

Regierungsratsbeschluss

vom 25. April 2023

Nr. 2023/678

KR.Nr. I 0057/2023 (VWD)

Interpellation Mitte Fraktion. Die Mitte - EVP: Fach- und Arbeitskräftemangel, Erwerbsquote, Inländerpotential nutzen – wo steht der Kanton Solothurn? Stellungnahme des Regierungsrates

1. Interpellationstext

Nahezu in jeder Branche ist von Fachkräfte- und mittlerweile auch generell von Arbeitskräftemangel zu lesen. Für Die Mitte Kanton Solothurn ist dies ein stetiges Thema, welches bereits durch Vorstösse von Josef Maushart (I 0014/2020 und I 0016/2020) entsprechend platziert wurde. Nun hat sich die Situation aber in den letzten drei Jahren aufgrund verschiedener Faktoren nochmals zugespitzt und Handlungsbedarf ist nahezu überall aus Sicht der Anfragenden gegeben. Daher stellen sich die folgenden Fragen:

1. Wie sieht die Entwicklung der Erwerbsquote der letzten zehn Jahre im Kanton Solothurn aus?
2. Von welcher Prognose geht die Regierung für die nächsten zehn Jahre aus?
3. Welche Massnahmen sind für eine Erhöhung der Erwerbsquote nötig? Und welche Massnahmen plant der Kanton Solothurn zu ergreifen?
4. Wie kann insbesondere das Potenzial im Inland bzw. im Kanton Solothurn hierfür noch besser genutzt werden?
5. Welche Rolle spielen dabei Massnahmen zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Wo sieht der Regierungsrat Handlungsbedarf?

2. Begründung

Im Vorstosstext enthalten.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkungen

Der Arbeitsmarkt ist eine der zentralen Schnittstellen zwischen Wirtschaft und Gesellschaft. Die Wohlfahrt wird unter anderem durch den Einsatz des Produktionsfaktors Arbeit geschaffen. Für die mittel- bis langfristige Rentenfinanzierung ist die Arbeitsmarktbeteiligung der Bevölkerung zusammen mit der demografischen Entwicklung ein Schlüsselfaktor. Gesamtwirtschaftlich kann mit der Erwerbsquote gemessen werden, wie gut es einem Land gelingt, die Bevölkerung ins Erwerbsleben zu integrieren. Diesbezüglich sind der Indikator und seine Entwicklung im internationalen Vergleich besonders aussagekräftig. Er liefert überdies Hinweise auf die Hürden, die für bestimmte Bevölkerungsgruppen beim Zugang zum Arbeitsmarkt bestehen.

Der stete gesellschaftliche Wandel fordert alle – sowohl in volkswirtschaftlicher, betrieblicher und familiärer Hinsicht: vom Arbeitgebenden- hin zum Arbeitnehmendenmarkt. Der Arbeitnehmende als Mensch und Individuum tritt dabei in den Vordergrund. Der Arbeitsmarkt ist geprägt durch steten gesellschaftlichen Wandel, aber auch durch rasante technologische Entwicklungen. Ein aktuelles Beispiel ist die amerikanische Firma OpenAI mit ihrer Plattform ChatGPT. ChatGPT ist ein Chatbot, ausgestaltet als textbasiertes Dialogsystem, welches vollumfänglich auf maschinellem Lernen beruht.

3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

Wie sieht die Entwicklung der Erwerbsquote der letzten zehn Jahre im Kanton Solothurn aus?

In der Schweiz ist geografisch eine klare Zweiteilung zwischen der Deutschschweiz mit einer höheren Quote und der restlichen Schweiz auszumachen. Die Entwicklung der Erwerbsquote verlief auch im Kanton Solothurn über die letzten zehn Jahre äusserst flach. Sie betrug 2022 bei 15- bis 64-jährigen Männern 87.4 %, bei gleichaltrigen Frauen 79.6 %. Im Gesamtdurchschnitt lag sie 2021 bei 79.9 %, was exakt dem schweizerischen Mittel entspricht. Gemeint ist hier die Erwerbsquote als Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose gemäss International Labour Organization) an der Referenzbevölkerung. Mit anderen Worten umschreibt sie den Bevölkerungsanteil, der seine Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt anbietet.

Eine niedrige Erwerbsquote ist somit kein spezifisch solothurnisches Phänomen. Auch kann die solothurnische Erwerbsquote nicht direkt mit der Wirtschaftsstruktur des Kantons in Zusammenhang gebracht werden. Gesamtschweizerisch, wie auch im Kanton Solothurn, korrelieren Arbeitslosenquoten und Erwerbsquote nicht.

3.2.2 Zu Frage 2:

Von welcher Prognose geht die Regierung für die nächsten zehn Jahre aus?

Gemessen am Betrachtungshorizont der letzten zehn Jahre und der Feststellung daraus, dass sich die Erwerbsquote kaum in eine Richtung entwickelt hat, kann kurzfristig davon ausgegangen werden, dass sich diese Statistik fortschreiben wird.

Inwiefern sich die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer, welche nun zügig Richtung Pensionierung schreiten, auf die Quote auswirken werden, ist gegenwärtig nicht absehbar. Die Altersgruppe der über 65-Jährigen machte 2022 bei Frauen 7.6 % und bei Männern 14.7 % der Erwerbsquote aus.

Vorstellbar ist, dass diese Altersgruppe, mehr als frühere Generationen, daran interessiert ist, auch nach der Pensionierung im Erwerbsleben zu verbleiben. Der Pool an diesen potenziellen Arbeitskräften könnte sich positiv auf die langfristige Erwerbsquote auswirken.

Der gegenwärtig akzentuierte Fach- und Arbeitskräftemangel liegt auch in der konjunkturellen wirtschaftlichen Phase begründet, in welcher sich die Schweizer Wirtschaft befindet. Ob das seit mehreren Jahren anhaltende, stete Wachstum ähnlich weiterverlaufen wird, ist ungewiss.

3.2.3 Zu Frage 3:

Welche Massnahmen sind für eine Erhöhung der Erwerbsquote nötig? Und welche Massnahmen plant der Kanton Solothurn zu ergreifen?

Vor allem in produzierenden Unternehmen ist eine stete Erhöhung des generellen Automatisierungsgrades und der Digitalisierung zu beobachten. Trotzdem ist das Anwerben und Halten von Fach- und Arbeitskräften eine urtypisch unternehmerische Aufgabe. Massnahmen in Unternehmen, welche Angebot und Nachfrage an Fachkräften in Übereinstimmung bringen, sind dabei zentral. Rekrutierungsanstrengungen, Lohn-/Arbeitsbedingungen, Weiterbildung/Umschulungen, Imagekampagnen und Ausbildungs-offensiven können solche Massnahmen sein. Solothurner Unternehmen sind hierbei sehr engagiert und präsent. Ein Beispiel dazu ist die als Public-Private-Partnership ausgestaltete Plattform SoTech-Network.

Ein Arbeitgeber-Marketing (Employer Branding) wird gegenwärtig vom Kanton Solothurn, als Arbeitgeberin, aufgebaut. Parallel sind Workshops initiiert worden, welche die Fachstelle Standortförderung zusammen mit ihren Regionalpartnern für KMUs zur Sensibilisierung des Themas anbietet. In Zusammenarbeit mit den Projektpartnern Solothurner Handelskammer, Kantonal-Solothurnischer Gewerbeverband, Verein Kindertagesstätten Kanton Solothurn und der Fachstelle Standortförderung ist zudem die Online-Plattform «Familienfreundliche Arbeitgeber» (FFAG) entstanden.

Insbesondere seitens der Arbeitnehmenden bedeutet es heute, gewillt zu sein, lebenslang zu lernen. Glücklicherweise sind Aus- und Weiterbildungsangebote in der Schweiz, beziehungsweise im Kanton Solothurn breit und äusserst zahlreich vorhanden. Wichtig ist, dass in den Unternehmen der Bereitschaft zu Weiterbildung oder gar Umschulung hohen Stellenwert zugemessen wird.

3.2.4 Zu Frage 4:

Wie kann insbesondere das Potenzial im Inland bzw. im Kanton Solothurn hierfür noch besser genutzt werden?

Wir verfolgen den langfristigen Plan, die Rahmenbedingungen für eine zielgerichtete, qualitativ hochstehende Aus- und Weiterbildung zu stärken. Die Wirtschaft, Verbände und Initianten haben dazu bereits früh Impulse gesetzt. Dabei sind, zusammen mit privaten Initiativen und Unternehmen, verschiedene Plattformen geschaffen worden. Diese werden ihre Wirkung stetig entfalten.

Damit sich insbesondere Pensionierte für eine Fortsetzung oder eine anderweitige, neue berufliche Tätigkeit interessieren, braucht es den Gedanken eines Gesamtpaketes. Dieses muss Wertschätzung und adäquate Einbindung in den Betrieben, ein neues Rollenverständnis und die nötige Flexibilität auch für tiefprozentige Teilzeitarbeit beinhalten. Solche flexiblen Arbeitsmodelle sind die Grundlage zur Animierung, bestens ausgebildete Arbeitnehmende länger im Betrieb, im Arbeitsleben halten zu können oder auch einen Wiedereinstieg realisieren zu lassen.

Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern muss die Möglichkeit in Unternehmen eröffnet sein, in Tätigkeiten Fuss zu fassen, die für sie neu sind – branchenübergreifend. Dies erhöht die Flexibilität dieser Arbeitskräfte, deren Agilität, und hat zur Folge, dass Arbeitskräfte unterbruchsfrei für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Schliesslich wird im Rahmen der arbeitsmarktlichen Integration auch darauf hingearbeitet, das Arbeits- bzw. Fachkräftepotenzial besser zu nutzen. Insbesondere wird derzeit das Angebot «integration.arbeit» getestet bzw. eingeführt, mit dem die Arbeitsmarktfähigkeit von zugewanderten Personen gestärkt und ihre Vermittelbarkeit verbessert werden kann (siehe RRB

Nr. 2022/1491 vom 27. September 2022). Im Gegensatz zu herkömmlichen Arbeitsintegrationsangeboten erfolgt die Qualifizierung direkt im ersten Arbeitsmarkt (sogenanntes «supported employment»). Dadurch werden nicht nur die Chancen auf Vermittlung erhöht, sondern auch die Art der Qualifizierung richtet sich am tatsächlichen Bedarf des Arbeitsmarkts aus.

3.2.5 Zu Frage 5:

Welche Rolle spielen dabei Massnahmen zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Wo sieht der Regierungsrat Handlungsbedarf?

Der Blick auf die marginalen Veränderungen der Erwerbsquote über die vergangenen Jahre könnte möglicherweise das Abbild gesellschaftlicher Normen sein. Eine schnelle und generelle Erhöhung scheint vor diesem Hintergrund eher schwierig vorstellbar. Ein möglicher Ansatz zur Erhöhung der Erwerbsquote kann aus statistischer Sicht der Unterschied der Erwerbsquoten zwischen Männern und Frauen sein. Dieser Unterschied betrug 2022 rund 8 %. Es zeigt sich, dass Mütter aller Einkommensklassen (und auch unter Kontrolle weiterer soziodemografischer Merkmale) das Einkommen deutlich weniger stark reduzieren, wenn institutionelle Kinderbetreuung genutzt wird. Besserverdienende nutzen institutionelle Kinderbetreuung zwar häufiger, aber auch Mütter in tieferen Einkommensklassen reduzieren ihr Einkommen weniger, wenn sie institutionelle Kinderbetreuung in Anspruch nehmen (BSV: Die wirtschaftliche Situation von Familien in der Schweiz. Die Bedeutung von Geburten sowie Trennungen und Scheidungen, 2023, S. 120); es gibt also durchaus Potenzial durch Stärkung der Vereinbarkeit mittels Mitfinanzierung familienergänzender Kinderbetreuung, einen Erwerbsanreiz zu setzen. Es obliegt dabei auch den Unternehmen, sich dem Thema aktiver anzunehmen und Massnahmen zu prüfen, welche der Erhöhung des Einbezugs der Frauen in den Arbeitsmarkt dienen. Tagesstrukturen für die Betreuungsmöglichkeit vor und nach der Schule sind essentiell für die Erhöhung der Erwerbsquote. Idealerweise werden Tagesstrukturen von möglichst gut koordinierten Stundenplänen zwischen Gemeinden, Schulen und Regionen flankiert.

Die Förderung dieser Vereinbarkeit sowie Ausbildung ist als Massnahme im Legislaturplan (B.3.4.2) vorgesehen. Wir anerkennen damit die Wichtigkeit der Förderung der Vereinbarkeit. Um den Erwerbsanreiz für Eltern zu fördern, müssen die Angebote der Kinderbetreuung an die Bedürfnisse der Eltern angepasst werden. Oftmals sind die Tarife für Kinderbetreuung zu hoch, was dazu führt, dass viele Familien sich diese gar nicht leisten können. Eine Möglichkeit die Kosten zu senken, ist die staatliche Mitfinanzierung und Rabatte für Familien mit mehreren Kindern. Darüber hinaus sollten sich die Betreuungszeiten an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren. Ein weiterer Ansatz ist, dass Unternehmen selbst Betreuungsangebote für ihre Mitarbeitenden anbieten und/oder sich an den Kosten beteiligen. Damit können Arbeitgebende nicht nur den Erwerbsanreiz für Eltern erhöhen, sondern gleichzeitig die Produktivität und Mitarbeiterbindung verbessern.

Im Kanton Solothurn liegt die Förderung der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung in der Verantwortung der Gemeinden (§§ 26 Abs. 1 Bst. a und 107 des Sozialgesetzes vom 31. Januar 2007 [SG; BGS 831.1]). Die Gemeinden können die familien- und schulergänzende Kinderbetreuung finanziell unterstützen. Im Gegensatz zu anderen Kantonen gibt es jedoch keine Verpflichtung zur staatlichen Mitfinanzierung. Allerdings sind wir derzeit an der Erarbeitung gesetzlicher Grundlagen für die Mitfinanzierung der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung. Dies basierend auf einen parlamentarischen Vorstoss (A 0073/2020). Damit soll die Finanzierung in diesem Bereich gesamtkantonal neu geregelt werden. Darüber hinaus geht es darum, positive Anreize für die Erwerbstätigkeit zu schaffen und Schwelleneffekte zu verhindern. Eine einheitliche Förderung und Mitfinanzierung von Kinderbetreuungsangeboten trägt zudem zur Standortattraktivität sowohl für Firmen als auch für Arbeitnehmende bei. Wir planen, die entsprechende Gesetzesvorlage im September 2023 in die Vernehmlassung zu bringen.

Personen, welche sich nicht im Erwerbsleben befinden, dürfen bei Aufnahme einer wirtschaftlichen Tätigkeit finanziell nicht schlechter gestellt werden, als dies ohne Arbeitstätigkeit der Fall ist. Steuerliche Aspekte mögen deshalb bei der Diskussion um die Erwerbsquote eine zentrale Rolle spielen – in ähnlicher Weise wie bei Teilzeitpensen: Unter Umständen kann es nicht interessant sein, sich einer höheren Steuerprogression ausgesetzt zu sehen. Insbesondere steuerlich gemeinsam veranlagte Partnerschaften (Stichwort «Heiratsstrafe») werden dies stets abwägen. Im Kanton Solothurn kommt bei verschiedenen Personengruppen ein Splittingtarif zur Anwendung. Eine steuerlich interessante Behandlung könnte aus dieser Optik durchaus einen Teil zur Erhöhung der Erwerbsquote beitragen.



Andreas Eng
Staatschreiber

Verteiler

Volkswirtschaftsdepartement (GK 6030)
Volkswirtschaftsdepartement, Fachstelle Standortförderung und Aussenbeziehungen
Parlamentdienste
Traktandenliste Kantonsrat