

Sitzung vom 8. November 2017

1018. Anfrage (Das Fachkräftepotenzial nutzen)

Die Kantonsräte Hans-Jakob Boesch, Zürich, und Thomas Vogel, Illnau-Effretikon, sowie Kantonsrätin Nadja Galliker, Eglisau, haben am 21. August 2017 folgende Anfrage eingereicht:

Um die Höhe der Zuwanderung senken zu können ohne gleichzeitig die Konjunktur abzuwürgen, sollte das Fachkräftepotenzial im Kanton Zürich besser genutzt werden.

In diesem Zusammenhang möchten wir den Regierungsrat bitten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Welche Massnahmen hat der Kanton Zürich ergriffen, um das Fachkräftepotenzial im Kanton Zürich besser zu nutzen?
2. Kann schon etwas über den Erfolg dieser Massnahmen gesagt werden? Wie gut gelingt es insbesondere, Teilzeitarbeitende und «Ü50» im Arbeitsmarkt zu behalten bzw. zusätzlich in den Arbeitsmarkt zu bringen?
3. Welche Rolle spielen Unternehmen sowie öffentliche und private Bildungsinstitutionen bei der besseren Nutzung des Fachkräftepotenzials?
4. U. a. aufgrund der Digitalisierung ändern sich der Arbeitsmarkt im Allgemeinen und die Berufsanforderungen im Speziellen relativ rasch. Die Anerkennung verwandter Fachausweise würde es vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erleichtern, auf diesen Wandel zu reagieren, und es würde sich so die Gefahr reduzieren, dass sie aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Bei welchen Berufen sieht der Regierungsrat die Möglichkeit, verwandte Fachausweise zuzulassen? Bei welchen Berufen könnte eine solche Anerkennung dank einer verkürzten Umschulung bzw. Zusatzausbildung ermöglicht werden?
5. Der Kanton schreibt in seiner Funktion als Aufsichtsorgan und Regulator in vielen Bereichen vor, über welche Fachausweise das jeweilige Personal verfügen muss (z. B. Gesundheitswesen, Bildung, Kinderbetreuung). Wie stellt der Kanton sicher, dass er und/oder Branchenverbände sich auf Minimalvorgaben beschränken? Wo sieht er Potenzial für Erleichterungen?
6. Welche Wirkung wird von der Umsetzung der MEI (Masseneinwanderungsinitiative) in Bezug auf die Nutzung des Fachkräftepotenzials erwartet?

Auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Hans-Jakob Boesch, Zürich, Thomas Vogel, Illnau-Effretikon, und Nadja Galliker, Eglisau, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Der Schweiz mangelt es an Fachkräften. Arbeitgebende haben teilweise Schwierigkeiten, für Schlüsselpositionen geeignetes Personal zu rekrutieren. Der Regierungsrat hat die Bedeutung dieses Themas erkannt. In den «Richtlinien der Regierungspolitik 2015–2019» hat er deshalb die Stärkung der volkswirtschaftlichen Standortattraktivität und die Förderung der Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials zum Legislaturziel 8.1 erhoben und eine direktionsübergreifende Arbeitsgruppe «Fachkräftepotenzial» eingesetzt. Die Arbeitsgruppe soll eine Übersicht über den bisherigen Stand der Massnahmen zur besseren Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials im Kanton Zürich erstellen und Empfehlungen für zusätzliche Massnahmen formulieren. Damit werden die Tätigkeiten, die mit der Fachkräfteinitiative des Bundes und auf regionaler Ebene durch die Metropolitankonferenz Zürich in Gang gesetzt wurden, fortgeführt.

Unter der Leitung des Amts für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Zürich hat die Metropolitankonferenz Zürich 2014/2015 gemeinsam mit den anderen beteiligten Kantonen ein Projekt zur «Stärkung des Produktionsstandorts durch inländische Fachkräfte» durchgeführt. Darin wurden Massnahmen und Handlungsempfehlungen erarbeitet und in den beteiligten Kantonen Best-Practice-Beispiele gesammelt. Sowohl der Schlussbericht als auch die Best-Practice-Beispiele sind auf www.fachkraft.ch veröffentlicht.

Die direktionsübergreifende Arbeitsgruppe wird dem Regierungsrat kurz- und längerfristige Massnahmen vorschlagen. Der Regierungsrat wird dann entscheiden, welche Massnahmen er umsetzen möchte.

Der Kanton Zürich hat bereits sehr viele Massnahmen ergriffen, um die Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials zu verbessern. Die Massnahmen beziehen sich insbesondere auf die Nachwuchsförderung, Aus- und Weiterbildung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf ältere Fachkräfte. Bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es sehr viele innovative Einzelmassnahmen. Die nachfolgende Aufstellung vermittelt einen Überblick über die wichtigsten Massnahmen, die bereits ergriffen worden sind:

Massnahmen im Bereich Bildung

Auf der Volksschulstufe soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden. Durch den Ausbau und die Weiterentwicklung von Tagesschulen werden für Frauen Anreize geschaffen, sich stärker im Berufsleben zu engagieren.

Im Bereich der beruflichen Grundbildung unternehmen die Betriebe, der kantonale Gewerbeverband und die Organisationen der Arbeitswelt grosse Anstrengungen, um Lehrstellen in Berufen mit Fachkräftemangel zu besetzen. Die Bemühungen reichen von der vom kantonalen Gewerbeverband jährlich organisierten Berufsmesse über die regionalen Lehrstellenbörsen bis zur Information und Begleitung von Volksschulklassen im Rahmen verschiedener Projekte (z. B. Rent a Stift).

Auch die Zürcher Hochschulen leisten einen grossen Beitrag zur verbesserten Nutzung des Fachkräftepotenzials, z. B. mit dem Ausbau der Studienplätze in der Humanmedizin an der Universität Zürich, der Flexibilisierung von Studiengängen wie der praxisintegrierten Bachelorstudiengänge an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften oder der Zulassung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern an der Pädagogischen Hochschule Zürich. Im Weiteren unterstützen die Hochschulen ihre Absolventinnen und Absolventen beim Berufseinstieg und bei der Gründung von Startups.

In der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wurde im Berufsinformationszentrum (biz) Oerlikon die Fachstelle Validierung aufgebaut. Diese unterstützt und berät Personen, die bereits im Erwerbsleben stehen und daran interessiert sind, einen eidgenössischen Fähigkeitsausweis durch das Validierungsverfahren im Sinne einer Nachholbildung zu erlangen.

In allen biz des Kantons sowie im Laufbahnzentrum der Stadt Zürich werden erwachsene Personen besonders hinsichtlich der vier Wege zum Berufsabschluss (reguläre berufliche Grundbildung, verkürzte berufliche Grundbildung, direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren, Validierung von Bildungsleistungen) beraten.

Massnahmen im Bereich Gesundheit

Der Kanton Zürich verpflichtet die Listenspitäler gestützt auf § 22 des Gesundheitsgesetzes (GesG, LS 810.1), Fachpersonal für die Akutpflege auszubilden (vgl. RRB Nr. 1040/2012). Gleiches plant er im Bereich der Langzeitpflege für Pflegeheime und Spitex-Organisationen. Im Weiteren subventioniert der Kanton Zürich die Ausbildung von Assistenzärztinnen und Assistenzärzten an den Listenspitälern mit Fr. 15 000 pro Vollzeitstelle und Jahr (RRB Nr. 288/2017). Zudem richtet der Kanton zusätzliche Beiträge an das Universitätsspital Zürich (USZ) aus für die Ausbildungen der Assistenzärztinnen und Assistenzärzte mit Fachrichtung Hausarzt-

medizin. Auch kann der Kanton gestützt auf § 20a GesG Subventionen an Schulen ausrichten, die Pflegefachpersonal ausbilden. Weiterhin übernimmt der Kanton Zürich ganz oder teilweise die Kurskosten für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger der Pflegeberufe in Listenspitälern oder Pflegeheimen sowie Spitex-Organisationen, die über einen Leistungsauftrag der Gemeinde verfügen. Schliesslich beteiligt sich die Gesundheitsdirektion finanziell an den Werbemassnahmen für Gesundheitsberufe (www.puls-berufe.ch). Die Ausbildungsabschlüsse haben sich zwischen 2010 und 2014 insgesamt sehr positiv entwickelt. So nahm die Zahl der Abschlüsse im Bereich Pflege und Betreuung gesamthaft um 32% zu.

Die vier kantonalen Spitäler USZ, Kantonsspital Winterthur, Psychiatrische Universitätsklinik Zürich und Integrierte Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland (ipw) fördern die Nutzung des Fachkräftepotenzials auf vielfältige Weise:

Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf:

- Flexibler interner Stellenmarkt: Teilzeitstellen und Job-Sharing auch in Führungspositionen (insbesondere für Eltern von kleinen Kindern); Wechsel von 3- auf 2-Schicht-Arbeit oder Tagesarbeit; Wechsel des Beschäftigungsgrades
- Home-Office
- Flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, Angebot von Springer-Pools für Mitarbeitende mit kleinen Arbeitspensen, Berücksichtigung von Bedürfnissen der Mitarbeitenden bei der Dienstplanung)
- Grosszügige Bewilligung von unbezahltem Urlaub, insbesondere vor Reintegration nach Mutterschaftsurlaub
- Betriebskinderkrippen

Attraktivität der Berufsbildung:

- Grosses Angebot von Praktika (einschliesslich Schnupperpraktika für Sekundarschülerinnen und -schüler) und Lehrstellen
- Austauschpraktika mit anderen Ausbildungsbetrieben
- Ermöglichung der Berufsmaturität für Lernende
- Finanzierungshilfen und Stipendien
- Betriebsinterne Abteilung Berufsbildung, die Lernende und Studierende unterstützt

Nachwuchsförderung:

- Umfangreiche interne Weiterbildungsprogramme für alle Berufsgruppen, teilweise in Zusammenarbeit mit Hochschulen und Fachschulen (CAS Medical Leadership, CAS Leadership)
- Interprofessionelle Leadership-Kurse zur Stärkung der Führungskompetenz
- Laufbahnentwicklung und Nachfolgeplanung

- Laufbahnmodelle (Fach-, Bildungs- und Führungslaufbahn) für Ärztinnen und Ärzte sowie für Pflegefachpersonen, MTTB (medizinisch-technische und medizinisch-therapeutische Berufe) und Soziale Arbeit
- Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Absenzenmanagement
- Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsprozesse mit integrierter individueller Entwicklungsplanung
- Bevorzugung von hausinternen Lernenden/Studierenden im Rekrutierungsprozess
- Einfache und transparente Bewerbungsprozesse (Online-Tools, rasche Kontaktaufnahme, besonderes Augenmerk auf Sozialkompetenz, Einbezug der Arbeitspsychologie)

Zusätzliche Massnahmen «Ü 50»:

- Vereinfachung von Bereichs-/Funktionswechseln, eventuell verbunden mit Reduktion des Beschäftigungsgrades (z. B. Wechsel von Patientenbetreuung zu administrativen Aufgaben)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Besondere betriebliche Konzepte (z. B. «58+ – Pensionierung in Sicht»), Einladung zu themenspezifischen Beratungsgesprächen mit HR

Massnahmen im Bereich Arbeitsmarkt

Der Beitrag der öffentlichen Arbeitsvermittlung des AWA zur besseren Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials besteht hauptsächlich in der raschen und dauerhaften Integration von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt, d. h., arbeitslose Personen gezielt zu beraten, bei Bedarf zu qualifizieren und auch zu vermitteln. Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) setzen sich dafür ein, auf Stellenmeldungen von Arbeitgebenden hin Personen zu vermitteln, die den Anforderungen entsprechen oder nahekommen. Der Stellenpool der RAV hat je nach Beruf und Tätigkeit ein grosses Potenzial an sehr gut ausgebildeten Personen. So verfügen über ein Drittel der Stellensuchenden und Arbeitslosen über einen Abschluss der tertiären Bildungsstufe, also über eine Ausbildung im Bereich der höheren Berufsbildung oder der Hochschulen. Dieses Fachkräftepotenzial kann genutzt werden. Deshalb machen die RAV die Arbeitgebenden auf dieses Fachkräftepotenzial aufmerksam und motivieren sie, entsprechende offene Stellen zu melden.

Zwecks Prävention von Arbeitslosigkeit führt die öffentliche Arbeitsvermittlung des Kantons Zürich sehr erfolgreich Zukunftswerkshops mit Arbeitgebenden zu Themen wie «Arbeitsmarkt und 50plus», «Mitarbeiterbindung», «MINT-Fachkräfte», «Digitalisierung» und «Employability» durch. Unter Einbezug von Expertinnen und Experten tauschen sich Arbeitgebende und die RAV über die entsprechenden Fragestellungen und Lösungsansätze aus.

Das Mentoring-Programm der RAV des AWA richtet sich an stellensuchende Fachkräfte 45plus sowie an hochqualifizierte Stellensuchende, die bei den RAV gemeldet sind. Für beide Gruppen kann die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt anspruchsvoll sein, da die Anzahl passender Stellen beschränkt ist und viele dieser Stellen nicht öffentlich ausgeschrieben werden. Seit 2015 stehen im Rahmen des Mentoring-Programms berufstätige Fachleute und Führungspersönlichkeiten mit Erfahrung und umfassendem Netzwerk den Stellensuchenden als Mentorinnen und Mentoren beratend zur Seite. Weiterführende Informationen dazu finden sich unter www.mentoring-zh.ch.

Arbeitslose Informatikerinnen und Informatiker haben bei Bedarf die Möglichkeit, ein Fachassessment zu absolvieren, mit dem Ziel, fehlende und gesuchte Qualifikationen innerhalb höchstens dreier Monate nachzuholen. Die Kosten werden von der Arbeitslosenversicherung übernommen (siehe www.awa.zh.ch → Arbeitsmarkt → Qualifizierung Stellensuchende → Kurse & Programme → Angebote für Informatiker/innen).

Das Validierungsverfahren «Informa» des Vereins Modell F ermöglicht eine Verkürzung der Bildungs- und Studiengänge auf der Tertiärstufe durch das Anrechnen vorhandener Berufserfahrung und ausserberuflicher Praxis. Auf diese Weise können sich ältere und erfahrene Personen gezielt die neuen Kompetenzen aneignen, die Abschlüsse erwerben und sich in kurzer Zeit höher und auch anders qualifizieren. Das AWA bietet arbeitslosen Informatikerinnen und Informatikern finanzielle Unterstützung für das Validierungsverfahren. Danach besteht die Möglichkeit, während der Arbeitslosigkeit bei permanenter Vermittelbarkeit, die Ausbildung auf eigene Rechnung zu absolvieren (www.informa-modellf.ch).

Arbeitslose Personen, die erschwert vermittelbar sind, können von einem grossen Angebot von arbeitsmarktlichen Massnahmen profitieren und auch individuelle Kurse besuchen. Das Ziel besteht darin, diese Personen mit geeigneten Fortbildungsmassnahmen soweit zu qualifizieren, dass sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erheblich verbessern.

Zu Frage 2:

Eine verlässliche Erfolgsmessung ist aufgrund der Vielfalt der Massnahmen und der heterogenen Zielgruppen kaum umzusetzen. Daher können zum Erfolg der Massnahmen nur punktuelle Aussagen gemacht werden:

Im Bereich Spitäler

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten liegt in den vier kantonalen Spitälern zwischen 24% und 70% sowie im Kader zwischen 25% und 30%. Dies ist sicher ein Erfolg. Gleiches gilt für den Anteil von 25% bis 35% an Mitarbeitenden, die über 50-jährig sind. Ältere Mitarbeitende sind in allen

vier Spitälern gern gesehen, da Fachkompetenz, soziale Kompetenz und langjährige Erfahrung in diesen Betrieben von grosser Bedeutung sind. Es wird in den vier Betrieben daher auch bevorzugt mit altersdurchmischten Teams gearbeitet. Alle vier Betriebe stellen auch über 50-jährige Quer- oder Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger ein. Mitarbeiterumfragen bei der ipw zeigen, dass die Zufriedenheit bei den älteren Mitarbeitenden besonders hoch ist.

Im Bereich Arbeitsmarkt

Der Erfolg der öffentlichen Arbeitsvermittlung der Kantone wird vom Bund jährlich anhand eines Wirkungsindexes beurteilt. Im gesamtschweizerischen Vergleich erzielen die von den RAV im Kanton Zürich angebotenen Massnahmen stets Werte, die deutlich über dem schweizerischen Durchschnitt liegen.

Zu Frage 3:

Unternehmen, öffentliche und private Bildungsinstitutionen spielen bei der verbesserten Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials auch auf der Tertiärstufe eine entscheidende Rolle. Wichtig ist, dass die Unternehmen die Möglichkeit von Teilzeitarbeit vorsehen, in die Personalentwicklung investieren und ihren Arbeitnehmenden ermöglichen, sich laufend auch extern weiterzubilden. Bildungsinstitutionen sollten die Möglichkeit bieten, Ausbildungsgänge auch in Teilzeitpensen absolvieren zu können. Zudem sollten sie die Vereinbarkeit von Weiterbildung und Berufs- und Familienleben gewährleisten und gestützt auf Art. 9 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes (SR 412.10) die früher erworbenen Abschlüsse und das im Berufsleben erworbene Wissen und die erlangten Fähigkeiten der älteren Fachkräfte angemessen anrechnen. Im Rahmen der Umsetzung des Legislaturziels 8.1 ist gemäss dem Antrag der beteiligten Direktionen geplant, die Hochschulen einzuladen, zu prüfen, in welchem Ausmass diese Sur-Dossier-Verfahren wieder verstärkt zugelassen werden können. In Fachbereichen, die stark vom Strukturwandel betroffen sind, wird zudem empfohlen, besondere Paketlösungen zu prüfen, die den betroffenen Arbeitnehmenden in diesen Branchen vereinfachte Zugänge zu spezifischen Ausbildungsgängen ermöglichen. Bis anhin ist dieses Validierungsverfahren im Kanton Zürich nur im Informatikbereich im Rahmen des Projekts «Informa ICT» an der Technischen Berufsschule Zürich (TBZ) umgesetzt worden. Allgemeinere Sur-Dossier-Verfahren wurden an den Hochschulen in den letzten Jahren mit der Umsetzung der verschiedenen Passerellen etwas zurückgefahren.

Zu Frage 4:

Mit der Einführung des Zürcher Lehrplans 21 findet das Fach «Medien und Informatik» Eingang in die Lektionentafel. Dadurch werden die Schülerinnen und Schüler systematisch in die Welt der Informatik eingeführt. Dieser Unterricht ermöglicht ihnen, die ICT-Berufsbilder besser zu verstehen, sich dafür zu interessieren und allenfalls einen der vielfältigen ICT-Berufe zu ergreifen.

Ein zentraler Punkt im Zusammenhang mit der Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials ist die Nach- und Höherqualifizierung von Personen, die noch keinen Abschluss auf Sekundarstufe II erworben haben oder sich umschulen möchten. Neben der ordentlichen und der verkürzten Lehre kann ein Berufsabschluss im Rahmen anderer Qualifikationsverfahren erworben werden. Zu den anderen Qualifikationsverfahren zählen unter anderem die Validierung von Bildungsleistungen sowie das Absolvieren des Qualifikationsverfahrens ohne Besuch eines strukturierten Bildungsganges. Die anderen Qualifikationsverfahren werden zurzeit vom Mittel- und Berufsbildungsamt gemeinsam mit dem Amt für Jugend und Berufsberatung überarbeitet. Ziel ist es, das Angebot für Personen über 25 Jahren besser auf den Bedarf des Arbeitsmarktes und die Bedürfnisse der Zielgruppe auszurichten. Die Systematik der Nach- und Höherqualifizierung soll übersichtlich, nachvollziehbar und verständlich dargestellt und die Anzahl der Personen, die einen Abschluss nachholen, deutlich erhöht werden.

Zu Frage 5:

Die Ausbildungsanforderungen von Fachpersonen werden vom Volksschulamt regelmässig geprüft und – sofern ohne Qualitätsverlust möglich – auch verringert oder so gering wie möglich gehalten. So wurden beispielsweise im Bereich Deutsch als Zweitsprache der CAS DaZ von 15 ECTS auf 10 ECTS (European Credit Transfer System) verringert und für die Ausbildung neuer Fächer (Medien und Informatik, Religion und Kultur) mit je 3 ECTS in der Übergangsphase Mindestanforderungen festgelegt.

Die Vorgaben zur Berufsbildung werden vom Bund erlassen. Dies gilt auch für die Bildungsverordnungen, welche die grundsätzlichen Regelungen für einen Beruf festhalten und auch die Vorgaben zu den Fachkräften aufweisen. Eine Einflussnahme durch den Kanton Zürich ist hier nur sehr beschränkt möglich. Im Schulbereich sind die Minimalvorgaben der «Fachausweise» für Lehrerinnen und Lehrer (Lehrdiplome) durch Konkordate auf eidgenössischer Ebene geregelt. Dies ermöglicht in anderen Kantonen ausgebildeten Lehrpersonen, im Kanton Zürich tätig zu werden. Diese räumliche Flexibilität trägt zur Abfederung des periodisch auftretenden Lehrpersonenmangels bei. Die von der Bildungsdirektion

erlassenen Krippenrichtlinien verdeutlichen im Wesentlichen bundesrechtliche Anforderungen an Kindertagesstätten. Die Anforderungen an ausgebildete Betreuungs- und Leitungspersonen von Kinderkrippen werden regelmässig überprüft.

Bei den Gesundheitsberufen sind lediglich Mindeststandards gesetzt, die notwendig sind, um eine sichere und zweckmässige Gesundheitsversorgung zu gewährleisten. Der Gestaltungsspielraum der Kantone hat sich jedoch in den letzten Jahren durch die zunehmende Normierung der Gesundheitsberufe durch den Bund stark verringert. Dem Medizinalberufegesetz vom 23. Juni 2006 (SR 811.11) und der dazugehörigen Verordnung vom 27. Juni 2007 (SR 811.112.0) folgte das Psychologieberufegesetz vom 18. März 2011 (SR 935.81) und die dazugehörige Verordnung vom 15. März 2013 (SR 935.811) sowie jüngst das noch nicht in Kraft gesetzte Gesundheitsberufegesetz vom 30. September 2016 (BBl 2016, 7599).

Zu Frage 6:

Der vom Bund vorgeschlagene Verordnungsentwurf zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative sieht eine Stellenmeldepflicht der Arbeitgebenden an die RAV in denjenigen Berufen vor, bei denen die gesamtschweizerische Arbeitslosenquote 5% erreicht oder überschreitet. Kantone können die Stellenmeldepflicht unter bestimmten Voraussetzungen auf zusätzliche Berufe ausweiten. Mangels Erfahrung kann die Wirkung der Stellenmeldepflicht nicht abgeschätzt werden. Nach deren Einführung wird die Wirkung der Stellenmeldepflicht im Rahmen eines nationalen Monitorings gemessen.

Gleichwohl haben diejenigen Massnahmen die grösste Wirkung, die verhindern, dass inländische Fachkräfte arbeitslos werden oder ihre Arbeitsmarktkompetenzen verlieren. Sämtliche Massnahmen, welche die Vereinbarkeit von Berufsleben und Aus- und Weiterbildung bzw. Familienleben fördern, werden diesem Ziel am ehesten gerecht. Ein Austritt aus dem Berufsleben, sei es um eine neue Ausbildung zu machen oder Kinder zu betreuen, dürfte die Bilanz der Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials am stärksten verschlechtern. Daher sind Massnahmen, die diese Bereiche besser aufeinander abstimmen, zu fördern.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Volkswirtschaftsdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi