



22.3623 Motion

## Up- und Reskilling weiblicher Arbeitskräfte. Gezielte Ausbildungsoffensive für eine nachhaltige Erwerbsintegration

Eingereicht von:

Imboden Natalie

Grüne Fraktion

GRÜNE Schweiz



Einreichungsdatum: 15.06.2022

Eingereicht im: Nationalrat

Stand der Beratung: Erledigt

### Eingereichter Text

Der Bundesrat wird beauftragt geeignete und nachhaltige Aus- und Weiterbildungsmassnahmen und Programme (retraining, upskilling, reskilling) für Frauen zu entwickeln, welche insbesondere einen Beitrag leisten den Gender Gap bei der Digitalisierung auch für Niedrigqualifizierte zu schliessen und den Übergang zu einer klimafreundlichen Wirtschaft geschlechterverträglich zu gestalten ("gender-positive recovery policies practices").

### Begründung

20 Prozent der Haushalte hatten in der Covid-Pandemie tiefere Einkommen als zuvor zu verzeichnen. Von sinkenden Haushaltseinkommen waren insbesondere Selbständige und Personen mit tiefen Einkommen betroffen. Frauen sind davon überdurchschnittlich betroffen, da sie rund zwei Drittel der Tieflohnbeziehenden ausmachen und häufiger als Männer in Haushalten mit tiefen Einkommen leben (BASS, 2022, S. 77). Unter ihnen findet sich ein hoher Anteil an Migrantinnen, welche über keinen Berufsabschluss oder einen in der Schweiz nicht anerkannten Abschluss verfügen und die aufgrund ihres Aufenthaltsstatus in der Schweiz nur eingeschränkten Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen haben.

Es braucht insbesondere für Frauen Wege, die aus den Tieflohnbranchen in eine nachhaltigere Erwerbsintegration führen. Dazu müssen ausfinanzierte Aus- und Weiterbildungsoffensiven für ein gezieltes Up- und Reskilling weiblicher Arbeitskräfte geschaffen werden, die trotz grossem Potenzial in Tieflohnbranchen verbleiben, weil sie keinen Zugang zu Aus- und Weiterbildungen haben. Dies bedingt konsequent modular ausgestaltete Angebote, die mit Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit vereinbar sind sowie Instrumente zur Finanzierung der indirekten Bildungskosten. Eine solche Offensive wird entscheidend zur Reduktion von Frauenarmut beitragen. Siehe Empfehlung der Eidg. Frauenkommission: "Nachqualifizierung von Frauen gezielt fördern".

Die Requalifizierung von weiblichen Arbeitskräften ist aber auch im Hinblick auf zukünftige Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt nötig: So hat beispielsweise die Covid-19-Pandemie die Digitalisierung forciert und den Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften in der Informatik massgeblich erhöht. Dabei müssen insbesondere auch niedrigqualifizierte Frauen den Anschluss an die digitale Entwicklung behalten können. Es sollte also auch um niederschwellige Massnahmen gehen.

Das Anliegen deckt sich mit Studien (McKinsey: Madgavkar et al. 2021), welche die "digital inclusion" aller verbessern wollen um den Gender Gap bezüglich Digitalisierung abzubauen. Dieselben Punkte nennt auch ein PWC-Papier (PWC 2021, 11) und setzt den Akzent beim "retraining and upskilling women", um Frauen die Erwerbschancen in den von Digitalisierung und dem Übergang zu einer "green economy" geprägten Bereichen zu sichern. Auch das WEF (2021, 6) postuliert "gender-positive recovery policies practices"



## Stellungnahme des Bundesrates vom 24.08.2022

Die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften liegt im ureigenen Interesse der Wirtschaft. Die Unternehmen sichern sich so ihren Berufsnachwuchs und stellen zugleich sicher, dass die Angestellten ihr Fachwissen weiterentwickeln können. Die Vermittlung beruflicher Qualifikationen erfolgt in einem fein abgestimmten System.

In der Berufsbildung sind die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) für die Definition der Bildungsinhalte zuständig. Bildungsangebote sind dadurch auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestützt. Alle beruflichen Grundbildungen werden mindestens alle fünf Jahre auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen hin überprüft und angepasst. Auch die Bildungsangebote und Abschlüsse der höheren Berufsbildung werden regelmässig überprüft und an neue Entwicklungen angepasst. Zudem ist das Angebot an berufsorientierter Weiterbildung riesig. Neue Angebote können rasch installiert werden.

Die Berufsbildung zeichnet sich durch Arbeitsmarktorientierung und Anpassungsfähigkeit aus. Unternehmen und Individuen sind so in der Lage, sich an veränderte Umstände fortlaufend anzupassen (bspw. im Bereich nachhaltige Wirtschaft oder Digitalisierung). Dank des durchlässigen Bildungssystems sind auch Wechsel in der Tätigkeit und lebenslanges Lernen gut möglich. Die Beteiligung der Bevölkerung in der Schweiz an Weiterbildung ist europaweit eine der höchsten. Grund dafür ist, dass die Unternehmen diese stark unterstützen. Gemäss Bundesamt für Statistik haben 2021 rund 38 Prozent der Bevölkerung zwischen 25 und 74 Jahren mindestens eine beruflich orientierte Weiterbildung absolviert. Werden dort ausschliesslich die Erwerbstätigen betrachtet, so ist die Teilnahmequote bei Frauen (49 Prozent haben teilgenommen, 51 Prozent nicht) sogar etwas höher als bei Männern (48 Prozent / 52%).

Bund und Kantone tragen dazu bei, dass sich Personen ihren Fähigkeiten entsprechend weiterbilden können. Der Bund fördert beispielsweise gemeinsam mit den Kantonen die Grundkompetenzen Erwachsener. In der BFI-Periode 2021–2024 stehen dafür bundesweit knapp 43 Millionen Franken zur Verfügung. Die Kantone beteiligen sich in mindestens gleichem Umfang an der Förderung. Zudem werden in der höheren Berufsbildung seit 2018 die Teilnehmenden vorbereitender Kurse für eidgenössische Berufs- und höhere Fachprüfungen finanziell entlastet. Der Bund wendete dazu im Jahr 2021 rund 100 Millionen Franken auf. Mit dieser Unterstützung sollen unter anderem auch die Hürden für Wiedereinsteigerinnen abgebaut werden.

Einen Schwerpunkt von Bund, Kantonen und OdA bildet zudem der Berufsabschluss für Erwachsene. Seit 2014 sind verschiedene Projekte lanciert worden. So wurde beispielsweise im Juni 2022 ein von den Kantonen in Auftrag gegebener Bericht zu direkten und indirekten Kosten der beruflichen Grundbildung für Erwachsene publiziert. Die schweizweite Bestandsaufnahme zu Finanzierungsmöglichkeiten und -lücken dient als Grundlage für konkrete Massnahmen zur Verbesserung der finanziellen Situation Erwachsener in einer beruflichen Grundbildung.

Das Berufs- und Weiterbildungssystem in der Schweiz ist auf Wandel ausgelegt. Das Bildungssystem bietet für alle Geschlechter sowohl Möglichkeiten für Weiterbildung wie auch für Umschulungen. Die entsprechenden Bildungsgefässe sind vorhanden und werden von den Verbundpartnern laufend weiterentwickelt. Der Bundesrat sieht deshalb keinen zusätzlichen Handlungsbedarf.

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

## Antrag des Bundesrates vom 24.08.2022

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

### Chronologie

21.09.2023      Nationalrat  
                    Ablehnung

### Zuständigkeiten

#### Zuständige Behörde

Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

### Weitere Informationen

#### Erstbehandelnder Rat

Nationalrat





**Mitunterzeichnende (15)**

Clivaz Christophe, Fivaz Fabien, Gysin Greta, Klopfenstein Broggini Delphine, Masshardt Nadine,  
Mettler Melanie, Prelicz-Huber Katharina, Python Valentine, Ryser Franziska, Schlatter Marionna,  
Schneider Meret, Streiff-Feller Marianne, Töngi Michael, Weichelt Manuela, Wettstein Felix

**Links**

**Weiterführende Unterlagen**

Amtliches Bulletin | Abstimmungen NR

