lösen die privaten und städtischen Kindertagesstätten in der Stadt Zürich aus? Sozialdepartement der Stadt Zürich: Zürich.

⁷⁰ Büro BASS (2007): Volkswirtschaftlicher Nutzen der Kindertageseinrichtungen in der Region Bern. Verein Region Bern VRB: Bern.

⁷¹ Büro BASS (2001): Volkswirtschaftlicher Nutzen von Kindertagesstätten. Welchen Nutzen lösen die privaten und städtischen Kindertagesstätten in der Stadt Zürich aus? Sozialdepartement der Stadt Zürich: Zürich.

⁷² Schober, Pia und Katharina Spiess (2014): Die Kita-Qualität ist für das Erwerbsverhalten von Müttern mit Kleinkindern relevant – Zusammenhang eindeutiger in Ostdeutschland. DIW Wochenbericht (21/2014): 463-471.

⁷³ Bundesamt für Sozialversicherungen (2013): Evaluation «Anstossfinanzierung». Nachhaltigkeit der Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit oder Ausbildung. BSV: Bern.

und nicht während Schulferien angeboten werden. Mit gezielten zusätzlichen Finanzhilfen will der Bund nun ein erhöhtes finanzielles Engagement von Kantonen und Gemeinden unterstützen, um die Kosten für die Drittbetreuung von Kindern noch deutlicher zu senken und ein noch besser auf die Bedürfnisse der Eltern abgestimmtes Angebot zu fördern. Die Finanzhilfen würden den Kantonen im Verhältnis zur Erhöhung der jährlichen kantonalen und kommunalen Subventionen, unter allfälligem Einbezug der Arbeitgeber, gewährt. Die Beteiligung des Bundes ist je Kanton auf höchstens drei Jahre begrenzt und nimmt von Jahr zu Jahr ab. Für diese neue Finanzhilfe will der Bundesrat 100 Millionen Franken verteilt auf acht Jahre zur Verfügung stellen. Das Vernehmlassungsverfahren zu diesen neuen Finanzhilfen läuft bis Januar 2016. Aktuell ist vorgesehen, dass diese nur an Kantone ausgerichtet werden, in denen die Förderung familienergänzender Kinderbetreuung als Pflichtaufgabe gesetzlich verankert ist. Das ist im Kanton St.Gallen aktuell nicht der Fall.

Im Rahmen der Fachkräfteinitiative des Staatssekretariates für Wirtschaft (SECO) zeigt eine Studie von Ecoplan im Übrigen auf, dass sich die Ausgestaltung der Subventionierung sowie der Tarifsysteme in den einzelnen Kantonen unterschiedlich auf Angebot, Nachfrage und Erwerbstätigkeit auswirken.⁷⁴ Konkrete Ansatzpunkte, mit denen negative Erwerbsanreize vermindert oder verhindert werden können, bieten:

- Die Angebotspflicht, wobei bei der Umsetzung wirtschaftliche Aspekte den Vereinbarkeitsüberlegungen gegenübergestellt werden müssen;
- Vorgaben bezüglich der Ausgestaltung der Angebote (Tarifsystem, Betreuungszeit, Ferienbetreuung);
- Mitfinanzierung der öffentlichen Hand: Einkommensabhängige Tarife mit proportionalem, stufenlosem Tarif-Modell.

Situation im Kanton St.Gallen

Letztmals wurde durch die HTW Chur im Jahr 2011 die familienergänzende Betreuungssituation im Kanton St.Gallen sowohl im Vorschul- wie auch Schulbereich untersucht.⁷⁵ Gemäss dieser Untersuchung liegt der Versorgungsgrad (Anzahl Betreuungsplätze im Verhältnis zur Anzahl Kinder) im Vorschulbereich im Kanton St.Gallen bei 5 Prozent und damit deutlich unter jenem des Kantons Zürich (Jahr 2009: 16,5 Prozent) und des Kantons Zug (Jahr 2009: 17,6 Prozent). Betrachtet man den Versorgungsgrad auf Ebene der einzelnen Gemeinden, so fällt auf, dass zwischen den Gemeinden grosse Unterschiede bestehen. Eine aktuelle und detaillierte Datengrundlage wie jene aus dem Jahr 2011 fehlt allerdings. Das Amt für Soziales ist zuständig für die Bewilligung und Aufsicht von Kindertagesstätten, sofern diese nicht der Aufsicht einer Schulgemeinde unterstehen. Die aktuellen Zahlen des Amtes für Soziales weisen 1'737 Plätze allein in Kindertagesstätten aus (Stand 1. September 2015; exklusive schulergänzende Angebote). Ein Platz wird im Schnitt von drei Kindern genutzt.

Auf privatwirtschaftlicher Seite stellt der Verein «Familienplattform Ostschweiz» für die Arbeitnehmer seiner Mitgliedsfirmen Informations- und Beratungsdienstleistungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung.

Im Rahmen des Impulsprogramms des Bundes konnten in den letzten 12 Jahren gesamtschweizerisch 1'736 familien- und schulergänzende neue Plätze (816 neue Plätze in Kindertagesstätten und 920 neue Plätze in der schulergänzenden Betreuung) geschaffen werden.⁷⁶ Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, ist die Verteilung der eingereichten Gesuche auf die Gemeinden sehr unterschiedlich.

⁷⁴ Ecoplan (2015): Erwerbskompatibilität von Finanzierungsmodellen für Tagesstrukturen im Schulbereich. SECO: Bern.

⁷⁵ Simon, Silvia und Claudia Zogg (2011): Familienergänzende Kinderbetreuung im Kanton St.Gallen. HTW Chur/kita-netzwerk sg: Chur.

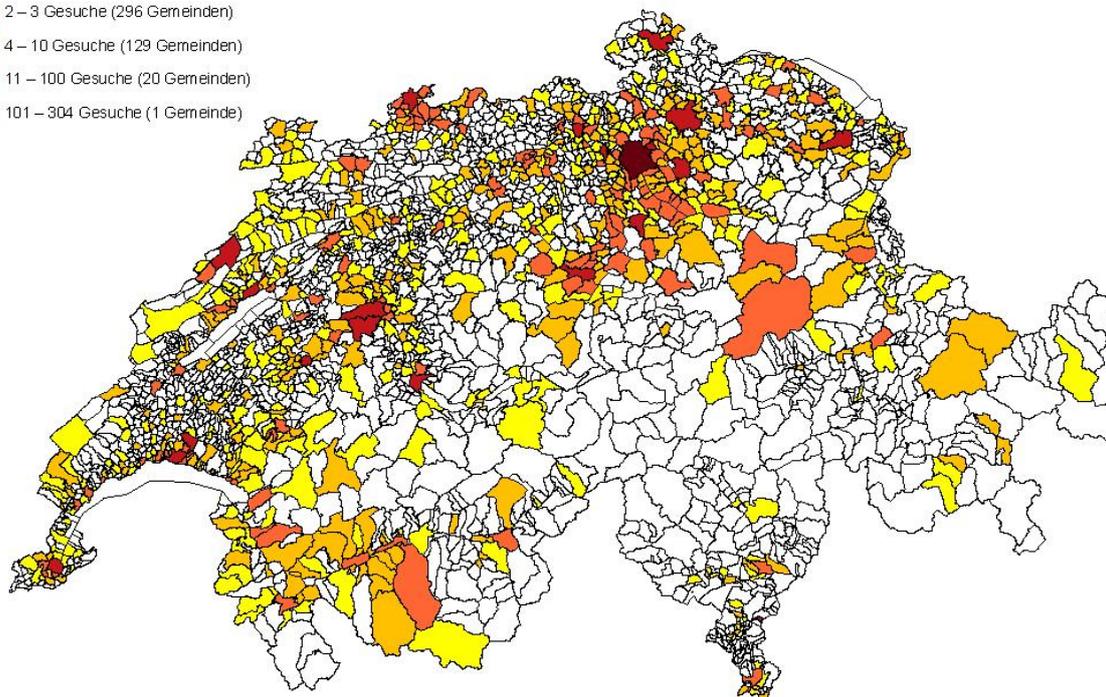
⁷⁶ Bundesamt für Sozialversicherungen (2015): Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung: Bilanz nach zwölf Jahren (Stand 1. Februar 2015). BSV: Bern.

Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung:

Verteilung der bewilligten Gesuche auf die Gemeinden (Stand 03.08.2015)

Legende:

- 1 Gesuch (413 Gemeinden)
- 2 – 3 Gesuche (296 Gemeinden)
- 4 – 10 Gesuche (129 Gemeinden)
- 11 – 100 Gesuche (20 Gemeinden)
- 101 – 304 Gesuche (1 Gemeinde)



BSV, Bereich Statistik

© swisstopo 2015

Insbesondere in der vorschulischen Betreuung bestehen erhebliche Lücken im Angebot, die nur teilweise durch Tagesfamilien aufgefangen werden können. Das Verzeichnis der Kindertagesstätten im Kanton St.Gallen zeigt denn auch auf, dass die Abdeckung insbesondere in städtischen Gebieten sowie in den Regionen Rheintal, Werdenberg und Sarganserland bedeutend besser ist als beispielsweise im Toggenburg.⁷⁷

Im Bereich der schulergänzenden Betreuung ist die Situation insofern anders, da seit dem Schuljahr 2008/2009 die Schulen verpflichtet sind, für alle Schulkinder ein Mittagstischangebot zur Verfügung zu stellen. Eine Umfrage des Bildungsdepartementes aus dem Jahr 2014 bei den Trägern der Volksschule zur Ausgestaltung und der Nachfrage des Mittagstisches zeigt folgendes Bild:

- Bei 73 von 93 Schulträgern wird ein Mittagstisch angeboten;
- 6 Prozent der Schülerinnen und Schüler nutzen das Angebot;
- 53 Schulträger bieten ein Mittagessen an;
- 9 Schulträger haben das Lunchmodell (mitgebrachtes Essen, Mittagsbetreuung);
- 34 Schulträger wählen das Modell der Gastfamilie.

Einzelne Schulen bieten kein entsprechendes Angebot an, da die Nachfrage nicht vorhanden sei. Über die Gründe für die mangelnde Nachfrage und die tiefe Nutzung der Angebote, etwa mangelnde Bedürfnisgerechtigkeit der Angebote, Qualität oder Ganztagesbetreuung, kann nur spekuliert werden. In der Stadt St.Gallen, die über ein – im Vergleich zu den anderen Gemeinden – quantitativ und qualitativ gutes Angebot für Schulkinder verfügt, liegt die Nutzung des Angebots bei rund 30 Prozent. Ob diese sehr hohe Nutzungsquote in der Stadt auf das Angebot oder soziodemographische Faktoren zurückzuführen ist, kann ebenfalls nur vermutet werden.

⁷⁷ Amt für Soziales des Kanton St.Gallen (Stand 1. November 2015): Verzeichnis der Kindertagesstätten. URL: http://www.sg.ch/home/soziales/Kinder_und_Jugendliche/kindertagesstaetten/_jcr_content/Par/download-list/DownloadListPar/download.ocFile/Verzeichnis%20der%20Kindertagesst%C3%A4tten.pdf.

Familienergänzende Angebote im Vorschulbereich werden im Kanton St.Gallen zum grössten Teil durch Elternbeiträge finanziert. Für die kostendeckende Führung einer Kindertagesstätte, die allen Kindern offen steht, sind Einrichtungen auf die Mitfinanzierung der öffentlichen Hand oder der Arbeitgebenden angewiesen. Einige Angebote verfügen über Leistungsvereinbarungen mit den Standort- oder umliegenden Gemeinden, die insbesondere die Mitfinanzierung von einkommensabhängigen Tarifen regeln (Mitfinanzierung von Plätzen für Kinder aus Familien, die nicht die Vollkosten tragen können). Einzelne Firmen bieten eigene Betreuungsplätze an oder beteiligen sich an den Betreuungskosten ihrer Arbeitnehmenden in öffentlichen Kindertagesstätten. Der Kanton St.Gallen leistet keine Beiträge an die Einrichtungen, wie dies beispielsweise in anderen Kantonen der Fall ist (z.B. Kantone Aargau, Bern, Graubünden). Als Arbeitgeber bietet der Kanton jedoch seinen Mitarbeitenden Betreuungsplätze in einer gemeinsam mit der Stadt St.Gallen betriebenen Kinderkrippe an.⁷⁸ Zudem beteiligt er sich als Arbeitgeber bei der Benutzung von externen Krippenplätzen an den Betreuungskosten, wenn dafür ein höherer Tarif als in der internen Kinderkrippe zu zahlen ist.

Mit der Motion 43.07.06 «Betreuungsgutschriften» (5. Juni 2007) wurde die Regierung zudem eingeladen, im Rahmen der Gesamtrevision des Kinderzulagengesetzes die Voraussetzungen für einen Pilotversuch der kantonalen Familienausgleichskasse mit einer nachfrageorientierten Finanzierung familienexterner Kinderbetreuung (Betreuungsgutschriften) zu prüfen. Geplant ist, Bericht und Entwurf zur Gesamtrevision des Kinderzulagengesetzes bis im Sommer 2016 dem Kantonsrat vorzulegen.⁷⁹ Die Stadt Luzern hat nach einer dreijährigen Pilotphase mit Betreuungsgutschriften für Kinder im Vorschulalter eine positive Bilanz gezogen und nach einer Abstimmung dieses Finanzierungsmodell definitiv eingeführt. Sowohl für die Eltern als auch für den städtischen Haushalt ergibt sich ein positives Kosten-Nutzen-Verhältnis.⁸⁰

3.3.2.a Massnahmenvorschläge

Eine Analyse soll die Entwicklung der familienergänzenden Betreuung im Kanton St.Gallen aufzeigen. Mit der Erhebung des Betreuungsindex wird der Versorgungsgrad (Anzahl Betreuungsplätze im Verhältnis zur Anzahl Kinder) als auch der öffentliche Finanzierungsgrad (Quotient der jährlichen Ausgaben einer Gemeinde im Verhältnis zur Anzahl Kinder) erhoben. Die Berechnungen des Versorgungsgrads und des öffentlichen Finanzierungsgrads je Gemeinde liefern dabei ein differenziertes Bild der Betreuungs- und Finanzierungssituation sowohl im Vorschul- als auch im Schulbereich. Darüber hinaus soll aufgezeigt werden, welchen Einfluss Unterstützungs- bzw. Finanzierungsmodelle und die Angebotsgestaltung auf die Nutzung der Angebote haben. Es sollen Massnahmen aufgezeigt werden, wie die Betreuungssituation verbessert werden kann. Letztlich soll die Analyse auch Massnahmen skizzieren, wie die neuen, voraussichtlich zusätzlichen Finanzhilfen des Bundes in konkrete Förderprogramme und Projekte einfließen können.

3.3.3 Flexible Arbeitsorganisation – bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Aus Sicht der Unternehmen können familienfreundliche Arbeitsbedingungen helfen, das vorhandene Arbeits- und Fachkräftepotenzial bei den Frauen zu aktivieren. Im Fokus stehen die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und des Arbeitsortes, aber auch die Gleichbehandlung bei der Rekrutierung, Entlohnung, Weiterbildung und Beförderung. Die Verantwortung dafür liegt primär bei den Unternehmen. Der Bund sieht dazu jedoch folgende Massnahmen vor:

⁷⁸ Kinderkrippe Schlössli.

⁷⁹ Bericht der Regierung des Kantons St.Gallen vom 3. März 2015 (32.15.01A): Stand der Bearbeitung der gutgeheissenen parlamentarischen Vorstösse.

⁸⁰ Stadt Luzern (2012): Abschlussbericht Pilotprojekt Betreuungsgutscheine Stadt Luzern. URL: http://www.stadt-luzern.ch/dl.php/de/51222c8e98e3d/Abschlussbericht_Pilotprojekt_Betreuungsgutscheine_Stadt_Luzern_Juni_2012.pdf.

- Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin⁸¹

Die Bundesverwaltung setzt verschiedene Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und weiteren ausserberuflichen Engagements um. Beispielsweise haben die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung seit 1. Juli 2013 ab der Geburt oder Adoption von Kindern Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads um höchstens 20 Prozent. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen (Art. 60a BPV). Zudem bietet die Bundesverwaltung flexible Arbeitsformen wie Teilzeit und Jobsharing auch im Kaderbereich, die Möglichkeit von Telearbeit sowie flexible Arbeitsmodelle. Zudem unterstützt die Bundesverwaltung die Mitarbeitenden bei der familienexternen Kinderbetreuung finanziell und bietet ein Beratungsangebot im Bereich der Kinder- und Angehörigenbetreuung an.

- Neuausrichtung der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz (SR 151.1; abgekürzt GIG)
Ab 1.1.2017 soll die Vergabe von Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz einen gezielten Beitrag zur FKI leisten. Durch eine Neuausrichtung der Vergabe von Finanzhilfen soll die gleichwertige Partizipation von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, die Lohngleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstärkt unterstützt werden.

Im Kanton St.Gallen übt die Kantonale Verwaltung als grösste Arbeitgeberin im Kanton ebenfalls eine Vorbildfunktion aus. Der Kanton hat sich dem Thema deshalb frühzeitig angenommen. Beispielsweise hat das Departement des Innern im Jahr 2008 die Informationsbroschüre «Wir bekommen Nachwuchs – und nun?» herausgegeben. Sie unterstützt bei der Gestaltung der sogenannten Babypause und wurde zwischenzeitlich vom Personalamt neu aufgelegt.

Bereits im Jahr 2009 hat die Regierung einen Bericht «Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Staatsverwaltung» (40.09.03) zuhanden des Kantonsrates verabschiedet. Ein Resultat der umfassenden Analyse war die Herausgabe der sogenannten St.Galler Agenda, einem Fahrplan zur Umsetzung der besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und weiteren Engagements in der kantonalen Verwaltung. Die Agenda enthält 13 Massnahmen, wovon viele mittlerweile mit dem neuen Personalrecht auch eine verbindliche Verankerung erfuhren:

- Erweiterung der bezahlten Vaterschaftszeit;
- die Ausschreibung auch gut qualifizierter Stellen als Teilzeitstellen;
- die Einführung von (Lang-)Zeitkonten;
- den Bezug von bezahltem Urlaub anstelle des 13. Monatsgehalts für junge Väter;
- Telearbeit.

Die Zufriedenheit der Kantonsangestellten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auch periodisch im Rahmen der Personalbefragung ermittelt. Eine einmalige Spezialauswertung der Personalbefragung 2009 ergab, dass der Anteil an Frauen in der Staatsverwaltung, die ihr Pensum nach einer Familienphase aufstocken möchten, relativ hoch ist. Die Indikatoren zu «flexible Arbeitszeitregelungen» und «Schaffung von Teilzeitstellen, auch im Kader» werden in jeder Befragung ausgewertet und deuten auch in der jüngsten Personalbefragung 2015 auf eine stabil hohe Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung und auf einen stagnierendem Anteil von Teilzeitstellen, gerade auch im Kaderbereich (dort sogar leicht abnehmend), hin. Die Antwortenden mit Vollzeitpensum und gleichzeitig privaten Betreuungsaufgaben sind aber unverändert weniger zufrieden mit der Möglichkeit, das Pensum anzupassen, als Teilzeitarbeitende. Hinsichtlich der Pensumflexibilität dürfte demgemäss noch Potenzial in der Kantonsverwaltung vorhanden sein. Die Broschüre «Moderne Arbeitszeitgestaltung: Leitfaden für Vorgesetzte und Mitarbeitende», aus dem Jahr 2014, herausgegeben vom Personalamt unter der Mitarbeit vom Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung im Amt für Soziales, nimmt diesen Aspekt bereits auf und will dazu beitragen, dass vermehrt flexible Arbeitszeitmodelle auf allen Stufen realisiert werden.

⁸¹ Fachkräfteinitiative – Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen, Seite 36 (FKI Massnahme 19).

Das Personalamt hat auch unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verschiedene Projekte gestartet, um das Image des Kantons als Arbeitgeber zu verbessern. Beispielsweise sollen Image-Inserate gerade auch unter dem Aspekt der Vereinbarkeit den Kanton im Arbeitnehmer-Rekrutierungsmarkt besser positionieren.

3.3.3.a Massnahmenvorschläge

Zusätzliche Massnahmen seitens des Kantons drängen sich derzeit nicht auf. Die bisherigen Massnahmen sind weiterzuverfolgen und allenfalls zu intensivieren. Beispielsweise könnten bei Bedarf die Themen Fachkräftemangel, Vereinbarkeit und Arbeitnehmerbindung stärker Eingang in die Aus- und Weiterbildungen von Führungskräften finden. Allenfalls sind weitere Massnahmen zu prüfen, wenn die Neuausrichtung der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz bekannt ist.

3.3.4 Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt

Die Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt nach einer teilweise mehrjährigen Erwerbspause stellt in mehrerer Hinsicht eine Herausforderung dar. Neben der Verfügbarkeit von familienergänzenden Betreuungsangeboten und einer gewissen Flexibilität in der Arbeitsorganisation sind häufig mehr oder weniger umfangreiche Weiterbildungen notwendig, um die Vermittlungsfähigkeit zu erhöhen.

Der Bundesrat würdigt die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch im Fachkräfte-Bericht vom Juni 2015 ausführlich⁸² und geht insbesondere auf die Möglichkeiten des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (SR 873.0; abgekürzt AVIG) und der Bildungs- und Weiterbildungsangebote im Bereich des beruflichen Wiedereinstiegs ein. Demnach stellen Weidereinsteigende bei der Arbeitslosenversicherung in Bezug auf die Ausgestaltung der arbeitsmarktlichen Massnahmen keine besondere Zielgruppe dar. Vorausgesetzt, sie erfüllen die Anspruchsvoraussetzungen, können sie von individuell abgestimmten arbeitsmarktlichen Massnahmen profitieren. Für ein bedarfsgerechtes Angebot an berufsorientierten Weiterbildungen sorgen nach Art. 31 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (SR 412.10; abgekürzt BBG) die Kantone. Ihre Aufgabe ist es aber in erster Linie, den freien Markt zu beobachten. Selber aktiv werden müssen die Kantone nur, wenn Angebot und Nachfrage im Ungleichgewicht sind und aus volkswirtschaftlicher Sicht weitere oder andere Angebot erwünscht wären. Der Bund würde entsprechende Angebote mittels Pauschalbeiträgen an die Kantone fördern (Art. 53 BBG).

Im Kanton St.Gallen besteht ein grosses Weiterbildungsangebot (vgl. Abschnitt 3.2). Spezifisch für Frauen mit Universitätsabschluss bietet die Universität St.Gallen den Weiterbildungsstudiengang «Women back to business» an. Das Weiterbildungsangebot wird Jahr 2015 zum 8. Mal durchgeführt. Die Kombination aus fachlicher Weiterbildung und Persönlichkeitsentwicklung trägt entscheidend zum Erfolg bei. Mehr als drei Viertel der Absolventinnen haben den Wiedereinstieg oder eine berufliche Umorientierung in den letzten Jahren erfolgreich geschafft. Namhafte Schweizer Unternehmen unterstützen den Studiengang. Im Pflegebereich gibt es besondere Angebote für Wiedereinsteigerinnen, die ihr Know-how auf den neusten Stand bringen wollen. Dies könnte auch in anderen Branchen, in denen Arbeitstechniken und –materialien einem raschen Wandel unterliegen, ein wichtiges Angebot sein, um die Unsicherheiten sowohl der Wiedereinsteigerinnen wie auch der Arbeitgebenden zu minimieren.

3.3.4.a Massnahmenvorschläge

Informationsplattform zu den Unterstützungsangeboten für einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt

Um Frauen beim Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt gezielt zu unterstützen, soll besser über die verschiedenen, bereits vorhandenen Angebote informiert werden. In einem Informationskonzept werden die Zielgruppe, die Inhalte der Informationen, die verantwortlichen Stellen und

⁸² Fachkräfteinitiative – Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen, Seite 37.

möglichen Kosten geklärt. Des Weiteren soll das Konzept eine Übersicht der bestehenden Angebote aufzeigen sowie die Möglichkeiten beschreiben, wie die Frauen für den Wiedereinstieg notwendige Information und Beratung erhalten. Je nach persönlicher Situation der Frauen können die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) als öffentliche und kostenlose Arbeitsvermittlung gezielte Unterstützung für den Wiedereinstieg ins Berufsleben bieten. Andere mögliche Anlaufstellen sind die Berufs- und Laufbahnberatung, Integrationsstellen und Angebote von Dritten.

Weitere Massnahmen, die den Wiedereinstieg fördern sind in den Bereichen «Stellensuchende» und «Beschäftigte» zu finden.

3.3.5 Finanzielle Anreize

Die Steuerprogression in Kombination mit teilweise hohen Betreuungskosten macht die Erwerbstätigkeit für Frauen oft unattraktiv, vor allem wenn der Einkommensunterschied zwischen Mann und Frau gross ist. Je höher der Einkommensunterschied zwischen Frau und Mann, desto unattraktiver wird die Ausübung der Erwerbstätigkeit für die Frau (in seltenen Fällen für den Mann). Die Steigerung des frei verfügbaren Einkommens durch die zusätzliche Erwerbstätigkeit beeinflusst nicht nur die Entscheidung für oder gegen die Erwerbstätigkeit sondern ebenfalls die Wahl des Arbeitspensums.

Auf Bundesebene wird diesem Aspekt mit den folgenden Massnahmen grosse Beachtung geschenkt:

- *Beseitigung der Benachteiligung von Ehepaaren gegenüber Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer («Heiratsstrafe»)*⁸³

Diese Benachteiligung wird als verfassungswidrig eingestuft. Damit einhergehend sollen negative Anreize bezüglich (zusätzlicher) Erwerbstätigkeit beseitigt werden. Im Juni 2015 hat das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) dem Bundesrat einen Bericht über die unterschiedliche Behandlung von Ehepaaren und Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer und der steuerlichen Behandlung der Kinderbetreuungskosten vorgelegt. Das EFD kommt zum Schluss, dass ein Übergang zur sog. Individualbesteuerung zusätzliche Arbeitsmarkimpulse im Sinne der FKI auslösen würde, zumal dies nicht auf die Bundesebene beschränkt bliebe, sondern im Rahmen der vertikalen Steuerharmonisierung auch die Modelle der gemeinsamen Besteuerung in den Kantonen ablösen würde. Welches Vorgehen daraus abgeleitet wird, hängt auch zusammen mit dem Ausgang der Volksabstimmung zur Volksinitiative «Für Ehe und Familie – gegen die Heiratsstrafe», die voraussichtlich am 28. Februar 2016 stattfinden wird.

- *Überprüfung der steuerlichen Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten*⁸⁴

Das EFD wird einen Bericht über die effektive Ausschöpfung und Verteilung des Kinderdrittbetreuungsabzugs erstellen. Dabei wird auch geprüft, inwieweit durch eine Änderung im Bereich der steuerlichen Behandlung der Betreuungskosten negative Arbeitsanreize beseitigt werden können. Vorab führte das EFD vertiefende Analysen durch, um eine bessere Einschätzung über die heutige Nutzung, die Kosten und die ökonomischen Auswirkungen der Kinderdrittbetreuungskosten zu erhalten. Gestützt darauf steht fest, dass eine Erhöhung der Steuerabzüge für die Kinderdrittbetreuung negative Erwerbsanreize beseitigen würde. Profitieren würden hauptsächlich Eltern mit mittleren und hohen Einkommen, da diese hohe Betreuungskosten haben und aufgrund der Steuerprogression stärker entlastet würden als Haushalte mit tiefen Einkommen. Das EFD geht weiter davon aus, dass mit der steigenden Nachfrage nach Betreuungsangeboten infolge sinkender Betreuungskosten die Arbeitsmarktpartizipation steigen würde und damit auch die gesamtwirtschaftliche Produktivität. Tendenziell würden die Erwerbsanreize von gut qualifizierten Müttern gestärkt. Konkrete Massnahmen werden derzeit jedoch nicht vorge-

⁸³ Fachkräfteinitiative – Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen, Seite 32 (FKI Massnahme 14).

⁸⁴ Fachkräfteinitiative – Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen, Seite 33 (FKI Massnahme 15).

schlagen. Jedoch wird gemeinsam mit der Vorlage zu Beseitigung der Benachteiligung von Ehepaaren geprüft werden, ob Kinderdrittbetreuungskosten als Gewinnungskosten zu betrachten sind oder das Maximum des heutigen Steuerabzugs erhöht werden soll.

3.3.5.a Massnahmenvorschläge

Die Einschätzungen des Bundes sind im Grundsatz auch für die Situation im Kanton St.Gallen gültig. Es macht daher wenig Sinn, selber Untersuchungen mit der gleichen Stossrichtung durchzuführen.

Die Massnahmenvorschläge des Bundes sollen zu gegebener Zeit auch auf der kantonalen Ebene geprüft werden. Hinsichtlich der Beseitigung der Heiratsstrafe kann indessen bereits heute festgehalten werden, dass die Kantone den Übergang zur individuellen Besteuerung klar ablehnen. Mit dem aktuellen Steuergesetz (sGS 811.1) vollzog der Kanton St.Gallen den Wechsel von einem Doppeltarif zum Vollsplitting und stellte damit sicher, dass Ehepaare in keiner Konstellation steuerlich schlechter fahren als Konkubinatspaare in gleichen Einkommensverhältnissen. An diesem Besteuerungssystem soll grundsätzlich festgehalten werden.

3.4 Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene

3.4.1 Ausgangslage

Im Rahmen der FKI + sieht der Bundesrat auch einen besseren Zugang von Personen aus dem Asylbereich zum inländischen Arbeitsmarkt vor. Personen aus dem Asylbereich, die in der Schweiz leben, sind ebenfalls Teil des inländischen Potenzials an Arbeitskräften, das besser ausgeschöpft werden könnte. Der Bundesrat will vorab die administrativen Hürden für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen abbauen, um dieser Gruppe den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Hier geht es beispielsweise darum, die Bewilligungspflicht für Erwerbstätigkeit abzuschaffen und durch ein einfaches Meldeverfahren zu ersetzen. Der Bundesrat hat eine entsprechende Anpassung des eidgenössischen Ausländergesetzes vorgeschlagen⁸⁵.

Auf Grund der tiefen Erwerbsquote gehören vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge unbesehen von FKI + zur Risikogruppe für Langzeitarbeitslosigkeit und Sozialhilfeabhängigkeit. Allerdings handelt es sich um eine zahlenmässig kleine Gruppe. Zurzeit (Frühjahr 2015) leben 825 erwerbsfähige vorläufig Aufgenommene und 1'469 erwerbsfähige anerkannte Flüchtlinge im Kanton St.Gallen. Von den 825 vorläufig Aufgenommenen sind 292 erwerbstätig (35 Prozent). Von den anerkannten Flüchtlingen sind es 568 (39 Prozent). Die mit Langzeitarbeitslosigkeit verbundenen Folgekosten, namentlich Sozialhilfekosten, sind jedoch hoch. Die Arbeitsmarktintegration dieser Bevölkerungsgruppe rechtfertigt sich deshalb aus gesellschaftlichen und finanzpolitischen Gründen.

Der Bund zahlt den Kantonen je anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtling (FL und VALF) und je vorläufig aufgenommene Person (VA) eine einmalige Integrationspauschale (aktuell Fr. 6'000.– je Person). Diese ist zweckgebunden und dient namentlich der Förderung der beruflichen Integration und des Erwerbs einer Landessprache (Art. 18 der Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländer [SR 142.205; abgekürzt VIntA]). Das Staatssekretariat für Migration (SEM) richtet die Pauschale an das Amt für Soziales (AfSo) aus. Dieses ist für die Planung von Angeboten zur Arbeitsmarktintegration und die Qualitätssicherung (Art. 18 Abs. 3 VIntA) verantwortlich. Für die Deutschförderung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen wurden im Kanton St.Gallen 2,3 Mio. Franken im Jahr 2014 ausgerichtet (Integrationspauschalen).

⁸⁵ Staatssekretariat für Migration (Stand 16.06.2015): Teilrevision des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer (Ausländergesetz, AuG). URL: https://www.bfm.admin.ch/bfm/de/home/aktuell/gesetzgebung/teilrev_aug_integrations.html.

Für erwerbsfähige Person sollte unmittelbar nach Erhalt des Asylentscheides (FL und VAFL) bzw. Abschluss der Integrationsvereinbarung (VA) eine Potenzialabklärung stattfinden. Diese werden von den sechs Regionalen Potenzialabklärungs- und Arbeitsintegrationsstellen (REPAS) im Auftrag des zuständigen Gemeindesozialamts durchgeführt. Bei der Abklärung stehen die Sprachkenntnisse, persönliche Ressourcen wie vorhandene fachliche und berufliche Kompetenzen und der Gesundheitszustand im Vordergrund. Das Resultat der Abklärung ist ein individueller Integrationsplan mit Arbeitsintegrations- und Spracherwerbsempfehlungen. Die Gemeindesozialämter sind fallführend und leiten die Massnahmen ein. Die Kosten für diese Integrationsmassnahmen und für die Sprachkurse werden vom Kanton quartalsweise refinanziert.

Unterschiedliche Studien belegen, dass Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene ein grosses Interesse daran haben, den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen und finanziell selbständig zu sein. Neben dem Engagement der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen, den Massnahmen des Kantons und der Gemeinden, ist die Mitwirkung der Arbeitgebenden zentral für die erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Beispielsweise sind mit unkomplizierten Verfahren ein- bis sechsmonatige Praktika jederzeit möglich. Alle sechs REPAS-Stellen sind vom Amt für Wirtschaft und Arbeit sowie dem Migrationsamt akkreditiert.

3.4.2 Handlungsbedarf

Eines der Hauptprobleme ist der Übertritt von einem Praktikum oder einer anderen Arbeitsintegrationsmassnahme in den ersten Arbeitsmarkt. Oft sind die Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen noch nicht so gut qualifiziert, dass die Arbeitgeber bereit sind, den branchenüblichen Mindestlohn zu bezahlen.

Ein Instrument, das im Kanton Graubünden erprobt wird, ist das Teillohnmodell. Hiermit haben die Arbeitgeber die Möglichkeit, VA/FL zu tieferen als den branchenüblichen Löhnen zu beschäftigen, wenn folgende flankierende Massnahmen eingehalten werden:

- Sprachförderung;
- Coaching;
- klares Controlling;
- Maximaldauer von 18 Monaten.

Ein anderes bewährtes Instrument sind Einarbeitungszuschüsse, die über eine bestimmte Zeit bezahlt werden und so während einer beschränkten Zeit eine Einarbeitung ermöglichen. Auch hier bedarf es Auflagen, um Missbrauch vorzubeugen, z.B. wird nach drei Monaten von den Arbeitgebern eine verbindliche Aussage über die Eignung des Praktikanten oder der Praktikantin erwartet.

Die Arbeitgeber sind aufgrund der bislang relativ hohen administrativen Hürden oft eher zurückhaltend mit Anstellungen von Arbeitnehmern aus diesem Bereich. Es scheint deshalb erforderlich, die Arbeitgeber vermehrt zu informieren und für die Thematik zu sensibilisieren. Sicherlich tragen auch die Massnahmen auf Bundesebene (Einführung von Meldeverfahren anstelle der Bewilligungsverfahren) zur Senkung der Anstellungshürden bei.

3.4.2.a Massnahmenvorschläge

Teillohnmodell

Im Kanton St.Gallen soll ein Teillohnmodell analog zum Kanton Graubünden erprobt werden. Es soll geprüft werden, ob das Teillohnmodell auch in Branchen mit einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ave GAV) umgesetzt werden kann. Hierfür ist die Zustimmung der Sozialpartner nötig.

Zielgruppe des Teillohnmodells sollen anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene sein sowie Sozialhilfe beziehende Personen, die erwerbstätig sind und über keine schweizerisch anerkannte Ausbildungsabschlüsse verfügen, bei denen aber eine Qualifikation im Rahmen einer Anstellung erfolgen kann.

Weitere Massnahmen sind in den Bereichen Stellensuchende sowie Aus- und Weiterbildung zu finden.

3.5 Wohn- und Arbeitsstandort

3.5.1 Ausgangslage

Die Wirtschaft des Kantons St.Gallen kämpft grundsätzlich mit einem Fachkräftemangel – auch bei weniger gut laufender Konjunktur. Dies ist den technologischen Entwicklungen, der Demographie aber auch in der Ausstrahlung/Attraktivität des Arbeitsplatzstandortes begründet. Deshalb ist nun vorgesehen gemäss der wirtschaftspolitischen Strategie WS2025 und basierend auf dem Standortförderungsprogramm 2015 bis 2018 nebst dem Wirtschaftsstandort insbesondere auch den Arbeitsplatzstandort zu positionieren. Zudem sollen basierend auf den Stossrichtungen der neuen Regionalpolitik des Bundes (NRP) Fachkräfteprojekte initiiert und umgesetzt werden. Insbesondere drei Projekte sind dabei erwähnenswert:

Mit den Sprungbrett-Anlässen der Kantone AR und SG werden Hochschulabsolventen mit Unternehmen der Region zusammen gebracht, um diese frühzeitig für den Standort gewinnen zu können. Am Anlass im Jahr 2015 nahmen 147 interessierte Studierende teil; rund doppelt so viel wie im Vorjahr. Rund zwei Drittel der Anwesenden kamen aus dem Bereich Wirtschaftswissenschaften, ein Drittel aus technischen Studienrichtungen. Der Kanton St.Gallen beteiligt sich jährlich mit 10'000 Franken.

Im NRP-Projekt «4. Säule» werden zusammen mit der Fachhochschule St.Gallen und mehreren Unternehmen der Ostschweiz Massnahmen zur besseren Nutzung des Fachkräftepotenzials 50plus entwickelt. Ein zentraler Ansatz dabei ist, zu prüfen ob Arbeitgeber und Arbeitnehmer frühzeitig Finanzreserven bilden sollten, die dann nach 50 die Flexibilität für Weiterbildung, Anpassungen des Aufgabenportfolios usw. ermöglichen. Im Weiteren wird der Bedarf an Information und Beratung evaluiert. Die Kosten für die Pilotphase belaufen sich auf insgesamt 150'000 Franken und werden im Rahmen eines interkantonalen NRP-Projektes finanziert; für den Kanton St.Gallen beträgt der Netto-Anteil höchstens 26'000 Franken.

Mit dem Format ProOst schliesslich, sollen Fachkräfte mit Bezug zur Ostschweiz für den Arbeitsmarkt und die Unternehmen zurück gewonnen werden und insgesamt die Attraktivität, Internationalität und Technologiekompetenz des Arbeitsplatzstandortes Ostschweiz aufgezeigt werden. Unternehmen aus den vier Kantonen AI, AR, TG und SG präsentieren sich einmal jährlich interessierten Fachkräften und unterstreichen mit ihren Kompetenzen und Jobmöglichkeiten das breite Angebot des hiesigen Arbeitsmarktes. Die ersten beiden Durchführungen in den Jahren 2014 und 2015 brachten etwa 300 potenzielle Fachkräfte zu diesem Anlass. Von den Unternehmen und den Teilnehmern wurden zahlreiche Vertragsabschlüsse getätigt. Es ist geplant, den Anlass auch 2016 wiederum im Namen der Kantone St.Gallen, Thurgau und Appenzell-Ausser-Roden sowie -Innerrhoden durchzuführen. Die Kosten belaufen sich jährlich auf 75'000 Franken; auf den Kanton St.Gallen entfallen 31'500 Franken.

3.5.2 Handlungsbedarf

Die Arbeitsplatzattraktivität des Wirtschaftsstandortes St.Gallen wird nicht so positiv wahrgenommen wie sie eigentlich ist. Im Vergleich zu anderen Standorten erfolgt die Positionierung als Arbeitsstandort zu fragmentiert. Die Ostschweiz und auch der Kanton St.Gallen haben weniger professionelle Strukturen zur Talentwerbung und –anbindung aufgebaut als vergleichbare Standorte.

Das «TalentAttraction»-Programm des Metropolraumes Kopenhagen, die Aktivitäten der «Greater Zurich Area» oder des Standortes Allgäu etwa zeichnen sich dadurch aus, dass die Standorte Werkzeuge entwickelt haben, welche die Firmen bei der Rekrutierung von Fachkräften unterstützen. Es steht umfassendes Informationsmaterial im Internet oder gar in einer Umzugs-App zur Verfügung (z.B. Imagefilm, Testimonials, Lohnvergleiche, Informationen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Familienfreundlichkeit). Die Summe der Aspekte, welche die Arbeitsplatzattraktivität der Ostschweiz und des Kantons St.Gallen ausmachen, kann nur im Verbund mit den anderen Kantonen und bestehenden Promotionsstrukturen geboten werden.

Unter dem Arbeitstitel «I love my workplace» wird deshalb ein integraler kantonsübergreifender Ansatz in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen geprüft. Die Rückmeldungen zeigen, dass diese an einem Online-Portal und einer entsprechenden «Toolbox» sehr interessiert sind, um die potenziellen Arbeitgeber attraktiver und besser zu positionieren. Die bisherigen Arbeiten haben 9'500 Franken gekostet; die künftig anfallenden Kosten lassen allenfalls im Rahmen eines NRP-Projektes finanzieren, sind aber noch nicht abschätzbar.

Weitere Massnahmen sind nicht vorgesehen.

4 Schlussfolgerungen und Massnahmen

Die Arbeitsmarktpolitik des Kantons St.Gallen ist momentan mit zwei Herausforderungen konfrontiert. Erstens führt der demographische Wandel in den nächsten Jahrzehnten zu einer Abnahme der erwerbsfähigen Bevölkerung von 20 bis 64 Jahren. Damit besteht die Gefahr, dass die Arbeitskraftnachfrage nicht gedeckt werden kann. Insbesondere dann, wenn aufgrund der negativen Wanderungsbilanz der 20-29-Jährigen der sogenannte Braindrain bestehen bleibt (vgl. Abschnitt 2.4). Zweitens steigen infolge des technologische Wandels und des globalen Wettbewerbs die Anforderungen an die Qualifikationsprofile der Arbeitnehmer. Bereits jetzt bekundet die Mehrheit der personalsuchenden Betriebe Mühe bei der Rekrutierung von hochqualifizierten Arbeitnehmern mit einem tertiären Bildungsabschluss. Insbesondere im Industrie- und Gewerbesektor ist der Mangel an entsprechend ausgebildeten Fachkräften gross (vgl. Abschnitt 2.2.2). Aus diesen zwei Gründen sind deshalb sowohl Massnahmen für eine breitere Mobilisierung des Arbeitskräftepotenzials als auch eine verstärkte Qualifizierung der erwerbsfähigen Bevölkerung nötig. Wie dieser Bericht zeigt, bestehen auf nationaler Ebene (FKI und FKI +) sowie auf kantonaler Ebene bereits eine Vielzahl von Massnahmen, die sich den beiden erwähnten Herausforderungen annehmen. Darauf aufbauend plant der Kanton eine Reihe von weiteren Massnahmen in den genannten Handlungsschwerpunkten Qualifizierung und Mobilisierung. Zudem werden in den Berufsfeldern Gesundheit und Informatik berufsspezifische Angebote geplant. In der Situationsanalyse (vgl. Abschnitt 2) hat sich gezeigt, dass hier der Fachkräftemangel besonders intensiv ist.

Die nachfolgende Abbildung fasst die Strategie der Regierung für die nächsten Jahre zusammen. Wie schon erwähnt, liegt der Fokus auf der Mobilisierung und der Qualifizierung. In beiden Handlungsfeldern sind sowohl Massnahmen vorgesehen, die kurzfristig zur Linderung der Probleme beitragen, als auch längerfristige Strukturmassnahmen. Insgesamt umfasst die Handlungsmatrix 17 Massnahmen. Diese können unterschieden werden in Bezug auf die Zeit bis zu ihrer Wirkungsentfaltung sowie den Umsetzungshorizont. Ein Teil der Massnahmen befindet sich schon in der laufenden Abklärungs- oder Umsetzungsphase.

Handlungsmatrix Arbeitskräftebedarf und Fachkräftemangel										
Wirkung		Wirkungsentfaltung								
		Massnahmen, die kurzfristig greifen			Massnahmen, die mittelfristig greifen			Massnahmen, die langfristig greifen		
		Qualifizierung	Qualiwork	Kampagne «Ein Stellensuchender - ein Unternehmen»	Verbesserung des Informationszugangs zu den bestehenden Angeboten bezüglich Nachqualifizierung	Berufsbildung spät eingereiste Jugendliche	Flying Berufsberatung RAV	4. Säule	Maturitätsquoten	Arbeits- und erwachsenengerechte Flexibilisierung der Ausbildungslandschaft
Mobilisierung	Talentanbindung (I love my workplace)		Teilnehmmodell	Informationsplattform zu den Unterstützungsangeboten für Frauen beim Wiedereinstieg		Ausbildungsverpflichtung für nicht-universitäre Gesundheitsberufe	Studiengang Wirtschaftsinformatik	Ausbildungsplätze Humanmedizin	Informatikmittelschule	
		Laufend	2016	2017	Laufend	2016	2017	Laufend	2016	2017
Umsetzungshorizont										
Zielgruppe		Familie		Erwerbslose und Stellensuchende	Flüchtlinge	Erwerbspersonen	Zielgruppen übergreifend	Spezifische Berufsgruppe		

Lesehilfe: Erstens unterschieden sich die Massnahmen bezüglich ihrer Wirkung. Sie können mobilisierend oder qualifizierend wirken. Zweitens unterscheiden sich die Massnahmen bezüglich ihrer Komplexität und lassen sich deshalb nicht alle mit der gleichen Geschwindigkeit umsetzen. Dies wird durch die Angaben zum Umsetzungshorizont ersichtlich. Drittens, unterscheiden sich die Massnahmen bezüglich ihrer Wirkungsentfaltung. Es gibt Massnahmen, welche sehr schnell einen Effekt auf das Arbeitskräfteangebot haben und solche, welche Zeit brauchen, bis sich eine Effekt einstellt.

Mit dem Teilnehmmodell für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen sowie dem Programm «Qualiwork» der regionalen Arbeitsvermittlungszentren, werden in diesem Bericht zwei Massnahmen beschrieben, die dank einer Qualifizierung im Arbeitsmarkt kurzfristig bis jetzt ungenutztes Arbeitskräftepotenzial freilegen. Beide Massnahmen verursachen zudem für den Kanton keine weiteren direkten Kosten, sondern helfen vielmehr die Ausgaben im Sozialbereich zu senken. Aufgrund der guten Erfahrungen bei der Arbeitsmarktintegration von über 50-Jährigen in einem ersten Projekt mit der VBSG soll das Programm «Qualiwork» in Zukunft gestärkt werden. Hierfür ist die Kampagne «Ein Stellensuchender – ein Unternehmen» geplant, um in der lokalen Wirtschaft das Programm bekannter zu machen.

Verstärkt werden soll zudem die Beratungsunterstützung von Frauen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Nach einem längeren Unterbruch der Erwerbstätigkeit kann es schwierig sein, auf dem Arbeitsmarkt die eigenen Chancen sowie das Entwicklungspotenzial zu erkennen. Ab dem Jahr 2017 soll deshalb mit einer Informationsplattform zu den bestehenden Unterstützungsangeboten gezielt über die vorhandenen Beratungsangebote informiert werden. Mittelfristig ist jedoch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf unabdingbar, um die Gefahren des demographischen Wandels für die Wirtschaft nachhaltig zu minimieren und gleichzeitig die Alterung der Gesellschaft nicht noch zu beschleunigen. Die Regierung spricht sich deshalb für den bedarfsgerichteten Aufbau von zukunftsgerichteten ausserfamiliären Betreuungsstrukturen, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Arbeitnehmerschaft entsprechen, aus. Gelingen kann dies nur in Zusammenarbeit mit den wichtigsten Partnern: Gemeinden und Arbeitgebern. Mit einer Bedarfsanalyse wird deshalb im nächsten Jahr seitens des Kantons abgeklärt, wo es Angebotslücken gibt und wie diese allenfalls geschlossen werden könnten.

Im Gesundheitswesen, in dem der Fachkräftemangel besonders akut und in Zukunft mit einer gesteigerten Arbeitskräftenachfrage zu rechnen ist, gibt es aus verschiedenen Departementen bestehende Massnahmen, die sich dem Problem widmen. Dazu gehören u.a. die SRK-Pflegeausbildung für Stellensuchende, die Anhebung der Ausbildungslöhne für FAGE- und HF-Ausbildungen sowie das Förderprogramm für die Hausarztmedizin. Ab 2016 besteht zudem für diejenigen Institutionen, die auf der kantonalen Spitalliste geführt werden, eine Ausbildungsverpflichtung für nicht-universitäre Gesundheitsberufe. Die Regierung plant, die bestehenden Anstrengungen zu verstärken. Abgeklärt werden momentan die Möglichkeit von Ausbildungsplätzen für Ärzte sowie ein Studiengang im Fachbereich Gesundheit. Damit wird dem besonders intensiven Mangel an hochqualifizierten Fachkräften im Gesundheitswesen Rechnung getragen. Die Wirkung der Massnah-

men im Gesundheitswesen ist im Hinblick auf den Sozialbereich zu prüfen. Da Kanton und Gemeinden auch im Sozialbereich Versorgungsaufträge wahrzunehmen haben, dürften auch dort zu gegebener Zeit Massnahmen zur Arbeitskräfte- und Fachkräftemobilisierung und -bindung angezeigt sein.

Vor dem Hintergrund der sich ständig wandelnden Anforderungen, die der Arbeitsmarkt an Arbeitnehmerschaft stellt, muss sowohl im Sinne der Wirtschaft als auch der Arbeitnehmerschaft sichergestellt werden, dass arbeitswillige Personen die Möglichkeit haben, sich die benötigten Fähigkeiten anzueignen und diese zu erhalten. Im Rahmen des Projekts «4. Säule» arbeitet der Kanton deshalb mit Vertretern der Fachhochschulen und der Wirtschaft an Konzepten, wie dies erreicht werden kann. Ein weiterer Lösungsansatz liegt in der Öffnung des Bildungssystems für Teil- und Nachqualifizierungen. Der Kanton wird deshalb das Informationsangebot zu den bestehenden Möglichkeiten in diesem Bereich durch eine Reihe von Massnahmen verbessern (besondere Beratungen auf den RAV, besseres Informationsangebot auf den entsprechenden Internetseiten) sowie in Zusammenarbeit mit den Bildungsinstitutionen einen Ausbau des Angebots prüfen.

Für die Zukunft der St.Galler Wirtschaft ist wichtig, dass die hier angesiedelten Unternehmen die Digitalisierung immer weiterer Bereiche von Gesellschaft und Industrie nicht nur mitmachen, sondern den Wandel durch innovative Produkte aktiv mitgestalten können. Dafür braucht es nicht nur in der IT-Branche, sondern in allen Bereichen der Wirtschaft Fachkräfte mit guten IT-Kenntnissen. Aus diesem Grund strebt die Regierung die Einführung eines eigenständigen Studienganges «Wirtschaftsinformatik» an der FHS St.Gallen ab dem Herbst 2017 an. Zusätzlich ist diesem Bericht ein Gesetzesvorschlag für die Gründung einer Informatikmittelschule beigelegt.

Mit Ausnahme der Informatikmittelschule sind die vorgeschlagenen Massnahmen basierend auf den bestehenden gesetzlichen Grundlagen und im Rahmen der bestehenden Kredite und des Budgets 2016 umsetzbar. Dies gilt insbesondere für die Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherungsgesetz AVIG (SR 837.0). Der Mittelbedarf für die folgenden Jahre ist auf dem ordentlichen Weg des Budgets bereitzustellen.

5 Handlungsempfehlungen

Wie es bereits die Fachkräfteinitiative auf Ebene des Bundes zeigt, ist die Bekämpfung des Fachkräftemangels eine Verbundaufgabe der öffentlichen Hand und der Wirtschaft. Dies wird zum Teil bereits in den formulierten Massnahmen manifest, wenn etwa für die Erprobung des Teillohnmodells in Branchen mit ave GAV zwingend das Einverständnis der Sozialpartner notwendig ist. Entsprechend ist es auch legitim, neben Anträgen an den Kantonsrat auch Handlungsempfehlungen an die Sozialpartner und an die Wirtschaft zu richten. Aufgrund der Erkenntnisse aus dem vorliegenden Bericht richtet die Regierung die folgenden Handlungsempfehlungen an die Sozialpartner und Unternehmen:

- Angesichts des zunehmendem Fach- und Arbeitskräftemangels gewinnen langjährige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zunehmend an Bedeutung. Arbeitgeber sollen diesem Aspekt vermehrt Beachtung schenken und die Weiterbildung ihrer Belegschaft zielgerichtet fördern.
- Die Rahmenbedingungen für den Verbleib von Frauen mit familiären Betreuungsaufgaben im Arbeitsmarkt können verbessert werden durch die Möglichkeit von reduzierten Arbeitspensen, arbeitsplatznahen Betreuungsangeboten für Kinder im Vorschulalter und deren Verbilligung.
- Branchenorganisationen können den Zugang zu Berufen in ihrem Zuständigkeitsbereich erleichtern, wenn sie Teilzertifizierungen, Nachweise von sachgerechten Nachholbildungen und entsprechende Ausbildungen im Ausland zulassen.
- Arbeitgeber der entsprechenden Branchen sollten das Lehrstellen- und Praktikumsangebot sicherstellen bzw. erhöhen. Die Lernenden und Praktikanten / Praktikantinnen sollen an möglichst interessanten und fachbezogenen Arbeiten mitwirken können. Sie sollen motiviert werden, auch nach der Ausbildung in diesem Beruf tätig zu bleiben bzw. sich weiter zu bilden. Vgl.

dazu exemplarisch auch den Bericht 40.15.02 «Wiedereinführung der Architekturausbildung an der Fachhochschule Ostschweiz (FHO), Abschnitt 9 (oben Abschnitt 1.2.4).

- Vor dem Hintergrund der Erkenntnis, dass schulische Sensibilisierungs- und Fördermassnahmen präventiv ausschlaggebend für die Versorgung mit Fachkräften sind, sollen Unternehmen der entsprechenden Branchen vermehrt Kooperationen mit Bildungsinstitutionen eingehen. Beispielsweise arbeiten heute vier Oberstufenschulen und vier namhafte Industriebetriebe im Rahmen der MINT-Partnerschaften der Pädagogischen Hochschule St.Gallen (PHSG) zusammen (vgl. Bericht 40.15.03 «Stärkung der MINT-Kompetenzen», Abschnitte 6.2.3 und 6.5.2.1 [oben Abschnitt 1.2.5]). Diese MINT-Partnerschaften finden als Teil von SWiSE zur Förderung der naturwissenschaftlichen Bildung in der Schweiz statt. Die teilnehmenden Schulen möchten ihren Schülerinnen und Schülern aufzeigen, wo Naturwissenschaften und Technik auch in ihrem Alltag vertreten sind, und die Zusammenhänge zwischen Industrie und Wirtschaft verdeutlichen. Jeweils eine Schule oder ein Oberstufenzentrum und ein Unternehmen bilden eine Kooperation. Arbeitgeber können auf diese Weise früh das Interesse an einschlägigen Berufen fördern und potenzielle Lernende auf sich aufmerksam machen. Die Kooperationen sollten auf den späteren Schulstufen altersgerecht fortgeführt werden (Science-Centers, Wirtschaft). Ein besonderes Augenmerk sollte auf Kooperationen im Bereich Technik liegen.
- Unternehmen sollten technikaffine Mädchen bzw. Frauen motivieren, eine entsprechende Aus- oder Weiterbildung in Angriff zu nehmen. Der Bericht des Bundesrates «Mangel an MINT-Fachkräften in der Schweiz» vom August 2010 beleuchtete die Problematik des Fachkräftemangels von verschiedenen Seiten. Die aufgezeigten Gründe für den Mangel sind vielfältig. Unter anderem tragen auch die Abwanderung der Fachkräften in «MINT-fremde» Funktionen (dies trifft bei Frauen in grösserem Mass zu als bei Männern) sowie geschlechterstereotype Denkweisen bei der Berufs- und Studienwahl zur Problematik bei. Mit der Schaffung von attraktiven Rahmenbedingungen in Unternehmen kann der Abwanderung von (weiblichen) Fachkräften in andere Bereiche entgegengewirkt und geschlechterstereotype Denkweisen bei der Berufswahl gelockert werden. (Vgl. auch insoweit Bericht 40.15.03 «Stärkung der MINT-Kompetenzen», oben Abschnitt 1.2.5).

6 Botschaft zum XIII. Nachtrag zum Mittelschulgesetz und zum IV. Nachtrag zum Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung (Schaffung einer Informatikmittelschule)

6.1 Grundsatz: Vorrang der dualen vor der vollschulischen beruflichen Grundbildung

Die berufliche Grundbildung ist nach eidgenössischen Vorgaben dual oder schulisch organisiert. In der dualen Variante werden die betriebliche Praxis in einem Ausbildungsbetrieb und die schulische Bildung in einer Berufsfachschule erworben (allgemeiner Begriff: Berufslehre). In der schulischen Variante werden Praxis und Schulbildung integriert in so genannten Lehrwerkstätten oder in Handelsmittelschulen erlangt. Beide Ausbildungswege führen zum Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) im betreffenden Beruf. Das EFZ bildet die Grundlage für die Berufsausübung.

Nach Wahl der Auszubildenden wird das EFZ ergänzt durch das Zeugnis einer Berufsmaturität (BM). Ein solches ist Ausweis für den Eintritt in eine Fachhochschule. Im Handelsmittelschulabschluss ist eine BM (kaufmännische Richtung) integriert.

Im Kanton St.Gallen herrscht traditionell und auch aktuell die duale Grundbildung vor. Diese deckt dank einem grossen und erfolgreichen Engagement der Wirtschaft bzw. des öffentlichen Sektors im Zusammenspiel mit den Berufsverbänden und dem Staat die berufliche Grundbildung weitgehend ab und sorgt für Win-win-Situationen bei den drei Hauptbeteiligten auszubildende Jugendli-

che, ausbildende Betriebe und unterrichtende Schulen. Entsprechende Stichworte sind insbesondere: tiefe Jugendarbeitslosigkeit, Betriebe auf kontinuierlich aktuellem Stand von Produktivität bzw. Konkurrenzfähigkeit, Praxisbezug der Schulen.

Die schulisch organisierte Grundbildung hat dagegen Ausnahmestatus. Abgesehen von den Sonderfällen zweier Lehrwerkstätten für Bekleidungsgestaltung und Grafik entfallen auf sie einzig die Handelsmittelschulen: Unter dem Namen Wirtschaftsmittelschule (WMS) kann an den Kantonschulen am Brühl St.Gallen (KSB) und Sargans (KSS) das EFZ mit der BM kaufmännische Richtung erworben werden.

6.2 Sonderfall: Versorgungsengpass in der Informatik

Bezüglich Grundbildung in einer besonderen Lage ist der Informatikerberuf. Einerseits ist das Berufsfeld Informatik seit Jahrzehnten eine ausgeprägte Wachstumsbranche. Die Anzahl der in der Informatik Beschäftigten nahm seit dem Jahr 1991 viermal stärker zu als die Anzahl aller Beschäftigten generell. Der Boom setzt sich prognostisch in der Zukunft fort, es wird mit einem Bedarf nach rund 87'000 neuen Fachkräften gerechnet.⁸⁶ Andererseits werden zwar im Kanton St.Gallen Informatikerinnen und Informatiker sowohl dual – Berufslehre Informatik – als auch schulisch – WMS mit Vertiefungsrichtung Informatik (WMI; mit der Einschränkung, dass diese zu einem EFZ kaufmännische Richtung führt und mithin nicht als vollwertige Informatik-Ausbildung angesehen werden kann) – ausgebildet. Die bestehende Ausbildungskapazität unterschreitet aber den Bedarf der Wirtschaft notorisch markant. Die Zahl der Lehrstellen für die duale Informatikausbildung ist zu gering. Bisherige Anstrengungen zur Vergrösserung sind anerkennenswert und auch nicht wirkungslos geblieben; den grossen, wie erwähnt noch stark wachsenden Bedarf an spezifisch ausgebildeten Berufsleuten im Wesentlichen zu decken vermögen sie indessen nicht. Die alternative schulische Ausbildung der WMI ist insoweit keine «echte», als sie wie erwähnt formell kaufmännisch ausgerichtet ist.

Mithin besteht in einem dynamisch wachsenden Berufsfeld ein nachhaltiger Versorgungsengpass mit spezifisch ausgebildeten Fachkräften, mit den sich ergebenden gesellschaftlich und ökonomisch suboptimalen Folgen:

- Ausweichen ausbildungswilliger Jugendlicher auf ausserkantonale Ausbildungsorte mit der Tendenz der Abwanderung nach der Ausbildung (Braindrain). Es ist empirisch ausgewiesen, dass junge Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen tendenziell nicht am Herkunfts-, sondern am Ausbildungsort in die Berufspraxis einsteigen;
- Quereinstiege in das Berufsfeld mit Tendenz zu Qualitätsdefiziten bei der Berufsausübung: Der Anteil nicht fachspezifisch ausgebildeter, sondern in der Praxis umgesattelter «Informatikerinnen» und «Informatiker» ist gross. Entsprechende Berufsleute verfälschen auch die Arbeitslosenstatistik;
- Beizug im Ausland ausgebildeter Fachkräfte mit den damit verbundenen Risiken und Komplikationen (Berufsverständnis / Berufsausbildung, ausländerrechtlicher Status, Kultur usw.).

6.3 Informatikmittelschule als Antwort

Als Beitrag zur Entschärfung des Versorgungsengpasses mit spezifisch ausgebildeten Informatik-Fachkräften sollen an den drei kantonalen Schulen KSB, KSS und BWZR zwei neue, differenzierte und sich ergänzende vollschulische Berufsausbildungen unter dem Oberbegriff Informatikmittelschule geschaffen werden.

⁸⁶ Quelle der Zahlen: Econlab (2014): ICT Fachkräftesituation / Bedarfsprognose 2022, Schlussbericht, ICT Berufsbildung Schweiz, Bern.

6.3.1 Wirtschaftlich orientierte Informatikmittelschule (IMS-W) an KSB / KSS

Neben der WMI wird eine Informatikmittelschule angeboten, die ebenfalls zur BM kaufmännischer bzw. wirtschaftlicher Richtung führt, basal aber nicht ein EFZ Kauffrau / Kaufmann, sondern ein *EFZ Informatikerin / Informatiker* vermittelt (nachstehend IMS-W). Die Absolventinnen und Absolventen dieses Lehrgangs eignen sich insbesondere für Informatik-Einsätze (namentlich in Software-Entwicklungsprojekten) mit hohem Prozess- und / oder Betriebswirtschaftsanteil. Ihre Ausbildung ist zudem ideal für das Hochschulstudium in Wirtschaftsinformatik, dessen Einführung die FHS St.Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften, auf das Studienjahr 2017/18 hin beschlossen hat (oben Abschnitt 3.2.4). Soweit der Unterricht nicht durch die Kantonsschulen selbst vermittelt werden kann (Informatikmodule, überbetriebliche Kurse), sollen Berufsfachschulen und Anbieter überbetrieblicher Kurse beigezogen werden.

Schulen in der Art der vorgeschlagenen IMS-W existieren in der Ostschweiz, abgesehen von Frauenfeld, nicht, sind aber etwa in Winterthur, Zürich, Baden, Aarau und Basel bekannt.

Zum Verhältnis der neuen IMS-W zur bisherigen WMI siehe Abschnitt 6.3.4.

6.3.2 Technisch orientierte Informatikmittelschule (IMS-T) am BWZR

Am BWZR wird eine vollschulische Grundausbildung angeboten, die zum EFZ Informatikerin / Informatiker in Kombination mit einer *BM technische Richtung* («*Technik, Architektur, Life Science – TALS*») führt (nachstehend IMS-T). Die Absolventinnen und Absolventen eignen sich für Einsätze in Software-Entwicklungsprojekten; sie werden imstande sein, in einem grösseren Betrieb die Informatik-Infrastruktur zu unterhalten und auszubauen, indem sie selbstständig Applikationen entwickeln. Der Abschluss ist sodann optimal für die Aufnahme eines Hochschulstudiums in Informatik, naheliegend an der Hochschule für Technik Rapperswil (HSR). Wie die IMS-W dauert auch die IMS-T drei Jahre plus Praktikumsjahr. Die Informatik-Module und die überbetrieblichen Kurse sollen durch Personal der HSR (z.B. durch didaktisch nachqualifizierte Assistentinnen und Assistenten) erteilt werden. Für den Praktikumseinsatz kommt u.a. ein Lehrbetriebsverbund mit der HSR in Frage.

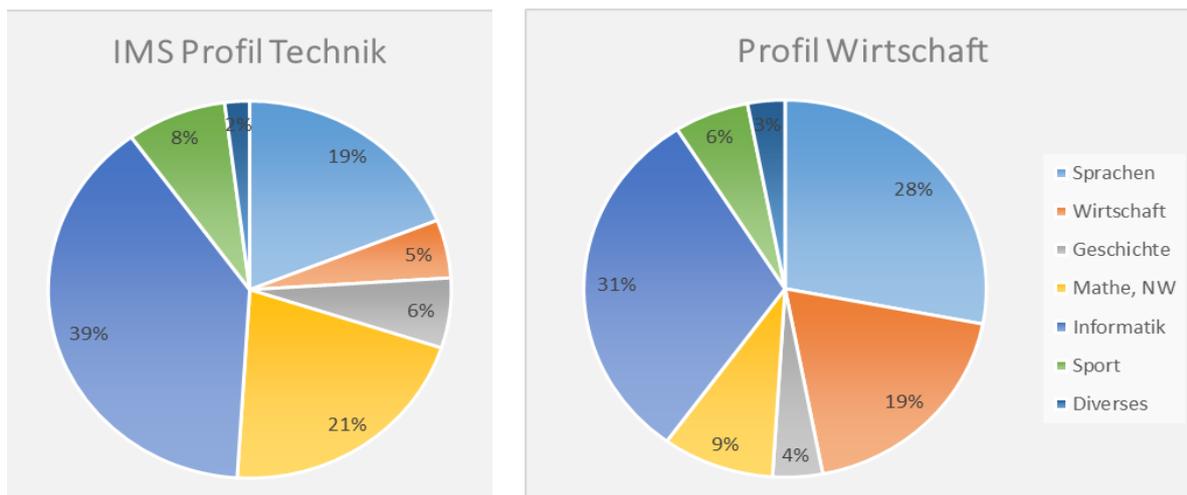
Eine IMS-T in Rapperswil-Jona ist innovativ und beispielgebend, da die Kombination EFZ Informatik und BM Technik bislang schweizweit nicht praktiziert wird.

6.3.3 Angebot und Fächerverteilung

An der Informatikmittelschule werden die Inhalte des Fachs Informatik nach dem Modulprinzip stufen- und anspruchsgerecht vermittelt. Die Module werden inhaltlich und in ihrer zeitlichen Abfolge gemäss Vorgaben des Verbands ICT-Berufsbildung Schweiz (<http://www.ict-berufsbildung.ch/>) festgelegt. Sie decken folgende Inhalte ab:

- Fortgeschrittene Office-Funktionen;
- Gestaltung und Design;
- Datenbankdesign;
- Programmieren (prozedural und objektorientiert, Anpassung von Businessapplikationen);
- Webtechnologien;
- Systemtechnik;
- Netzwerke;
- Sicherheitsaspekte im Netzwerk und bei der Programmierung;
- Projektmanagement;
- Prozessmanagement.

Die Fächerverteilung ist für die beiden Typen IMS-W und IMS-T auf Grund der unterschiedlichen Profile der Berufsmaturität verschieden. An der IMS-W wird vergleichsweise mehr Wirtschaft, an der IMS-T entsprechend mehr Mathematik / Naturwissenschaften vermittelt:



Der Einsatz der Ressourcen für die IMS ist insoweit unproblematisch, als dafür für den Schülerjahrgang des Startjahres sowohl an den Berufsfachschulen als auch an den Mittelschulen qualifizierte Lehrpersonen in genügender Zahl bereits im Einsatz stehen. Die nötigen Räumlichkeiten können im Startjahr in den bestehenden Schulanlagen zur Verfügung gestellt werden.

6.3.4 Systematik der vollschulischen Ausbildungen

6.3.4.a Überblick

Die bisherigen und die neuen vollschulischen Ausbildungen im Umfeld des Informatikberufs im weiten Sinn präsentieren sich wie folgt:

	EFZ Kauffrau / Kaufmann	EFZ Informatikerin / Informatiker
Berufsmaturität kaufmännische Richtung	WMS WMI	IMS-W
Berufsmaturität technische Richtung (TALS)		IMS-T

6.3.4.b Weiterbestand der WMI

Abgesehen von der neuen Kombination von EFZ Informatikerin / Informatiker und BM kaufmännische Richtung unterscheidet sich die neue IMS-W von der bisherigen WMI zwar nicht markant; der Lehrgang findet ebenfalls an Kantonsschulen statt und dauert ebenfalls drei Jahre, zuzüglich Praxisjahr. Dennoch soll die IMS-W die WMI nicht ersetzen, sondern an letzterer soll festgehalten werden. Die WMI behält ihre Funktion und Existenzberechtigung zwischen WMS und IMS-W. Sie bleibt eine wertvolle und gesuchte kaufmännische Ausbildung mit Vertiefungsmodulen in Informatik. Sie ist vor allem für junge Männer, die oft Migrationshintergrund haben, attraktiv, womit sie die folgenden drei Anliegen erfüllt:

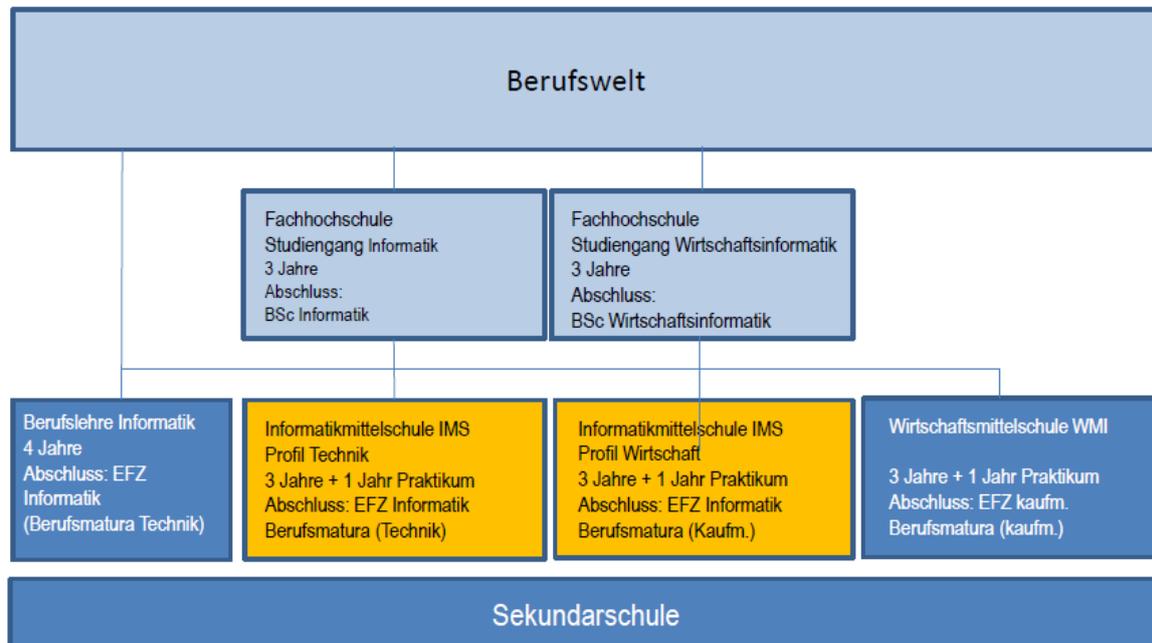
- Förderung des Männeranteils an den Mittelschulen;
- Förderung des Interesses an Technik und Naturwissenschaft an den Mittelschulen;
- Förderung der Begabungen von Jugendlichen aus nicht bildungsnahen Schichten bzw. der gesellschaftlichen Integration.

6.3.5 Wirksame Verbesserung der Versorgung mit Fachkräften

Es ist mit Nachdruck anzustreben, die Versorgung des St.Galler Arbeitsmarkts mit professionell ausgebildeten Informatikerinnen und Informatikern zu verbessern und insoweit einen substanziellen Beitrag an die Eindämmung des Fachkräftemangels und mithin an die Förderung der Standortattraktivität sowie der Wohlfahrt des Lebens- und Wirtschaftsraums St.Gallen zu leisten. Eine

Informatikmittelschule in den beschriebenen Ausprägungen hilft in effektiver und effizienter Weise, die entsprechenden Ziele zu erreichen.

Mit der neuen Informatikmittelschule ergibt sich – im Verbund mit der bisherigen, weiterhin zu fördernden betrieblich gestützten Berufslehre und der weiterbestehenden Wirtschaftsmittelschule mit Schwerpunkt Informatik (WMI) sowie unter Berücksichtigung der nachgelagerten Fachhochschulstudien (vgl. Abschnitt 3.2.4) – folgende Gliederung der Ausbildungswege im Berufsfeld:



Alle neuen Ausbildungselemente – Informatikmittelschule auf der Sekundarstufe II, Fachhochschulstudiengang Wirtschaftsinformatik auf der Tertiärstufe – komplettieren sich zu einer Informatik-Ausbildungsoffensive. Diese Offensive trägt der Schlüsselfunktion der Informatik für alle qualifizierten Berufsfelder im Wertschöpfungsprozess Rechnung.

6.3.6 Keine Abkehr vom prinzipiellen Vorrang der dualen Grundbildung

Im Panorama über die gesamte berufliche Grundausbildung wird mit der neuen IMS sektoriell eine schulisch gestützte berufliche Grundbildung in Kauf genommen. Dies ist vor dem Hintergrund der st.gallischen Tradition einer starken dualen Berufsbildung nicht selbstverständlich. Es ist indessen aufgrund der akzentuierten Mangelsituation im spezifischen Berufsfeld Informatik vertretbar und angezeigt. In Rechnung zu stellen ist, dass die Mangelsituation notorisch ist und wie oben dargelegt (Abschnitt 6.2) anhaltende Bemühungen, die Informatik-Berufslehren zu fördern, zwar verdienstvoll und nicht wirkungslos geblieben sind, jedoch auch nicht den vollen erforderlichen Erfolg gebracht haben. Eine IMS hat Platz und schliesst eine Lücke im St.Galler Ausbildungssystem.

Allerdings ist die Schaffung der IMS kein Anlass, die beiden Formen der Grundbildung gegeneinander auszuspielen. Die Regierung ist sich des hohen Werts der dualen Grundbildung, namentlich für die St.Galler Wirtschaft, die vergleichsweise stark vom Industriesektor und von Klein- und Mittel-Unternehmen (KMU) geprägt ist, bewusst. Sie hält nach wie vor an deren prinzipiellem Vorrang fest und betrachtet die IMS als qualifiziert begründeten Sonderfall, d.h. keinesfalls als Präzedenzfall.

6.3.7 Gesetzesanpassungen

Eine Informatikmittelschule der beschriebenen Art bedarf gesetzlicher Grundlagen. Sie ist im Mittelschulgesetz (sGS 215.1) und im Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung (sGS 231.1) zu verankern.

6.3.7.a XIII. Nachtrag zum Mittelschulgesetz

Art. 7 MSG wird durch die Erwähnung der Informatikmittelschule ergänzt (Abs. 1 Bst. b^{bis} [neu]). Diese Ergänzung legt die Grundlage für die IMS-W. Die übrigen Bestimmungen von Art. 7 MSG bleiben unverändert und werden nur aus gesetzestechnischen Gründen, den gesetzlichen Status quo wiederholend, aufgeführt.

Art. 10bis (neu) MSG definiert den Zweck und die kursorischen Eckwerte der IMS-W. Dies erfolgt formal nach dem Vorbild und im gesetzgeberischen Duktus der parallelen Vorschriften für Gymnasium, Wirtschaftsmittelschule und Fachmittelschule (Art. 9, 10 und 11 MSG). Die IMS-W führt zwingend zur BM (kaufmännische Richtung analog WMS / WMI). Die Erwähnung der «Diplomprüfung nach den Vorschriften des Bundes» ist insbesondere auch Basis für die Ausstellung des EFZ *Informatikerin / Informatiker* und damit für den neuartigen Aspekt des Ausbildungsgangs (im Unterschied zum EFZ *Kauffrau / Kaufmann* der bestehenden WMS / WMI).

Die Platzierung der Lehrgänge der IMS-W an den Kantonsschulen ist Sache der Regierung (Art. 7 Abs. 3 MSG). Wie erwähnt soll die IMS-W an der KSB und an der KSS, wo bisher schon die WMS / WMI angeboten wird, geführt werden (vgl. auch Abschnitt 6.3.8).

6.3.7.b IV. Nachtrag zum Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung

Art. 4a (neu) EG-BB bildet die Grundlage für die IMS-T. Als vollschulisch basierte – wenn auch durch ein Praktikum ergänzte – Grundbildung ist die IMS-T systemisch mit Lehrwerkstätten nach Art. 4 EG-BB vergleichbar. Abs. 1 präzisiert den innovativen Charakter der IMS-T (EFZ *Informatikerin / Informatiker*, BM technische Richtung [TALS]). Abs. 2 delegiert die Rahmenbedingungen des Lehrgangs analog zu Art. 4 EG-BB an die exekutiven Vollzugsorgane.

Die IMS-T wird exklusiv am BWZR in Rapperswil-Jona angeboten. Dies insbesondere auch mit Blick auf die Synergie zur Hochschule Rapperswil (HSR) als idealer Abnehmerin der Absolvierenden in das Fachhochschulstudium in (technisch fokussierter) Informatik.

6.3.8 Organisation, Kostenfolge und Referendum

Die Informatikmittelschule wird mit 1 bis 1½ Klassen in St.Gallen und Sargans (IMS-W) und mit 1 Klasse in Rapperswil-Jona (IMS-T) je Jahrgang geführt. Bei der Dauer von 3 Schuljahren (ohne Praktikumsjahr) je Lehrgang ergibt dies nach der Einlaufphase im Vollbetrieb 3 x 2 bis 2½ = 6 bis 7½ Klassen je Jahr. Eine Mittelschulklasse der entsprechenden Ausprägung kostet jährlich 400'000 Franken. Die Informatikmittelschule verursacht mithin für sich betrachtet jährliche Kosten von 2,4 bis 3 Mio. Franken. Diese Kosten können allerdings nicht im vollen Umfang den Schulen der Sekundarstufe II als Mehrkosten zugerechnet werden. Der Anteil Absolventinnen und Absolventen einer Ausbildung auf der Sekundarstufe II ist – insbesondere im Bereich qualifizierter Abschlüsse, zu denen die Informatikmittelschul-Abschlüsse gehören – hoch. Dies bedeutet, dass die Informatikmittelschule ihre Schülerinnen und Schüler in erheblichem Mass nicht «von der Strasse», sondern durch Umlagerung von anderen Ausbildungen (Berufslehren anderer Richtungen [zu einem kleinen Teil auch aus der Informatik selbst in Kauf zu nehmen], Mittelschulbildungen mit anderen Schwerpunkten) rekrutiert, womit die Anzahl Ausbildungen an anderen Orten zurückgeht. Aufgrund der unterschiedlichen Basiskosten von Berufsfachschul- und Mittelschulklassen einerseits sowie der Gesetzmässigkeit der Grenzkosten betreffend Einsparung von Klassen bei einem Schülerrückgang andererseits ist es zwar nicht leicht, den entsprechenden Effekt zu beziffern. Die Annahme erscheint aber als plausibel und damit zulässig, dass die isolierten Kosten der Informatikmittelschule auf das Gesamtsystem der Sekundarstufe II zu etwa einem Drittel (geringfügige

Steigerung der bereits hohen Abschlussquote, gewisse Umlagerung von der preisgünstigeren dualen auf die teurere vollschulische Ausbildung) durchschlagen. Dies erlaubt für die Gesetzgebung die Prognose, dass eine Informatikmittelschule in der geplanten Grösse dem Kanton netto jährliche Mehrkosten von höchstens 1 Mio. Franken verursacht. Damit wird die Grenze für das obligatorische Finanzreferendum der Gesetzesvorlage nicht erreicht (Art. 6 des Gesetzes über Referendum und Initiative [sGS 125.1; abgekürzt RIG]).⁸⁷

Nicht berücksichtigt ist bei obigen Überlegungen der Umstand, dass die IMS einen ökonomischen Return on invest generiert (Einbezug ausgebildeter Fachkräfte und ihrer Arbeitsfelder in den hiesigen Wertschöpfungsprozess über die Produktivität der Arbeitgebenden sowie das Konsum- und Steuersubstrat der Arbeitnehmenden).

Die beiden Gesetzesnachträge unterstehen dem fakultativen Gesetzesreferendum (Art. 5 RIG).

6.3.9 Zeitplan

Die IMS kann ihren Unterricht nach der Rechtsgültigkeit der Gesetzesnachträge (voraussichtlich Herbst 2016) und den Vollzugsvorbereitungen – Auswahl und Einsatzplanung Lehrpersonen, Akquise Praktikumsbetriebe, Evaluation Modulpartner – einlaufend im Schuljahr 2017/18 aufnehmen. Unter Umständen ist betreffend das erste Aufnahmeverfahren eine übergangsrechtliche Sonderregelung für ein Zeitfenster im Frühjahr 2017 zu treffen, da zurzeit die Aufnahmeprüfungen in die nicht-maturitären Mittelschul-Lehrgänge bereits im Herbst vor Beginn des Schuljahrs durchgeführt werden.

Für den pädagogischen Rahmen der IMS-W an den Kantonsschulen wird nach Mittelschulgesetz der Erziehungsrat zuständig sein. Bei der IMS-T liegt die entsprechende Zuständigkeit beim Bildungsdepartement im Kontakt mit der Berufsfachschulkommission des BWZR.

6.3.10 Informatik auf dem akademischen Ausbildungsweg

Die neuen IMS-Lehrgänge fördern wirksam die Ausbildung der Informatik-Fachkräfte auf der Achse berufliche Grundausbildung → fachhochschulische Ausbildung. Es stellt sich im weiteren Zusammenhang die Frage, welcher Beitrag auf der Ausbildungsachse gymnasiale Maturität → Universitätsstudium geleistet werden kann. Das Gymnasium bietet zwar Schwerpunkte und Vertiefungsrichtungen an, ist aber dessen ungeachtet der Allgemeinbildung und der Verschaffung der allgemeinen universitären Studierreife verpflichtet. Die Universitäten ihrerseits bereiten zwar auf Berufsausübungen im Einflussgebiet der von ihnen angebotenen Wissenschaften vor und weisen insoweit auch – dies trifft namentlich auf die Universität St.Gallen (HSG) zu – einen Praxisbezug auf. Indessen sind sie auch der Grundlagenforschung und der daraus fliessenden Lehre verschrieben. Vor diesem Hintergrund ist auf der akademischen Ausbildungsachse die Förderung der Versorgung des Arbeitsmarktes mit Fachkräften weniger unmittelbar als auf der berufsausbildungs-bezogenen Ausbildungsachse gegeben. Auf «ihrer Flughöhe» tragen indessen auch die Gymnasien und die Universitäten essentiell zur Fachkräftebeschaffung bei. Es ist wichtig, auch sie in die Informatik-Ausbildungsoffensive einzubeziehen. Die beiden nachstehenden Unterabschnitte vermitteln einen gerafften Überblick über die entsprechende Perspektive der St.Galler Institutionen.

6.3.10.a Gymnasium

Gymnasiastinnen und Gymnasiasten müssen trittsicher in der Informatikanwendung sein. Die Informatikanwendung umfasst die Nutzung des Computers und von Anwendungsprogrammen sowie eine reflektierte und verantwortungsvolle Mediennutzung. Die Gymnasien tragen diesem Anliegen heute mit verschiedenen, teilweise massgeschneiderten Wahlpflicht-Angeboten, namentlich mit dem Ergänzungsfach Informatik, Rechnung.

⁸⁷ Zur Zulässigkeit der Anwendung des Nettoprinzips auf das Finanzreferendum laut Rechtsprechung vgl. Urteil des Bundesgerichts BGE 122 I 11 und Urteil des Verwaltungsgerichts St.Gallen B 2009/205.

Darüber hinaus ist in der Informatik im gymnasialen Kontext nicht nur das gebräuchliche Anwenderwissen, sondern es sind auch Grundkenntnisse von Informatik als Leitwissenschaft der Informationsgesellschaft von Bedeutung. Die Informationstechnologie hat die heutige Gesellschaft integral durchdrungen, so dass von Gymnasiastinnen und Gymnasiasten zu erwarten ist, dass sie über Kenntnisse zu Algorithmen und Programmiersprachen verfügen. Ausserdem wird in vielen Studienrichtungen mit informatischen Modellen gearbeitet. Insoweit hat die Informatik am Gymnasium einen wichtigen Beitrag zur allgemeinen Studierfähigkeit zu leisten.

Daraus ergibt sich der Ruf, am Gymnasium über die aktuelle Wahlpflicht bzw. Wahl des Ergänzungsfachs Informatik hinaus ein obligatorisches *Grundlagenfach Informatik* einzuführen, das alle Schülerinnen und Schüler an den Gymnasien unabhängig vom gewählten Schwerpunktfach zu besuchen haben.⁸⁸ Einzelne Kantone, namentlich der Kanton Aargau, haben Entsprechendes bereits eingeleitet. Im Zentrum der Überlegungen steht die Schaffung von zusätzlicher Unterrichtszeit für Informatik im Umfang von zwei bis drei Jahreswochenlektionen. Dies hätte für den gesamten Kanton St.Gallen jährliche Mehrkosten zwischen 500'000 und 800'000 Franken zur Folge. Der entsprechende Schritt bedarf keiner Gesetzesänderung, indessen der erforderlichen Budgetkredite. Diese werden eingeholt, wenn die Angebotsergänzung entscheidend ist. Die Krediterteilung soll unabhängig von der Einführung und Finanzierung der IMS erfolgen.

6.3.10.b Universität

An der Universität St.Gallen (HSG) ist die Informatik weitgefächert präsent. In der Forschung wurde ein Center, d.h. eine institutsübergreifende Kooperation, im Zusammenhang mit Big Data aufgebaut. In der Lehre führt die HSG im Rahmen der Ausbildung zum Master of Arts in Business Innovation einen Wirtschaftsinformatik-Schwerpunkt. Sodann wurde die Programmierausbildung im Kontextstudium verstärkt. Im Rahmen des Projektes «Innovation der Lehre» werden zusätzliche Informatikapplikationen in den Unterricht eingebaut (z.B. Trade rooms, Blended learning⁸⁹). Der Bereich Lehre verfügt über einen «Digital Campus», der die Entwicklung und Integration digitaler Lehrformate unterstützt und auch die IT-Affinität der Studierenden fördert. Im Rahmen einer Lehrveranstaltung werden auch erstmals Prüfungen in elektronischer Form durchgeführt.

Aufgrund der steigenden Bedeutung von Big Data («second machine revolution») reicht die Fähigkeit zur reinen Anwendung von bestehender Software häufig nicht mehr aus. Die Universität St.Gallen will deshalb die Programmierkompetenz ihrer Absolventinnen und Absolventen erhöhen. Zudem werden heute die meisten Unternehmensgründungen und Start ups in Verbindung mit Informatik gemacht. Entsprechend ist auch für die Innovations- und Gründungstätigkeit der Absolventinnen und Absolventen der HSG eine verstärkte Informatikkompetenz notwendig. Die HSG begrüsst deshalb den Vorstoss der IHK für eine Machbarkeitsprüfung «Studienschwerpunkt Informatik» (vgl. Abschnitt 3.2.4). Sie wird im Rahmen der Machbarkeitsstudie der IHK prüfen, wie – aufbauend auf ihren bestehenden Stärken in Wirtschaftsinformatik – die informatikorientierte Ausbildung verstärkt werden kann. Dabei sind die aktuellen Entwicklungen im Bereich Digitalisierung und die Bedürfnisse vor allem der produzierenden Unternehmen zu berücksichtigen. Für die HSG stellt die Initiative der IHK eine Chance dar, unterstützt durch die Wirtschaft einen Schwerpunkt in Richtung Innovation und Digitalisierung zu prüfen. Mehrere ihrer Institute – Institut für Wirtschaftsinformatik (IWI), Institut für Technologiemanagement (ITEM), Institut für Medien- und Kommunikationsmanagement (MCM) – sind bereits heute im Bereich der Digitalisierung stark positioniert. Mit

⁸⁸ Vgl. dazu: EDK – Informatik am Gymnasium: Bericht der Arbeitsgruppe der Schweizerischen Mittelschulämterkonferenz (SMAK); Fassung vom 18. März 2015.

⁸⁹ Im Rahmen des Blended learning werden folgende Formate umgesetzt: Entwicklung von Apps von Studierenden für Studierende im Rahmen von Lehrveranstaltungen / Peer interact-IT-Instrumente (u.a. Peer-assess learning) / Next generation case-based teaching (Multimedia-based case-studies) / Gamification (Entwicklung von Computerspielen zur Unterstützung des Lernprozesses) / Animated lectures (Einführende Lehr-Videos).

einer Intensivierung in Richtung Informatik besteht die Chance, die Universität noch stärker national und international zu profilieren. Der Ausbau der Informatik hat minimal mit einem zusätzlichen Informatik-Lehrstuhl und höchstens mit einem eigenständigen Masterangebot in angewandter (Wirtschafts-)Informatik zu erfolgen.

7 Antrag

Wir beantragen Ihnen, Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren:

1. vom vorliegenden Bericht Kenntnis zu nehmen;
2. auf den XIII. Nachtrag zum Mittelschulgesetz und den IV. Nachtrag zum Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung einzutreten.

Im Namen der Regierung

Benedikt Würth
Präsident

Canisius Braun
Staatssekretär

Anhänge

Anhang I: Massnahmen FKI

Massnahme	Zuständigkeit Bund	Stand
Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitswelt		
1. Projekt «Match-Prof»	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2014-2016
2. Masterplan Bildung Pflegeberufe	WBF (SBFI) / EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2010-2015
3. Strategieprojekt höhere Berufsbildung	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2013-2017
4. Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2014-2017
5. MINT-Mandat des SBFI an die Akademien der Wissenschaften Schweiz	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2013-2016
6. Massnahmenpaket «Stärkung der Praxisorientierung beim Fachhochschulzugang im MINT-Bereich»	WBF (SBFI)	In Umsetzung Massnahme 1: 2015-2017 Massnahme 2: Abschluss Ende 2015 Massnahme 3: 2014-2016
7. Konsolidierung und Ausbau von Lehre und Forschung der Humanmedizin	WBF (SBFI)	In Planung Zeitraum: 2017-2020
8. Gesundheitsberufegesetz	EDI (BAG) / WBF (SBFI)	In Umsetzung, Botschaft Ende 2015
9. Stärkung der Nachwuchsförderung an Hochschulen	WBF (SBFI)	In Planung Zeitraum: 2017-2020
10. Bundesprogramm Chancengleichheit an den FH 2013 – 2016	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2013-2016
11. Personenförderung der KTI	WBF (KTI)	In Planung Beginn 2017
12. Anerkennung der militärischen Führungsausbildung durch Hochschulen	VBS (V)	In Umsetzung Zeitraum: 2014-2016
13. Verstärkung der Bildungs- und Erwerbsintegration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen	EJPD (SEM)	In Umsetzung Abschluss Ende 2015

Massnahme	Zuständigkeit Bund	Stand
Vereinbarkeit Beruf und Familie		
14. Beseitigung der steuerlichen Benachteiligung von Ehepaaren gegenüber Konkubinatspaaren bei der direkten Bundessteuer	EFD (ESTV)	In Planung
15. Überprüfung der steuerlichen Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten	EFD (ESTV)	In Planung
16. Verlängerung der Anstossfinanzierung des Bundes für familienergänzende Kinderbetreuung	EDI (BSV)	Abgeschlossen Ergänzende Vernehmlassungsvorlage in Arbeit
17. Einsatz von Zivildienstleistenden in Kinderbetreuungsstrukturen	WBF (ZIVI)	In Planung Umsetzung ab 2016
18. Arbeitsgruppe zur Finanzierung von Tagesstrukturen im Schulbereich	WBF (SECO, SBFI); EDI (BSV); EFD (EFV)	Abgeschlossen
19. Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin	EFD (EPA)	Abgeschlossen
20. Neuausrichtung der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz GIG	EDI (EBG)	In Planung Umsetzung ab 2017
Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus		
21. Reform der Altersvorsorge 2020	EDI (BSV)	Vom Bundesrat beschlossen; zurzeit in der parlamentarischen Beratung
22. Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin (Konzept «Generationsmanagement»)	EFD (EPA)	Abgeschlossen Folgearbeiten in Umsetzung
23. Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende	WBF (SECO, SBFI); EDI (BSV); EFD (EPA)	Abgeschlossen Folgekonzferenz im April 2016

Massnahme	Zuständigkeit Bund	Stand
Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit		
24. Förderung der koordinierten Versorgung	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2015 und Folgejahre
25. Versorgungsforschung	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2015 und Folgejahre
26. Umsetzung der Qualitätsstrategie - Health Technology Assessment	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2015 und Folgejahre
27. Bundesgesetz über das elektronische Patientendossier	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: Inkrafttreten voraussichtlich 2017
28. Masterplan Hausarztmedizin und medizinische Grundversorgung NEU: Forum medizinische Grundversorgung	EDI (BAG)	In Planung Umsetzung ab 2015
29. Aktionsplan zur Unterstützung von betreuenden und pflegenden Angehörigen	EDI (BAG)	In Umsetzung Zeitraum: 2016
30. «Active and Assisted Living» Programm	WBF (SBFI)	In Umsetzung Zeitraum: 2014-2020

Anhang II: Massnahmen FKI +

Schwerpunkte und Massnahmen	Federführung/ Zuständigkeiten	
	Bund	Kantone
1. Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen (Vereinbarkeit von Beruf und Familie)		
1.1 Beseitigung der steuerlichen Benachteiligung von Ehepartnern bei der direkten Bundessteuer	<u>EFD (ESTV)</u>	
1.2 Sicherstellung bedarfsgerechter familien- und schulergänzender Betreuungsstrukturen		<u>SODK/ EDK</u>
1.3 Arbeitsgruppe zur Finanzierung von Tagesstrukturen im Schulbereich	<u>WBF (SECO)</u>	<u>EDK/SODK</u>
1.4 Überprüfung der steuerlichen Behandlung von Kinderdrittbetreuungskosten	<u>EFD (ESTV)</u>	<u>FDK</u>
2. Weiterführung der Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmenden		
2.1 Auslegeordnung (Kurzbericht) zu den rechtlichen Hemmnissen im Sozialversicherungsbereich (BVG und AHV)	<u>EDI (BSV)</u>	
2.2 Nationale Konferenz zum Thema «ältere Arbeitnehmende»	<u>WBF (SECO)</u>	<u>VDK</u>
2.3 Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin: Konzept Generationenmanagement	<u>EFD (EPA)</u>	
3. Arbeitsmarkt- und Bildungsmassnahmen zur Nach-, Um- und Höherqualifizierung und zur Sicherung der tiefen Arbeitslosigkeit		
3.1 Übersicht Projekte im Bereich arbeitsmarktliche Massnahmen von Bund, Kantonen und Branchen	<u>WBF</u>	<u>VDK</u>
3.2 weitere Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsplätze im Gesundheits- und Sozialbereich (v.a. bei den nichtuniversitären Berufen)		<u>GDK, SODK</u>
3.3 Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs in Gesundheits- und Sozialberufen (z.B. Auffrischkurse)	<u>WBF (SBFI)</u>	<u>GDK, SODK</u>
3.4 Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Berufsabschluss und den Berufswechsel von Erwachsenen	<u>WBF (SBFI)</u>	<u>EDK</u>
3.5 Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie die berufliche Orientierung in der Schule verbessern.	<u>WBF (SBFI)</u>	<u>EDK</u>
3.6 Stärkung der (v.a. höheren) Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz)	<u>WBF (SBFI)</u>	
3.7 Verbesserung des Matchings zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt (Projekt Match-Prof)	<u>WBF (SBFI)</u>	
3.8 Stärkung der Praxisorientierung beim Fachhochschulzugang im MINT-Bereich	<u>WBF (SBFI)</u>	
3.9 Stärkung der Nachwuchsförderung an Hochschulen	<u>WBF (SBFI)</u>	
3.10 Erhöhung der Abschlüsse in Humanmedizin: Prüfung der Schaffung zusätzlicher Studienplätze in Humanmedizin im Hinblick auf die BFI-Botschaft 2017-2020 (Begleitmassnahme des BR vom 11.2.2015)	<u>WBF (SBFI)</u>	<u>EDK/GDK</u>
3.11a Vorbildfunktion der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin: Integration von Menschen mit Behinderungen in der Bundesverwaltung gemäss den strategischen Sollwerten und Indikatoren für das Personalmanagement (Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015) (Begleitmassnahme des BR vom 11.2.2015)	<u>EFD (EPA)</u>	

Schwerpunkte und Massnahmen	Federführung/ Zuständigkeiten	
	Bund	Kantone
3.11b Revision des IVG zur Stärkung der Eingliederung von gesundheitlich eingeschränkten Personen, mit den Schwerpunkten Jugendliche/junge Erwachsene und psychisch Erkrankte (Begleitmassnahme des BR vom 11.2.2015 bzw. BR-Beschluss vom 25.2.2015)	<u>EDI (BSV)</u>	<u>SODK</u>
3.11c Evaluation des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG) (Begleitmassnahme des BR vom 11.2.2015)	<u>EDI (EBGB)</u>	<u>SODK</u>
3.12 Informationsvorsprung Arbeitssuchende: Anpassung der Bundespersonalverordnung (Federführung EPA) sowie technische Anpassungen RAV (Federführung SECO) (Begleitmassnahme des BR vom 11.2.2015)	<u>EFD</u> <u>(EPA)</u> <u>WBF</u> <u>(SECO)</u>	
3.13 Förderprogramm «Interprofessionalität im Gesundheitswesen insbesondere in der medizinischen Grundversorgung»	<u>EDI (BAG)</u>	<u>GDK</u>
4. Erhöhung der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen		
4.1 Abbau rechtlicher Hürden	<u>EJPD (SEM)</u>	<u>KdK</u> <u>KKJPD</u> <u>SODK</u>
4.2 Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen verbessern (Information, Bewilligungsverfahren, Qualifikationen)	<u>EJPD (SEM)</u>	<u>KdK</u> <u>VDK</u> <u>SODK</u> <u>KKJPD</u>
4.3 Prüfauftrag zur Verstärkung der Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufige Aufgenommenen (Begleitmassnahme des BR vom 11.2.2015)	<u>EJPD (SEM)</u>	<u>KdK</u> <u>VDK</u> <u>SODK</u>

Anhang III: Massnahmenübersicht nach Zielgruppe, Handlungsfeld, Umsetzungsstand und Verantwortlichkeit

Stellensuchende	Bestehend			
	Q	Navigation 20:30 Die Teilnehmenden werden auf den Start einer Grundausbildung vorbereitet, dies erfolgt mittels Abklärung, individueller Förderung und der Suche und Unterstützung nach einem Ausbildungsplatz	AWA	3.1.2.a
	Q	Berufslehre-Zuschüsse Die Finanzierung wird individuell geprüft, höchstens 3500.- je Monat.	AWA	3.1.2.a
	Q	SRK-Ausbildung In Kombination mit Einsatzprogramm wird die Ausbildung zur SRK-Pflegeausbildung forciert. Die Kombination bietet ein Einstieg in dieses Arbeitsfeld und ist häufig ein erster Schritt für weitere Ausbildungsstufen	AWA	4
	Q	VBSG Rekrutierung und Ausbildung von Buschaffeuern	AWA	3.1.2.a
	M	Tandem 50plus Mentoringssystem: Die Mentoren unterstützen, beraten und führen die älteren Stellensuchenden nach Möglichkeit in berufliche Netzwerke ein.	AWA	3.1.2.c
	Umsetzungs- oder Abklärungsphase			
	Q	Qualwork Im Rahmen einer engen und gezielten Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, sollen geeignete Kandidatinnen und Kandidaten gefördert werden, indem sie in einer zukunftsreichen Branche ausgebildet und eine Arbeitsstelle finden können.	AWA	3.1.2.c
	Q	Berufsbildung für späteingereiste Jugendliche und junge Erwachsene Für die Jahre 2016 und 2017 plant der Kanton eine Verbesserung des Programmangebots im Sinne des Kantonalen Integrationsprogramms (KIP). Hierfür die Zusammenarbeit zwischen AISO, AWA und BLD gestärkt.	AISO, AWA, BLD	3.1.2.c
	Massnahmenvorschläge			
Q	Flying Berufsberatung auf dem RAV RAV verbessert die Beratung bezüglich der im relevanten gesetzlichen Rahmen möglichen Unterstützungsleistungen für Nach- und Teilqualifikationen sowie Validierungen	AWA (BLD)	3.1.2.c	
Q	Kampagne «Ein Stellensuchender – ein Unternehmen» (Bereich 50plus) Die Möglichkeiten der RAV zur Unterstützungsleistung sollen bei den Arbeitgebern bekannter werden (Massnahme in Zusammenhang mit «Qualwork»)	AWA	3.1.2.c	
Familie und Beruf	Bestehend			
	M	Aufbau familien- und schulgänzender Betreuungsstrukturen Im Rahmen des Impulsprogramms des Bundes konnten in den letzten 12 Jahren 1736 familien- und schulgänzende neue Plätze (816 neue Plätze in Kindertagesstätten und 920 neue Plätze in der schulgänzenden Betreuung) geschaffen werden	AISO	3.3.2
	M	Mittagstisch Seit dem Schuljahr 2008/2009 sind die Schulen verpflichtet, für alle Schulkinder ein Mittagischangebot zur Verfügung zu stellen	AISO	3.3.2
	Umsetzungs- oder Abklärungsphase			
	M	Überprüfung Steuerabzüge für Betreuungskosten (heute 7'500.- je Kind) in Abstimmung mit Ergebnissen auf Ebene Bund	Bund	3.3.5
	M	Erhöhte Kostenübernahme für FEB	Bund	3.3.1
	M	Betreuungsindex FEB	AISO	3.3.2
	Massnahmenvorschläge			
	M	Verbesserte Information zu den Unterstützungsangeboten Nach einem Unterbruch der Erwerbstätigkeit sollen Frauen besser und gezielter beraten werden bei Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt werden	AWA (BLD, AISO)	3.3.4.a
	Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene	Bestehend		
Q		Integrationspauschale	Bund (AISO)	3.4.1
Q		Integrationsvereinbarung/Potenzialabklärung	REPAS	3.4.1
Massnahmenvorschläge				
Q	Teillohnmodell Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene erhalten die Möglichkeit, während einer begrenzten Dauer (z.B. 18 Monate) zwecks Qualifizierung unter den branchenüblichen Löhnen zu arbeiten.	AISO (AWA)	3.4.2.a	
Erwerbspersonen	Bestehend			
	M	ProOst Präsentation des Arbeitsplatzstandortes Ostschweiz gegenüber Fachkräften mit Bezug zur Ostschweiz	AWA	3.5.1
	M	Sprungbrett Firmen präsentieren sich den Absolventen der Ostschweizer Hochschulen bzw. Ostschweizer Studenten	AWA	3.5.1
	Umsetzungs- oder Abklärungsphase			
	Q	4. Säule In Zusammenarbeit der Wirtschaft werden Lösungen gesucht, wie die Nachqualifizierung von älteren Erwerbstätigen gewährleistet werden kann.	AWA	3.5.1
M	I love my workplace Prüfung eines integralen kantonsübergreifenden Ansatzes in Zusammenarbeit mit den Unternehmen zur Talentanbindung. Im Zentrum steht die Unterstützung von Unternehmen beim Rekrutierungsprozess.	AWA	3.5.2	
Zielgruppenübergreifend oder Berufsspezifisch	Bestehend			
	Q	Einführung neuer Studiengänge Seit 2014 Wirtschaftsingenieur an der HSR Rapperswil und FHS St.Gallen. / Ab Herbst 2017 BA Architektur der FHS St.Gallen / Ab Herbst 2015 regionales Studium zum Beruf SHP an der PHSG	BLD	3.2.4
	M	Förderprogramm für Hausarztmedizin Mit dem Förderprogramm soll Ärztinnen und Ärzten in Ausbildung ein Einblick in die Tätigkeit der Hausarztmedizin ermöglicht werden mit dem Ziel, Interessenten nach dem Abschluss ihrer Ausbildung als Grundversorger gewinnen.	GD	3.2.4
	Q	Lohnanpassungen FAGE/HF-Ausbildungen Anpassung der Ausbildungslöhne im Jahr 2014 an das Gesamtschweizerische Niveau in einem Rahmen, der für die Gesundheitsinstitutionen tragbar ist.	GD	3.2.4
	Umsetzungs- oder Abklärungsphase			
	M	Ausbildungsverpflichtung für nicht-universitäre Gesundheitsberufe Betriebe auf der kantonalen Spitalliste sollen im Rahmen einer Auszubildungsverpflichtung eine Mindestzahl an jährlichen Ausbildungswochen erbringen.	GD	3.2.4
	Q	Maturitätsquoten Gestützt auf das Postulat 43.14.07, Entwicklung der Maturitätsquote im Kanton St.Gallen, soll die Regierung dem Kantonsrat im Frühjahr 2016 einen Bericht zuleiten.	BLD	3.2.4
	Q	Ausbildungsplätze für Ärzte und Ärztinnen in der Humanmedizinausbildung Machbarkeitsstudie zu Frage wie der St.Galler Beitrag zur Ausbildung von ärztlichem Fachpersonal aussehen könnte.	BLD/GD	3.2.4
	Q	Studiengang Wirtschaftsinformatik Einführung eines eigenständigen Studiengangs Wirtschaftsinformatik an der FHS St.Gallen.	BLD	3.2.4
	Massnahmenvorschläge			
Q	Arbeits- und Erwachsenengerechte Flexibilisierung , Modularisierung und Teilzertifizierung des Ausbildungsangebots Es sollen bedarfsgerechte Angebote in beruflichen Weiterbildung und Zertifizierung für Erwachsene geschaffen werden.	BLD (AISO, AWA)	3.2.5.a	
Q	Nachholbildung – Information und Kommunikation Das Bildungsdepartement verbessert den erleichterten Informationszugang zu den bestehenden Angebot bezüglich Nachqualifizierung und Teilzertifizierung von beruflichen Bildungsabschlüssen.	BLD (AISO, AWA)	3.2.5.a	
Q	Informatikmittelschule Gemeinsame Skizze der Kantonsschulen am Brühl St.Gallen sowie Sargans und das Berufs- und Weiterbildungszentrum Rapperswil-Jona für eine Einführung von Informatikmittelschulen entworfen (vgl. XIII. Nachtrag zum Mittelschulgesetz)	BLD	6	

Abkürzungen:

Q = Qualifizierend / M = Mobilisierend / BLD = Bildungsdepartement / GD = Gesundheitsdepartement / AWA = Amt für Wirtschaft und Arbeit / AISO = Amt für Soziales

Anhang IV: Übersicht nationale und überregionale Auswertungen des Fachkräftemangels

Berufsgruppe ¹	Code (SBN)	Bezeichnung (SBN)	Verdacht auf Mangel? (Studie BSS) ²	AMOSA Mangelindex (AMOSA-Region) ³	AMOSA Mangelindex (Ganze Schweiz) ⁴
Gesundheitsberufe	86	Berufe des Gesundheitswesens	-	0.88	0.97
	86101	Ärzte/Ärztinnen	ja	2.21	2.13
	86102	Medizinische Praxisassistenten/-assistentinnen, Arztgehilfen/-gehilfinen	nein	0.15	0.47
	86103	Apotheker/innen	ja	-	0.89
	86104	Apothekenhelfer/innen	ja	-	-
	86201	Physiotherapeuten/-therapeutinnen, Ergotherapeuten/-therapeutinnen	nein	1.03	1.06
	86202	Nichtärztliche Psychotherapeuten/-therapeutinnen	ja	0.61	0.81
	86203	Heilpraktiker/innen	ja	-	-0.31
	86204	Augenoptiker/innen	nein	-	0.47
	86205	Masseur/Masseurinnen	ja	-	-0.23
	86206	Medizinisch-technische Assistenten/Assistentinnen	ja	-	0.70
	86207	Übrige Berufe der Therapie und der medizinischen Technik	ja	-0.03	0.18
	86208	Medizinische Laboranten/Laborantinnen	nein	-	-
	86301	Zahnärzte/-ärztinnen	-	-	1.44
	86302	Zahntechniker/innen	nein	-	-
	86303	Zahnarztgehilfen/-gehilfinen	nein	-	0.13
	86304	Dentalhygieniker/innen	nein	-	-
	86401	Tierärzte/-ärztinnen	nein	-	-
	86402	Tiermedizinische Praxisassistenten/-assistentinnen [...]	nein	-	-
	86501	Hebammen	-	-	1.87
86502	Kinderkrankenschwestern/-pfleger	nein	-	0.21	
86503	Psychiatriepflege/innen	nein	-	-	
86504	Krankenschwestern/-pfleger	ja	0.61	0.88	
86505	Spitalgehilfen/-gehilfinen, Hilfsschwester/-pfleger	nein	-1.26	-0.44	
86506	Hauspflegerinnen/-pfleger, Gemeindefrankenschwestern/-pfleger	nein	-	-	
86507	Sonstige Krankenpflegeberufe	ja	0.62	0.19	
Reinigung/Körperpflege	62	Berufe der Reinigung, Hygiene und Körperpflege	-	-1.61	-1.73
	62101	Textilpfleger/innen, Chemisch-Reiniger/innen	nein	-	-
	62102	Bügler/innen, Wäscher/innen	nein	-	-3.42
	62103	Hauswarte/-wartinnen, Raum- und Gebäudereiniger/innen	ja	-1.79	-1.53
	62104	Kaminfeger/innen	nein	-	-
	62105	Übrige Reinigungsberufe	ja	-	-
	62201	Bestattungsfachleute	-	-	-
	62202	Berufe der Abfallentsorgung und -verwertung	-	-	-
	62203	Übrige Berufe der öffentlichen Hygiene und Reinigung	ja	-	-
	62301	Colfleurs/Colfleurinnen	nein	-1.16	-0.72
	62302	Kosmetiker/innen	nein	-	-0.60
	62303	Berufe der Hand- und Fusspflege	ja	-	-
	62304	Übrige Berufe der Körperpflege	nein	-	-
Kaufm./admin. Berufe	72	Kaufmännische und administrative Berufe	-	-0.25	-0.36
	72101	Kaufmännische Angestellte sowie Büroberufe, wna	nein	-0.72	-0.51
	72102	Verwaltungsbeamte/-beamtinnen uvB	nein	-1.38	-1.33
	72103	Buchhalter/innen	ja	-0.01	0.15
	72104	Immobilienfachleute und -verwalter/innen	ja	-0.20	-0.05
	72105	Import-Export-Fachleute	nein	-	-
	72106	Organisationsfachleute uvB	ja	-0.29	-0.13
	72107	Übrige Administrationsangestellte	nein	-	-
Unterrichtsberufe	84	Berufe des Unterrichts und der Bildung	-	-0.63	-0.65
	84101	Lehrer/innen an Hochschulen und höheren Fachschulen	ja	0.32	-0.18
	84102	Wissenschaftliche Assistenten/Assistentinnen onA	nein	0.48	0.90
	84201	Mittelschullehrer/innen	ja	-1.19	-0.89
	84301	Oberstufenlehrer/innen	nein	-1.42	-1.24
	84401	Primarlehrer/innen	nein	-1.56	-1.35
	84501	Kindergärtner/innen uvB	nein	-1.01	-0.98
	84601	Berufs- und Fachschullehrer/innen	nein	-	-1.15
	84602	Sonderschullehrer/innen, Heilpädagogen/-pädagoginnen	ja	0.05	0.26
	84603	Musik- und Gesangslehrer/innen	nein	-1.68	-1.59
	84604	Zeichen- und Werklehrer/innen	nein	-	-3.44
	84605	Turn- und Sportlehrer/innen	ja	-	-0.39
	84701	Erwachsenenbildner/innen	nein	-	-1.56
84702	Verschiedene Fachlehrer/innen und Kursleiter/innen	ja	-1.66	-0.89	
84703	Lehrer/innen und Instruktoren/Instruktorinnen onA	ja	-0.67	-0.68	
84704	Pädagogen/Pädagoginnen	nein	-	-	
Erziehung/Fürsor./Seelsor.	83	Berufe der Fürsorge, Erziehung und Seelsorge	-	-0.10	-0.14
	83101	Sozialarbeiter/innen	nein	-0.35	0.24
	83102	Erzieher/innen	ja	0.64	0.47
	83103	Heim- und Krippenleiter/innen	ja	-1.19	-0.65
	83104	Andere Betreuerberufe	ja	-0.90	-0.47
	83201	Ordinierte Geistliche, Pfarrer/innen	nein	-	-1.37
	83202	Sonstige Seelsorger/innen	nein	-	-
	83203	Angehörige geistlicher Orden	nein	-	-
83204	Seelsorge- und Kultheifer/innen	-	-	-2.49	

Bank./Ver-sicher-ber.	73	Berufe des Bank- und Versicherungsgewerbes	-	0.21	0.17
	73101	Berufe des Bankwesens, wna	ja	0.08	0.19
	73102	Versicherungsagenten/-agentinnen sowie -inspektoren/-inspektorinnen	nein	-	-
	73103	Berufe des Versicherungswesens, wna	nein	-0.06	0.05
Ingenieurberufe	31	Ingenieurberufe	-	1.91	2.19
	31101	Architekten/Architektinnen	-	1.25	1.57
	31102	Bauingenieure/-ingenieurinnen	-	1.15	1.03
	31103	Informatikingenieure/-ingenieurinnen	ja	1.60	1.76
	31104	Maschineningenieure/-ingenieurinnen	ja	1.52	1.85
	31105	Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlageingenieure/-ingenieurinnen	ja	-	-
	31106	Elektroingenieure/-ingenieurinnen	-	1.56	1.66
	31107	Elektronik- und Mikrotechnikingenieure/-ingenieurinnen	nein	-	-
	31108	Forstingenieure/-ingenieurinnen	ja	-	-
	31109	Agronomen/Agronominnen	nein	-	-
	31110	Kultur- und Vermessungsingenieure/-ingenieurinnen, Geometer/innen	ja	-	-
	31111	Orts-, Siedlungs- und Landschaftsplaner/innen	ja	-	-
	31112	Chemieingenieure/-ingenieurinnen und Lebensmittelingenieure/-ingenieurinnen	nein	-	-
31113	Übrige Ingenieure/Ingenieurinnen	ja	2.08	1.84	
Techniker/innen	32	Techniker/innen	-	0.69	0.68
	32101	Elektrotechniker/innen	nein	-	-
	32102	Elektroniktechniker/innen	nein	-	-
	32103	Hoch- und Tiefbautechniker/innen, Bauführer/innen	ja	0.46	0.39
	32104	Maschinentechiker/innen	nein	-	-
	32105	Textiltechniker/innen	ja	-	-
	32106	Fernmeldetechniker/innen	nein	-	-
	32107	Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechniker/innen	-	-	-
	32108	Fahr- und Flugzeugtechniker/innen	ja	-	-
	32109	Übrige Techniker/innen	ja	0.44	0.58
Informatikberufe	36	Berufe der Informatik	-	1.32	1.42
	36101	Informatiker/innen, Analytiker/innen	ja	0.70	0.96
	36102	Programmierer/innen	nein	2.02	1.87
	36103	Informatikoperatore/-operatorinnen	nein	-	-
	36104	Webmasters/Webmistresses uvB	nein	-	0.16
	36105	Anderer Berufe der Informatik	nein	1.09	1.03
Werb./Tourism-/Treuhand	52	Berufe der Werbung und des Marketings, des Tourismus [...]	-	0.71	0.93
	52101	Werbefachleute	nein	-	0.38
	52102	PR-Fachleute	-	-	0.42
	52103	Marketingfachleute	ja	0.21	0.65
	52104	Markt- und Meinungsforschungsfachleute	ja	-	-
	52201	Reisebüroangestellte	nein	-	-
	52202	Reiseleiter/innen, Fremdenführer/innen, Hostessen	ja	-	-
	52203	Anderer Freizeit- und Tourismusfachleute	nein	-	-
	52301	Bücherexperten/-expertinnen und Revisoren/Revisorinnen	-	0.70	1.26
	52302	Treuhänder/innen und Steuerberater/innen	ja	-0.33	-0.19
	52303	Übrige Dienstleistungsfachleute	-	1.16	1.78
	52401	Vermittler/innen und Versteigerer/Versteigerinnen	ja	-	-0.43
52402	Verleiher/innen und Vermieter/innen	ja	-	-	
Bauberufe	41	Berufe des Baugewerbes	-	0.58	0.53
	41101	Maurer/innen	nein	0.59	0.09
	41102	Betonbauer/innen, Zementierer/innen (Bau)	ja	-	-
	41103	Zimmerleute	nein	-	-
	41104	Strassenbauer/innen	-	-	-0.27
	41105	Pflasterer/Pflastererinnen	nein	-	-
	41106	Sprengfachleute, Tunnelbauer/innen, Mneure/Mineurinnen	nein	-	-
	41107	Baumeister/innen, Baupolier/-polierinnen uvB	-	-	0.65
	41108	Sonstige Berufe des Bauhauptgewerbes	ja	0.80	0.39
	41201	Boden- und Plattenleger/innen	-	0.17	0.25
	41202	Dachdecker/innen	nein	-	-
	41203	Verputzer/innen, Stuckateure/Stuckateurinnen	ja	-	-
	41204	Maler/innen, Tapezierer/innen	nein	-0.22	0.44
	41205	Heizungs- und Lüftungsinstallateure/-installateurinnen	nein	0.72	0.81
	41206	Spengler/innen (Bau)	nein	-	-
	41207	Isolierer/innen	ja	-	-
	41208	Cheminée- und Kachelofenbauer/innen, Hafner/innen	nein	-	-
	41209	Glaser/innen	nein	-	-
41210	Elektromonteur/-monteurinnen und -installateure/-installateurinnen	nein	0.55	0.69	
41211	Sanitärplaner/innen und -installateure/-installateurinnen	nein	1.40	1.24	
41212	Sonstige Berufe des Ausbaugewerbes	ja	-	0.33	

Anmerkungen:

Aufgrund unterschiedlicher Datenlagen können jeweils nicht alle Berufe ausgewiesen werden. Dies trifft insbesondere auf die Auswertungen zur AMOSA-Region zu (Ostschweiz, Zürich, Zug und Aargau).

¹ Es werden die Berufsgruppen aufgelistet, die auch in der BSS-Studie ausgewiesen sind.

² Die BSS-Studie unterscheidet dichotom zwischen Berufen mit Verdacht auf Fachkräftemangel und solchen ohne Verdacht.

³ Je höher der Wert auf dem AMOSA-Mangelindikator ist, desto grösser ist die Intensität des Fachkräftemangels. Grundsätzlich weisen Werte positive Werte auf einen überdurchschnittlichen Mangel hin, Werte unter null auf einen unterdurchschnittlichen.

⁴ Werte zwischen dem regionalen und nationalen AMOSA-Mangelindikator können nur indirekt verglichen werden, weil die Werte auf den Beziehungen zwischen den ausgewerteten Berufen beruhen. Für die nationale Auswertung konnten deutlich mehr Berufe berücksichtigt werden. Es handelt sich demnach um eine andere Grundgesamtheit.

Abkürzungen: uvB = und verwandte Berufe / wna = wenn nicht anders angeben

Anhang V: Übersicht Fachkräftemangelauswertung Kanton St.Gallen

Assoziiertes Bildungsniveau	ISCO 08 - Code	ISCO 08 - Bezeichnung	Offene Stellen durch Stellensuchende ³	Ø Ausschreibungszeit in Monaten ^{4,5}	Indexwert ¹
Tertiär A	22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	2.20	5.26	0.90
	2210	Ärzte, onA	5.29		
	2212	Fachärzte	4.54		
	Weitere Berufe ²	akadem. Krankenpflege- und Geburtshelferfachkräfte, Physiotherapeuten			
Tertiär A	25	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kom.tech.	1.35	5.87	0.80
	2500	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kom.tech., onA	0.22		
	2511	Systemanalytiker	1.86		
	2512	Softwareentwickler	4.37		
	2514	Anwendungsprogrammierer	1.98		
	Weitere Berufe ²	Datenbankentwickler und -administratoren, Systemadministratoren, Akademische und vergleichbare Fachkräfte für Computernetzwerke			
Sekundär II	74	Elektriker und Elektroniker	0.57	5.32	0.52
	7412	Elektromechaniker und verwandte Berufe	0.90		
	Weitere Berufe ²	Installateure und Mechaniker für Elektronik und Telekommunikationstechnik, Bauelektriker und verwandte Berufe, Elektroleitungsinstallateure und Wartungspersonal			
Tertiär B	32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	0.81	4.53	0.45
	3221	Nicht akademische Krankenpflegefachkräfte	1.11		
	Weitere Berufe ²	Medizinische und pharmazeutische Fachberufe, Nicht akademische Geburtshelferfachkräfte, Pharmazeutisch-technische Assistenten, Medizintechniker			
Tertiär A	21	Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure	0.71	4.67	0.45
	2140	Ingenieurwissenschaftler (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation), onA	1.59		
	2161	Architekten	1.08		
	Weitere Berufe ²	Wirtschafts- und Produktionsingenieure, Bauingenieure, Maschinenbauingenieure, Ingenieure in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik			
Sekundär II	71	Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen Elektriker	0.10	5.34	0.41
	7126	Bauspengler und Sanitär- und Heizungsinstallateure	0.58		
	7133	Fassadenreiniger und Schornsteinfeger/Rauchfangkehrer	0.46		
	Weitere Berufe ²	Klima- und Kälteanlagenbauer, Dachdecker, Zimmerleute und Bautischler, Boden- und Fliesenleger, Maurer und verwandte Berufe			
	24	Betriebswirte und vergleichbare akademische Berufe	0.40		
Tertiär A	2411	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und verwandte Berufe	0.89	4.83	0.40
	2412	Finanz- und Anlageberater	0.45		
	2422	Akademische und vgl. Fachkräfte in der strategischen Planung in Politik & Wirtschaft	0.55		
	2423	Berufsberater und -analytiker und akadem. und vergleichbare Personalfachleute	0.29		
	2431	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in Werbung und Marketing	0.32		
	Weitere Berufe ²	Akademische und vergleichbare Fachkräfte im Vertrieb von Informations- und Kommunikationstechnologie, Akademische und vergleichbare Fachkräfte im Bereich Vertrieb			
	31	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	0.61		
3100	Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte, onA	1.11			
3110	Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	0.68			
3112	Bautechniker	0.53			
3118	Technische Zeichner	0.62			
3119	Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte [...]	0.22			
3120	Produktionsleiter im Bergbau, bei der Herstellung von Waren und im Bau	0.51			
3123	Bauleiter	0.86			
Weitere Berufe ²	Maschinenbautechniker, Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte, Elektrotechniker, Techniker in der Prozesssteuerung				
Sekundär II	72	Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe	0.28	4.69	0.35
	7200	Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe, onA	0.38		
	7214	Baumetallverformer und Metallbauer	0.34		
	7223	Werkzeugmaschineninrichter und -bediener	0.24		
	7231	Kraftfahrzeugmechaniker und -schlosser	0.36		
	7233	Landmaschinen- und Industriemaschinenmechaniker	5.13		
	Weitere Berufe ²	Former und Kermacher (für Metallguss), Schweißer und Brennschneider, Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe			
	23	Lehrkräfte	0.53		
2320	Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	0.93			
2341	Lehrkräfte im Primarbereich	0.46			
Weitere Berufe ²	Lehrkräfte und Erzieher im Vorschulbereich, Lehrkräfte im Bereich Sonderpädagogik, Lehrkräfte im Sekundarbereich				
Tertiär B	33	Nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und	0.25	3.23	0.11
	3313	Nicht akademische Fachkräfte im Rechnungswesen	0.23		
	3322	Vertriebsagenten	0.47		
	3323	Einkäufer	0.57		
	Weitere Berufe ²	Kreditsachbearbeiter, Versicherungsvertreter, Handelsmakler			
Sekundär II	52	Verkaufskräfte	0.20	3.22	0.10
	5222	Verkaufsaufsichtskräfte in Handelsgeschäften	0.12		
	5223	Verkäufer und Verkaufshilfskräfte in Handelsgeschäften	0.21		
	Weitere Berufe ²	Kassierer und Kartenverkäufer, Telefonverkäufer, Tankwarte			
Tertiär B	30	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe, onA	0.22	2.75	0.03
	3000	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe, onA	0.22		
	Weitere Berufe ²	[Keine, da es sich um eine Sammelkategorie für nicht klassifizierbare Berufe handelt]			

Assoziiertes Bildungs- niveau	ISCO 08 - Code	ISCO 08 - Bezeichnung	Offene Stellen durch Stellen- suchen- de ³	Ø Ausschrei- bungszeit in Monaten ^{4,5}	Indexwert ¹
	51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	0.12	2.86	0.02
Sekundär II	-				
	5120	Köche	0.10		
	5131	Kellner	0.15		
Weitere Berufe ²	Schaffner und Reise[be]gleiter, Hauswarte und Hauswirtschaftsleiter, Tierpfleger und - betreuer, Friseur				
	-	Berufe ohne Auswertung auf der Ebene der Berufsgruppen			
Tertiär A	1000	Führungskräfte, onA	0.54		
	1112	Leitende Verwaltungsbedienstete	0.82		
	1120	Geschäftsführer und Vorstände	0.15		
	1221	Führungskräfte in Vertrieb und Marketing	0.24		
Tertiär B	1300	Führungskräfte in der Produktion und bei besonderen Dienstleistungen	0.66		
	3512	Techniker für die Anwenderbetreuung in der Informations- und Kommunikations [...]	1.58		
Sekundär II	4110	Allgemeine Bürokräfte	0.05		
	4120	Sekretariatskräfte (allgemein)	0.34		
	5320	Betreuungsberufe im Gesundheitswesen, onA	0.44		
	5410	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete,	1.14		
	7512	Bäcker, Konditoren und Konfektmacher	0.22		
	7543	Produkttester und -klassierer (ohne Nahrungsmittel und Getränke)	0.40		
	8100	Bediener stationärer Anlagen und Maschinen, onA	0.13		
	8210	Montageberufe, onA	0.16		
	8332	Fahrer schwerer Lastkraftwagen	0.52		
	Sekundär I	9000	Hilfsarbeitskräfte, onA	0.04	

Anmerkungen:

¹ Je höher der Indexwert, desto intensiver ist der Fachkräftemangel in der Berufsgruppe. Die Indexwerte sind mit beiden Indikatoren gleichgewichtet berechnet (0.5). Transformation der Indikatoren auf die gleiche Masseinheit mit der folgenden Formel: transformiertes $x_i = (x_i - \min(x)) / (\max(x) - \min(x))$. Diese Formel wird auch zur Berechnung des Human Development Index der Vereinten Nationen verwendet.

² Für ein besseres Verständnis der Berufsgruppen sind noch weitere darin enthaltene Berufe aufgelistet. Diese können aufgrund der Fallzahlen nicht ausgewertet werden. Die Wahrscheinlichkeit ist gross, dass in diesen verwandten Berufen der Fachkräftemangel ähnlich intensiv ist.

³ Je grösser der Wert, desto stärker der Fachkräftemangel. Jahresdurchschnitt der monatlichen Werte von 2014.

⁴ Je grösser der Wert, desto stärker der Fachkräftemangel. Grundgesamtheit: Im Juni 2014 ausgeschriebene Stellen.

⁵ Ø Ausschreibungszeit in Monaten kann für die einzelnen Berufe nicht zuverlässig berechnet werden. Als einziger Indikator liegt deshalb das Verhältnis der offenen Stellen zu den Stellensuchenden vor. Werte >1 sind fett markiert. Dies bedeutet, dass es im Jahresdurchschnitt mehr offene Stellen als Stellensuchende gab. Dies ist ein deutlicher Hinweis auf einen Fachkräftemangel. Daten: Stellensuchende (AVAM), Offene Stellen (x28/jobagent.ch. Alle Stellen, die sowohl eindeutig dem Kanton St.Gallen als auch einem Unternehmen zugewiesen worden sind)

Abkürzungen: onA = ohne nähere Angaben

XIII. Nachtrag zum Mittelschulgesetz

Entwurf der Regierung vom 22. Dezember 2015

Der Kantonsrat des Kantons St.Gallen

hat von der Botschaft der Regierung vom 22. Dezember 2015⁹⁰ Kenntnis genommen und erlässt

als Gesetz:⁹¹

I.

Der Erlass «Mittelschulgesetz vom 12. Juni 1980»⁹² wird wie folgt geändert:

Lehrgänge

Art. 7. ¹ Die Mittelschule umfasst:

- a) das Gymnasium;
- b) die Wirtschaftsmittelschule;
- b^{bis}) die Informatikmittelschule;**
- c) die Fachmittelschule.

² An der Kantonsschule am Burggraben St.Gallen kann zusätzlich ein Untergymnasium geführt werden.

³ Die Regierung bestimmt, welche Angebote an einer Kantonsschule geführt werden.

c^{bis}) Informatikmittelschule

Art. 10^{bis} (neu). ¹ Die Informatikmittelschule bereitet auf Berufe und höhere Ausbildungen, insbesondere im Bereich Wirtschaftsinformatik, vor.

² Sie schliesst an die dritte Sekundarklasse an, umfasst vier Jahreskurse samt Praktikum und führt zur Diplomprüfung nach den Vorschriften des Bundes über die Berufsmaturität.

⁹⁰ ABI 2016, ●●.

⁹¹ Vom Kantonsrat erlassen am ●●; nach unbenützter Referendumsfrist rechtsgültig geworden am ●●; in Vollzug ab ●●.

⁹² sGS 215.1.

II.

[keine Änderung anderer Erlasse]

III.

[keine Aufhebung anderer Erlasse]

IV.

Die Regierung bestimmt den Vollzugsbeginn dieses Erlasses.

IV. Nachtrag zum Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung

Entwurf der Regierung vom 22. Dezember 2015

Der Kantonsrat des Kantons St.Gallen

hat von der Botschaft der Regierung vom 22. Dezember 2015⁹³ Kenntnis genommen und erlässt

als Gesetz:⁹⁴

I.

Der Erlass «Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung vom 23. September 2007»⁹⁵ wird wie folgt geändert:

Informatikmittelschule

Art. 4a (neu). ¹ Der Kanton kann eine Informatikmittelschule für die berufliche Grundbildung in Informatik mit Berufsmaturität technischer Richtung führen.

² Die zuständige Stelle des Kantons regelt Organisation, Aufnahmeverfahren und Promotion, soweit diese nicht durch Bundesrecht geregelt sind.

II.

[keine Änderung anderer Erlasse]

III.

[keine Aufhebung anderer Erlasse]

IV.

Die Regierung bestimmt den Vollzugsbeginn dieses Erlasses.

⁹³ ABI 2016, ●●.

⁹⁴ Vom Kantonsrat erlassen am ●●; nach unbenützter Referendumsfrist rechtsgültig geworden am ●●; in Vollzug ab ●●.

⁹⁵ sGS 231.1.