



An den Grossen Rat

23.5238.02

WSU/P235238

Basel, 28. Mai 2025

Regierungsratsbeschluss vom 27. Mai 2025

Anzug Lisa Mathys und Konsorten betreffend „existenzsichernde Weiterbildungsbeiträge als Klimaberufe-Offensive“

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 7. Juni 2023 den nachstehenden Anzug Lisa Mathys und Konsorten dem Regierungsrat zur Stellungnahme überwiesen:

„Die Arbeitswelt wandelt sich rasant und macht berufliche Neuorientierungen unumgänglich. Es fehlen zunehmend systemrelevante Arbeitskräfte - insbesondere auch in den zum Teil neuen Klimaberufen (Energiewende, Klimaadaptation, Prävention, etc.). Gleichzeitig verschwinden Berufe mit dem Wandel der Herausforderungen. Für Weiterbildungen und Umschulungen fehlen vielen Berufstätigen die Zeit und/oder die finanziellen Mittel. Dies führt zu einer zu beruflichen Laufbahnen, die in eine Sackgasse führen, zum anderen zu freien Stellen, die von den KMU nicht besetzt werden können, weil die qualifizierten Personen fehlen.

In Ergänzung zum Vorstoss 23.5030 (Bothe) fordern die Unterzeichneten ein gesamtheitliches Konzept über die Weiterbildungskosten hinaus mit Einbezug der Lebenshaltungskosten und der zeitlichen Kapazitäten auch in den Betrieben.

Arbeitswelt im Wandel

Die Arbeitswelt befindet sich in ständigem Wandel. Herausforderungen wie die Digitalisierung, weltweite Krisen oder die ökologische Umgestaltung machen berufliche Neuorientierungen notwendig. Die Gesellschaft ist dringend darauf angewiesen, dass die anfallende Arbeit erbracht wird, Unternehmen müssen ihre Stellen besetzen können - und Berufstätige können nur mit den nötigen Umschulungen, Aus- und Weiterbildungen sicherstellen, dass sie die nachgefragten Dienste erbringen können. Dies bewahrt Menschen, die heute einen Beruf ausüben, der im Verschwinden begriffen ist, auch vor gesundheitlichen Konsequenzen oder der Abhängigkeit von der Arbeitslosenversicherung oder der Sozialhilfe.

Paradigmenwechsel ist angezeigt

Die wenigsten Menschen werden heutzutage noch in dem Beruf pensioniert, welchen sie ursprünglich gelernt haben. Umschulungen und Neuorientierungen sind nicht nur üblich, sondern unumgänglich. Sie sind jedoch auch teuer und beanspruchen Zeit. Das kann sich nicht jede:r leisten, und auch nicht jeder Betrieb kann seinen Angestellten eine Umschulung finanzieren oder die nötige Zeit zur Verfügung stellen. Damit alle die Chance haben, sich dem Wandel der Zeit anzupassen, braucht es existenzsichernde finanzielle Beiträge für Weiterbildungen und Erst- und Zweitausbildungen.

Es ist im Interesse sowohl der Gewerbebetriebe, der Berufstätigen als auch der Gesellschaft, die nötigen Umschulungen, Aus- und Weiterbildungen zu ermöglichen. Die Anzug-stellenden fordern eine Form von existenzsichernden Ausbildungsbeiträgen, die es Berufstätigen erlaubt, sich für die nötige Zeit von der bezahlten Arbeit freustellen zu lassen und es den KMU erlaubt, die benötigte Zeit teilweise zur Verfügung zu stellen.

Der Regierungsrat ist gebeten, zu prüfen und zu berichten,

- welches Finanzierungssystem für die Zugänglichkeit von Weiterbildungen und Umschulungen dafür geeignet ist.
- wie der Kanton und die KMU es wirksam gemeinsam ermöglichen können, dass Angestellte die nötigen Bildungsangebote besuchen können, ohne dass dem Betrieb daraus übermässige Nachteile entstehen.
- wie sichergestellt werden kann, dass auch Personen ohne Anstellung von Weiterbildungen und Umschulungen profitieren können.
- welche Einsparungen sich aus dieser Massnahme für die Gesellschaft ergeben, weil weniger Menschen von der Arbeitslosenversicherung oder Sozialhilfe abhängig werden (schätzungsweise).

Lisa Mathys, Beat Braun, Daniel Sägesser, Semseddin Yilmaz, Franziska Roth, Béla Bartha, Jérôme Thiriet, Brigitte Gysin, Luca Urgese, Melanie Nussbaumer, Nicole Strahm-Lavanchy, Jean-Luc Perret, Franz-Xaver Leonhardt“

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

1. Einleitung

Der Arbeitskräftemangel wird bestimmte Bereiche der Wirtschaft trotz aktuell steigenden Arbeitslosenzahlen langfristig prägen. Der Anzug hält richtigerweise fest, dass dies unter anderem Berufe betrifft, die für die Massnahmen gegen den Klimawandel wichtig sind. Auf der anderen Seite bestehen Gruppen von Personen im erwerbsfähigen Alter, die aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, deren Potenzial nicht ausgeschöpft ist oder die ein erhöhtes Risiko haben, den Anschluss an den Arbeitsmarkt zu verlieren. Der Anzug fordert ein gesamtheitliches Konzept über die Weiterbildungskosten hinaus mit Einbezug der Lebenshaltungskosten und der zeitlichen Kapazitäten auch in den Betrieben.

Berufliche Bildung und Weiterbildung spielen bei der Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit eine entscheidende Rolle und können die Abhängigkeit von staatlichen Leistungen verringern. Beschäftigungsmöglichkeiten werden verbessert, Verdienstpoteziale erhöht und die wirtschaftliche Unabhängigkeit gefördert. Personen mit höherem Bildungsniveau beteiligen sich verstärkt am Arbeitsmarkt und sind weniger häufig erwerbslos. Zukunftsgerichtete berufsbezogene Weiterbildung reduziert das Arbeitslosigkeitsrisiko und verkürzt die Dauer einer dennoch eintretenden Arbeitslosigkeit. Die Förderung der Weiterbildung ist daher ein zentrales Instrument, um die Mobilität und Karrierechancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und gleichzeitig den Fachkräftemangel abzumildern.

Personen im Erwerbsalter mit bestehenden oder drohenden Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt gilt es durch gezielte Unterstützung der Weiterbildung zu fördern. Die Förderung kann grundsätzlich bei der einzelnen Person ansetzen oder bei einer Entlastung der Arbeitgebenden, die ihre Mitarbeitenden weiterbilden. Hier die richtige Auswahl an Massnahmen zu konzipieren, die nicht nur die Arbeitnehmenden, sondern auch die Arbeitgebenden in die Pflicht nehmen, und dabei Mitnahmeeffekte zu vermeiden, ist eine Herausforderung. Voraussichtlich wird die an die jeweiligen finanziellen Verhältnisse der angesprochenen Personen angepasste Unterstützung auf Subjektebene im Vordergrund stehen, um auch Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, zu erreichen. Es sind jedoch auch kombinierte Modelle denkbar, die sowohl auf der Seite der Betriebe als auch auf der Seite der Arbeitnehmenden ansetzen.

2. Die Lage im Arbeitsmarkt

2.1 Fachkräftemangel in Basel-Stadt

Der Fach- und Arbeitskräftemangel ist für die Schweiz und für die Wirtschaftsregion Basel eine Herausforderung. Vor allem der wirtschaftliche Aufschwung nach der Covid-19-Pandemie hat das Thema des Arbeitskräftemangels wieder stark in den Fokus gerückt. Nach der Aufhebung der Schutzmassnahmen nahmen zahlreiche Unternehmen ihre Rekrutierungsbemühungen wieder auf. Die Zahl der offenen Stellen verzeichnete seit 2021 in der Nordwestschweiz einen deutlichen Anstieg. Der Anteil der Unternehmen, die von Rekrutierungsschwierigkeiten berichteten, war in den Jahren 2022 und 2023 überdurchschnittlich.¹ Aktuell ist die Zahl der offenen Stellen rückläufig, die Zahl der Stellensuchenden steigt wieder.

Die teilweise sehr schwierige Suche nach Arbeitskräften in den Jahren 2022 und 2023 war aus Sicht des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) eher eine kurzzeitige Entwicklung und im Wesentlichen konjunkturell bedingt.² Der strukturelle Wandel auf dem Arbeitsmarkt und die demografischen Entwicklungen verursachen jedoch einen zusätzlichen Fach- und Arbeitskräftemangel: Der Strukturwandel verändert die Qualifikationsanforderungen, wodurch der Bedarf der Firmen an gut bis sehr gut ausgebildeten Fachkräften zunimmt. Mit der fortschreitenden Pensionierung der Babyboomer werden ausserdem in den nächsten Jahren mehr Personen in Rente gehen als in das Arbeitsleben einsteigen.

Die Resultate des aktuellen Stimmungsbarometers der Handelskammer beider Basel (HKBB), veröffentlicht im Dezember 2024, deuten auf eine partielle Milderung des Arbeitskräftemangels hin. Während er laut HKBB bei zahlreichen Unternehmen noch immer zu den grossen Herausforderungen zählt, berichten andere davon, offene Stellen besser und schneller besetzen zu können. Die Firmen sind jedoch aufgrund der allgemeinen Unsicherheiten des wirtschaftlichen Umfelds beim Ausbau des Personalbestands auch vorsichtiger geworden.³

Als nicht zu unterschätzendes Risiko für den Wirtschaftsraum Basel gelten die fehlenden IT-Fachkräfte und IT-Kapazitäten. Besonders betroffen sind ausserdem Berufe im Gesundheitswesen sowie in den übrigen MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). In diesem Bereich sind, neben vielen handwerklichen Berufen v.a. im Baugewerbe, auch Klimaberufe angesiedelt.⁴

2.2 Gründe für den Fachkräftemangel

Für den Fach- und Arbeitskräftemangel können u.a. die folgenden theoretischen Gründe festgestellt werden:

- **Mangel an erwerbsfähigen Personen** durch demographischen Wandel, durch Abwanderung von Arbeitskräften oder durch Wirtschaftswachstum
- **Unvollständige Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials** durch freiwillige oder unfreiwillige sowie vollständige oder teilweise Nichtteilnahme am Arbeitsmarkt durch Teile der Bevölkerung
- **Auseinanderfallen der Qualifikationsanforderungen der Unternehmen und der Qualifikationen der Arbeitslosen** u.a. durch Veränderung der wirtschaftlichen Struktur und durch technische Entwicklungen.

¹ Quelle: Beschäftigungsstatistik (BESTA)

² SECO: Arbeitspapier | September 2023 Indikatorensystem Arbeitskräftesituation Methodische Grundlagen und Ergebnisse

³ https://www.hkbb.ch/de/handelskammer/medien/medienmitteilungen/Wirtschaft_Region_Basel_bleibt_stabil_in_turbulenten_Zeiten.php

⁴ Vgl. auch <https://www.bs.ch/wsu/awa/basler-wirtschaft-zahlen/arbeitsmarkt>

Diese Gründe können sich überschneiden. Insbesondere bei unfreiwilliger Nichtteilnahme am Arbeitsmarkt spielt die mangelnde oder nicht nachgefragte berufliche Qualifikation häufig eine starke Rolle. Die nachfolgenden Ausführungen fokussieren auf diesem Aspekt.

2.3 Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenquote im Kanton Basel-Stadt hat sich in den letzten Jahren verändert. Im Jahr 2019, also vor der Covid-19-Pandemie, lag sie bei 3,1% und bewegte sich auf einem stabilen Niveau. Mit dem Ausbruch der Pandemie im Jahr 2020 stieg sie rasch auf 3,8%. Im Jahr 2021 war ein leichter Rückgang auf 3,6% zu verzeichnen, da sich die Wirtschaft allmählich erholte. Im Jahr 2022 setzte sich dieser Trend fort, die Quote sank auf 3,3%. Bereits 2023 zeigte sich auf dem Hintergrund von wirtschaftlichen Unsicherheiten und strukturellen Herausforderungen wieder ein Anstieg auf 3,8. Im Jahr 2024 stieg die Arbeitslosenquote weiter auf 4,2%, was unter anderem auf die nachlassende Konjunktur und die weiterhin angespannte Lage in verschiedenen Branchen zurückzuführen ist.

Personen mit geringer Qualifikation haben es weiterhin schwerer, eine neue Stelle zu finden. Mit den steigenden Arbeitslosenquoten hat jedoch auch die Zahl der höherqualifizierten Arbeitslosen merklich zugenommen. Erhöhte Risiken für Arbeitslosigkeit haben insbesondere Personen, die spät in den Arbeitsmarkt eintreten (z.B. Migrantinnen und Migranten), solche, die freiwillig oder unfreiwillig längere Zeit vom Arbeitsmarkt abwesend waren (z.B. durch Familienpause oder durch längere Arbeitslosigkeit) und Personen mit Berufen, deren Anforderungen sich stark verändern oder die ganz verschwinden.

3. Massnahmen gegen den Fachkräftemangel und die Arbeitslosigkeit

3.1 Bund

Es ist Aufgabe der Unternehmen, für Arbeits- und Fachkräfte attraktiv zu sein. Das liberale Arbeitsrecht lässt ihnen dabei grossen Gestaltungsspielraum.⁵ Viele Unternehmen setzen auf innovative Strategien gegen den Arbeitskräftemangel. So werden flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Möglichkeiten und gezielte Weiterbildungsangebote implementiert, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern und Fachkräfte zu gewinnen.

Der Fokus des Bundes liegt auf der Optimierung der Rahmenbedingungen.⁶ Bedeutend sind vor allem zwei Ziele: die Ausschöpfung des inländischen und die bedarfsorientierte Nutzung des ausländischen Arbeitskräftepotenzials. Im März 2024 veröffentlichte der Bundesrat einen Bericht zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials.⁷ Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik spielt aus seiner Sicht die Wiedereingliederung stellensuchender Personen im Rahmen der öffentlichen Arbeitsvermittlung eine entscheidende Rolle. Nebst der privaten und der öffentlichen Arbeitsvermittlung stehen die Invalidenversicherung IV mit ihren Eingliederungsmassnahmen sowie die Sozialhilfe mit ihren Integrationsmassnahmen bei der beruflichen (Wieder-)Eingliederung im Fokus. Ein weiteres Themenfeld betrifft die Arbeitsmarktbeteiligung von älteren Arbeitnehmenden, für welche im Rahmen des Impulsprogramms von 2019 verschiedene Massnahmen getroffen wurden. Ein drittes Handlungsfeld betrifft die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen, wobei die Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit dem Beruf sowie potenziell negative Arbeitsanreize des Steuersystems relevante Themenbereiche darstellen.

⁵ <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik/arbeitsmarkt/fachkraefteinitiative.html> und <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20233380> ; Zuercher-Arbeitsmarkt.pdf (bs.ch)

⁶ Zur Fachkräftepolitik siehe auch: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen/Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Fachkraeftebedarf/indikatorensystem_arbeitskraeftesituation.html

⁷ Hier verfügbar: <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-100377.html>

Am 26. August 2024 veröffentlichte die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) einen Bericht «Querschnittsprüfung der Massnahmen gegen Fachkräftemangel in ausgewählten Berufen».⁸ Ziel des Berichtes war zu prüfen, ob die zuständigen Organisationen und Behörden den Fachkräftemangel rechtzeitig erkannt sowie koordinierte und gezielte Massnahmen ergriffen haben. Bei ihrer Analyse hat die EFK den Fokus auf Berufe in drei Branchen des MINT-Bereichs gelegt, namentlich der Maschinenindustrie-, der Elektro- und der IT-Branche. Der Bericht kommt u.a. zum Schluss, dass sowohl der Bund als auch die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) seit vielen Jahren auf die Anzeichen für einen Fachkräftemangel achten. Während die OdA gezielte Massnahmen im Rahmen ihrer Ressourcen ergreifen, unterstützt der Bund in Zusammenarbeit mit den Kantonen die Wirtschaft mit subsidiären Massnahmen. Es ist jedoch festzustellen, dass die Massnahmen der verschiedenen Akteurinnen und Akteure den Fachkräftemangel in den untersuchten Branchen nicht zu beheben vermögen. Was die Massnahmen der Behörden (Bund und Kantone) betrifft, so hatten diese keine nennenswerten Auswirkungen.

3.2 Kanton Basel-Stadt

Gemäss § 29 Kantonsverfassung hat der Staat für günstige Rahmenbedingungen für die Entwicklung einer leistungsfähigen und strukturell ausgewogenen Wirtschaft zu sorgen. Und er soll in Ergänzung zum Bund Vorkehrungen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit treffen und eine aktive Beschäftigungspolitik zu betreiben.

Angesichts der Auswirkungen des Arbeitskräftemangels auf die Wirtschaft, aber auch auf die soziale Stabilität und das allgemeine Wohlergehen (bspw. im Gesundheitsbereich), ist es von Bedeutung, dass die Gesellschaft als Ganzes, koordiniert in der Zusammenarbeit mit allen relevanten Akteuren (Staat, Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Verbände, einzelnen Individuen), Massnahmen ergreift, um dieser Herausforderung zu begegnen.

Das Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt organisierte im August 2024 eine Konferenz zum Fachkräftemangel, an welcher sich die Sozialpartner wie auch verschiedene staatliche Stellen aus der Wirtschaftsregion beteiligten. Ziel der Veranstaltung war, den Dialog zwischen verschiedenen Stakeholdern zu fördern und gemeinsame Lösungsansätze zu erarbeiten. Die Teilnehmenden waren unter anderem einhellig der Meinung, dass der wesentliche Schlüssel zur Lösung oder zumindest Linderung des Problems in der aktiven Förderung der beruflichen Bildung liegt.

3.2.1 Berufliche Ausbildung

Während die Jugendarbeitslosigkeit in den letzten beiden Dekaden mit verschiedenen Massnahmen einer aktiven Bildungspolitik stark gesenkt werden konnte, besteht weiterhin grosser Handlungsbedarf bei der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen: Die Abschlussquote auf Sekundarstufe II, in der Schweiz der wichtigste Bildungsindikator, liegt im Kanton Basel-Stadt bei ca. 85%, im gesamtschweizerischen Durchschnitt bei ca. 91%.⁹ Das Erziehungsdepartement entwickelte Anfang 2024 mit der «Laufbahnoptimierung im integrativen Bildungsmodell» (LiB) eine bereichsübergreifende Strategie mit dem Ziel, den Anschluss an den gesamtschweizerischen Durchschnittswert zu erreichen. LiB wurde im Herbst 2024 gestartet und dauert bis ins Jahr 2027. Erste Sequenzen und Projekte sind konzipiert und zum Teil in Umsetzung. Mit den ersten Ergebnissen ist im Jahr 2026 zu rechnen.

Junge Menschen in der beruflichen Grundausbildung werden im Kanton durch Stipendien gefördert. Basel-Stadt weist schweizweit den höchsten Anteil unterstützter Personen auf der Sekundarstufe II aus, wobei die Unterstützung auf dieser Bildungsstufe mehrheitlich an Personen in der Berufsbildung fliesst.

⁸ Link zum Bericht: https://www.efk.admin.ch/wp-content/uploads/publikationen/berichte/wirtschaft_und_verwaltung/wirtschaft_und_landwirtschaft/23467/23467be-endgueltige-fassung-v04.pdf

⁹ Quelle: BFS Kohorte 2024

3.2.2 Berufliche Weiterbildung

Die berufliche Erstausbildung ist in der heutigen Arbeitswelt eine wichtige Basis, muss aber durch kontinuierliche Weiterbildung während des gesamten Berufslebens laufend ergänzt und erneuert werden. Bereits heute sind im Rahmen des Gesetzes betreffend Ausbildungsbeiträge vom 12. Oktober 1967 (SG 491.100) Beiträge an Weiterbildungen möglich. Sie werden in der aktuellen Praxis lediglich für Vorbereitungskurse auf höhere Berufsprüfungen vergeben sowie nach erfolgreichem Abschluss auf Tertiärstufe für Studiengänge, die zu einem eidgenössischen Weiterbildungstitel führen. Grundsätzlich werden Weiterbildungen in Form von Darlehen unterstützt, Stipendien kommen nur in Ausnahmefällen zum Zug, zum Beispiel bei Alleinerziehenden. Branchen- oder Fachkurse werden heute nicht durch Ausbildungsbeiträge gefördert.

3.2.3 Umsetzung Pflegeinitiative

Seit dem Herbstsemester 2024 werden für Pflegestudierende unter gewissen Voraussetzungen Ausbildungsbeiträge von 24'000 Franken pro Jahr vergeben, zuzüglich 10'000 Franken für jedes Kind. Die Beiträge kommen Studierenden zugute, die vor Studienbeginn das 25. Altersjahr erreicht haben sowie Personen mit abgeschlossener berufsbefähigender Ausbildung, welche bereits Berufserfahrung ausweisen. Als Bestandteil der kantonalen Umsetzung der Pflegeinitiative werden ausserdem die Ausbildungsbedingungen für Pflegestudierende verbessert und die Kapazitäten erhöht. Auf diese Weise wird dem Fachkräftemangel im Pflegebereich begegnet.

3.2.4 Sprachkursangebote

Die Förderung von Sprachkursen ist im Gesetz über die Integration der Migrationsbevölkerung (Integrationsgesetz; SG 122.500) verankert und gewährt finanzielle Unterstützung unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse der Migrantinnen und Migranten. Im ersten Jahr wird allen Neuzugezogenen zudem ein kostenloses Angebot zur Verfügung gestellt.

3.3 Interdepartementale Strategiegruppe Arbeitsmarktfähigkeit (ISAF)

Die Bekämpfung des Fach- und Arbeitskräftemangels und der Aufbau und Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit bilden ein strategisches Handlungsfeld des Regierungsrats. Er erteilte aus diesem Grund mit Beschluss vom 29. April 2025 der bisherigen Strategiegruppe Jugendarbeitslosigkeit ein neues Mandat unter dem Titel «Interdepartementale Strategiegruppe Arbeitsmarktfähigkeit (ISAF)». Die ISAF wird Massnahmen entwickeln, die den Aufbau und den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden in Basel-Stadt fördern. Die Massnahmen sollen insbesondere einerseits Personen erreichen, die noch nicht in den Arbeitsmarkt integriert (z.B. Migrantinnen und Migranten) oder es über längere Zeit nicht mehr sind (z.B. Eltern nach Familienpause, Langzeitarbeitslose), andererseits Arbeitnehmende in Berufen, in welchen ein hohes Risiko des Dequalifizierung besteht. Sie sollen aber grundsätzlich der ganzen Bevölkerung offenstehen.

In der Vorbereitung des Mandates wurden die folgenden Handlungsfelder festgelegt:

- Klärung der Rollen der gesellschaftlichen Akteure und des Kantons
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Bildung, Beruf und familiären Pflichten
- Sicherung der finanziellen Tragbarkeit von Weiterbildung für Alle
- Förderung der Laufbahngestaltungskompetenzen und Sicherstellen niederschwelliger Beratungsangebote für alle Bevölkerungsgruppen
- Interdepartementale Steuerung und Koordination der Massnahmen

Bei den konkreten Fragen des vorliegenden Anzuges steht der Aspekt der finanziellen Tragbarkeit im Zentrum, wobei auch die Klärung der Rollen der gesellschaftlichen Akteure wesentlich ist. Weiterbildungen verursachen sowohl direkte Kosten (insb. Kurskosten) als auch indirekte Kosten (insb. reduzierte Arbeitspensen oder notwendige Care-Arbeit). Es soll darum überprüft werden, ob und wie das System der Ausbildungsbeiträge erweitert werden soll und kann, damit es den Weiterbildungsbereich besser abdeckt.

Die Rollenverteilung zwischen Bund, Kantonen, Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bildet dabei eine Rahmenbedingung:

- **Der Bund** fördert über das Bundesgesetz über die Weiterbildung vom 20. Juni 2014 (WeBiG; SR 419.1) allgemeine Weiterbildungsangebote zumeist indirekt z. B. durch Subventionierung von Organisationen. Er unterstützt die Berufsbildung (inkl. höhere Berufsbildung). Er fördert gezielt Weiterbildungen mit der Subjektfinanzierung (bis zu 50 % der Kosten, jedoch nur für vorbereitende Kurse auf eidgenössische Prüfungen). Indirekte Bildungskosten werden durch den Bund nicht getragen.
- **Die Kantone** sind für die Umsetzung der Berufsbildung zuständig. Dabei fallen bei ihnen die direkten Bildungskosten vollständig an, an den indirekten Bildungskosten können sich die Kantone über Ausbildungsbeiträge beteiligen. An Weiterbildungskosten beteiligen sich die Kantone zumeist nicht oder nur sehr beschränkt.
- **Sozialversicherungen**, insbesondere die Arbeitslosenversicherung und die Invalidenversicherung, können unter bestimmten Voraussetzungen sowohl die direkten als auch die indirekten Kosten von Weiterbildungen übernehmen. Dasselbe gilt für die Sozialhilfe.
- **Arbeitgebende** sind nur in sehr beschränktem Umfang (Art. 328 und 345a OR) verpflichtet, für Weiterbildungen aufzukommen. Im Rahmen ihrer Personalentwicklung übernehmen sie jedoch häufig freiwillig einen Anteil der direkten und indirekten Bildungskosten. Gesamtarbeitsverträge (so im Baugewerbe und im Gesundheitswesen) legen Weiterbildungsfonds oder Kostenbeteiligungen fest.
- **Arbeitnehmende** tragen oft selbst die direkten und indirekten Kosten für freiwillige Weiterbildungen, die nicht direkt von Arbeitgebenden oder dem Staat übernommen werden. Direkte Bildungskosten können sie in einem bestimmten Rahmen von den Steuern abziehen.

Die folgende Tabelle zeigt im Überblick, wie die direkten und indirekten Kosten von beruflichen Weiterbildungen getragen werden.

Finanzierungsträger	Direkte Weiterbildungskosten (z. B. Kursgebühren, Lehrmittel)	Indirekte Weiterbildungskosten (z. B. Lohnausfall, Reisekosten)
Staat (Bund, Kantone, Gemeinden) und Sozialversicherungen	Subjektfinanzierung für höhere Berufsbildung (bis zu 50%) Unterstützung durch ALV oder IV bei Arbeitsmarktintegration In beschränktem Ausmass kantonale Förderprogramme und Stipendien Abzugsfähigkeit bei den Steuern	Teilweise Unterstützung durch Sozialversicherungen Kantonale Darlehen unter bestimmten Bedingungen möglich, Stipendien in Ausnahmefällen. Verminderte Steuererträge durch vermindertes Einkommen während der Weiterbildung.
Arbeitgebende	Finanzierung beruflich notwendiger Weiterbildungen (falls gesetzlich oder im GAV vorgeschrieben) Unterstützung über betriebliche Weiterbildungsbudgets oder GAV-Fonds	Lohnfortzahlung während der Weiterbildung gemäss gesetzlichen Regelungen, GAV oder freiwillig
Arbeitnehmende	Selbstfinanzierung bei freiwilligen Weiterbildungen Möglichkeit zur Steuerabzugsfähigkeit	Übernahme von Lohnausfällen, falls keine Unterstützung durch den Arbeitgeber erfolgt Eigenfinanzierung von Reise- und Unterkunftskosten

Bei Unterstützungsmassnahmen des Kantons ist darauf zu achten, dass sie bedarfsgerecht diejenigen Personen erreichen, die durch die Weiterbildungskosten besonders stark belastet sind, und dass keine Mitnahmeeffekte bei den Arbeitgebenden entstehen, die gesetzlich, vertraglich oder traditionell in der Pflicht stehen würden.

4. Zu den konkreten Fragen

- *welches Finanzierungssystem für die Zugänglichkeit von Weiterbildungen und Umschulungen dafür geeignet ist.*

Es kann zwischen zwei verschiedenen Finanzierungssystemen unterschieden werden, die sich auch kombinieren lassen: Mit dem **Subjektansatz** übernimmt der Kanton die direkten und/oder indirekten Weiterbildungskosten im Rahmen von Ausbildungsbeiträgen, soweit die Betroffenen sie nicht selbst tragen können. Mit dem **betrieblichen Ansatz** werden die Arbeitgebenden ganz oder teilweise dafür entschädigt, dass sie ihre Mitarbeitenden für die Dauer der Weiterbildung freistellen. Die direkten Bildungskosten können dabei sowohl im betrieblichen als auch im Rahmen des Subjektansatzes vergütet werden.

Der Subjektansatz kann so ausgestaltet werden, dass die kantonale Unterstützung Personen zugutekommt, die sonst aus finanziellen Gründen keine Weiterbildung absolvieren würden. Es ist mit diesem Ansatz auch möglich, dass die Betroffenen ihr Pensum vorübergehend reduzieren und der Lohnausfall ganz oder teilweise im Rahmen von Ausbildungsbeiträgen kompensiert wird. Dadurch werden die Arbeitgebenden entlastet.

Weiterbildungsmassnahmen unterstützen die Arbeitnehmenden in ihrer weiteren professionellen Entwicklung - Arbeitgebenden dienen sie insbesondere der Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften. Mit dem Subjektansatz wird die Unterstützung auf Einwohnerinnen und Einwohner des Kantons Basel-Stadt beschränkt. Da Weiterbildungsmassnahmen in künftige Arbeitsverhältnisse «mitgenommen» werden, ist eine Unterstützung von ansässigen Personen insofern von Nutzen, als diese auch nach einem Arbeitgeberwechsel mit grösserer Wahrscheinlichkeit in der Region verbleiben und dass Einwohnerinnen und Einwohner von Basel-Stadt direkt in ihrer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. Mit dem Unternehmensansatz werden in erster Linie die Unternehmen unterstützt, die Weiterbildungsmassnahmen kommen eher auch Mitarbeitenden zugute, die nicht längerfristig bei Arbeitgebenden in der Region verbleiben.

Aus diesen Gründen ist ein Subjektansatz dem betrieblichen Ansatz vorzuziehen oder in einer Kombination der beiden Ansätze stark zu gewichten. Bei der Konzipierung der Massnahmen ist ebenfalls wichtig, Mitnahmeeffekte zu vermeiden, also eine öffentliche Finanzierung nicht für Bildungsmassnahmen einzusetzen, die auch ohne diese Förderung durchgeführt würden und die die betroffenen Arbeitnehmenden zusammen mit ihren Arbeitgebenden selbst finanzieren können.

- *wie der Kanton und die KMU es wirksam gemeinsam ermöglichen können, dass Angestellte die nötigen Bildungsangebote besuchen können, ohne dass dem Betrieb daraus übermässige Nachteile entstehen.*

Dies ist sowohl mit dem Subjekt- als auch mit dem betrieblichen Ansatz möglich, wobei der Subjektansatz stark zu gewichten ist. Wesentlich ist nicht nur die Finanzierungsweise, sondern ebenso die proaktive Kommunikation und die Beratung der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden durch die zuständigen kantonalen Stellen.

- *wie sichergestellt werden kann, dass auch Personen ohne Anstellung von Weiterbildungen und Umschulungen profitieren können.*

Es ist der grosse Vorteil des Subjektansatzes, dass auch Personen erreicht werden können, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen und die einen nachhaltigen Weg in den Arbeitsmarkt suchen. Das gilt für Eltern nach einer Familienpause genauso wie z.B. für Personen im Familiennachzug. Mit dem betrieblichen Ansatz ist das nicht möglich.

- *welche Einsparungen sich aus dieser Massnahme für die Gesellschaft ergeben, weil weniger Menschen von der Arbeitslosenversicherung oder Sozialhilfe abhängig werden (schätzungsweise).*

Verschiedene Studien aus der Schweiz zeigen unter anderem, dass sich Personen mit höherem Bildungsniveau verstärkt am Arbeitsmarkt beteiligen¹⁰, dass die berufsbezogene Weiterbildung das Risiko der Arbeitslosigkeit reduziert^{11,12} und dass Weiterbildung gerade mit Blick auf die Digitalisierung an Relevanz für die Arbeitsmarktfähigkeit gewinnt.¹³

Der direkte finanzielle Nutzen für Staat und Gesellschaft misst sich in der Differenz zwischen den eingesetzten Mitteln einerseits und den eingesparten Mitteln sowie den zusätzlichen Einnahmen andererseits. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die beruflichen Situationen der Empfängerinnen und Empfänger der finanziellen Unterstützung sehr verschieden sein können. Ebenso können die direkten und indirekten Kosten für die Bildungsmassnahmen und die Unterstützungshöhe stark variieren. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Wirkung sich proportional zu der Höhe der Unterstützung verhält: In bestimmten Fällen kann mit einer kleinen Massnahme sehr viel erreicht werden, in anderen ist der Grenznutzen schnell erreicht, wiederum andere erfordern eine höhere Investition in die Zukunft. Vor diesem Hintergrund sind die möglichen Einsparungen für die Gesellschaft durch Weiterbildungsmassnahmen schwierig bis unmöglich zu schätzen. Die Einzelfälle müssen daher gut daraufhin geprüft werden, ob Unterstützungsmassnahmen die Arbeitsmarktfähigkeit der Betroffenen in angemessener Weise und langfristig verbessern.

Minderausgaben für Staat und Sozialversicherungen

Eine berufliche Weiterbildung kann einer Person helfen, ihr Arbeitslosigkeitsrisiko zu vermindern bzw. aus einer dennoch eingetretenen Arbeitslosigkeit oder gar aus der Sozialhilfeabhängigkeit herauszufinden. Dadurch können folgende Staats- und Sozialversicherungskosten reduziert werden:

- **Arbeitslosenversicherung:** Das SECO¹⁴ weist für die Schweiz im Jahr 2023 einen direkten Aufwand der Arbeitslosenversicherung für Auszahlungen von durchschnittlich rund 14'100 Franken je Taggeldbezügerin und Taggeldbezüger aus.¹⁵ Nicht inbegriffen sind dabei rund 785 Mio. Franken für Verwaltungskosten, die sich jedoch auf alle Stellensuchenden – auch solche mit Arbeit – verteilen. Je länger eine Person keiner Arbeit nachgeht, desto schwieriger wird tendenziell ein möglicher Wiedereinstieg in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis.¹⁶ Eine erfolgreiche Bildungsmassnahme kann nicht nur kurzfristig helfen, die Kosten durch Arbeitslosigkeit zu senken, sondern im Idealfall auch längerfristig die Jobchancen und Einkommen positiv beeinflussen.
- **Sozialhilfe:** Im Kanton Basel-Stadt wurden im Jahr 2024 123.4 Mio. Franken für die Nettounterstützung¹⁷ von 9'013 Personen ausgegeben. Die Kosten beliefen sich damit auf rund 13'694 Franken pro Person.

¹⁰ SECO 2021 - Der Wert von Ausbildungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/wert_ausbildungen_schweizer_arbeitsmarkt.html

¹¹ Denzler, Stefan and Ruhose, Jens and Wolter, Stefan C., 'The Double Dividend of Training' Labor Market Effects of Work-Related Continuous Education in Switzerland. IZA Discussion Paper No. 15619, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4241598>

¹² Wichtig ist, dass der positive Effekt – ähnlich wie in anderen Bildungsstudien – deutlich variieren kann. Nennenswerte Unterschiede zeigen sich beispielsweise zwischen verschiedenen Personengruppen und je nach Region. Entsprechend kann das Ausmass des positiven Effekts nicht pauschal auf alle Weiterbildungsmassnahmen übertragen werden.

¹³ SECO 2017 - Die Entwicklung der Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung: https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Wirtschaftslage/Arbeitsmarkt/kompetenzanforderung_digitalisierung_47.pdf.download.pdf/kompetenzanforderung_digitalisierung_47.pdf

¹⁴ https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/institutionen-medien/statistik/literatur/arbeitslosigkeit_2023.pdf.download.pdf/Arbeitslosigkeit_2023.pdf

¹⁵ Insgesamt Auszahlungen von 3'689,2 Mio. Franken bei 261'520 Taggeldbezügerinnen und -bezüger. Die Bezugsdauer und Bezugshöhe unterscheidet sich erheblich zwischen einzelnen Personen. Eine frühzeitige Prävention von Langzeitarbeitslosigkeit könnte deshalb auch zu überdurchschnittlichen Kosteneinsparungen führen.

¹⁶ Gründe dafür können z.B. der Verlust arbeitsbezogener Fähigkeiten oder der Motivation während der Arbeitslosigkeit sein oder dem Umstand, dass Arbeitslosigkeit eine stigmatisierende Wirkung haben kann.

¹⁷ Nettounterstützung abzüglich der Alimentenerträge und Rückerstattungen aus Sozial- und anderen Versicherungen sowie weiterer Rückerstattungen

- Zusätzlich kann eine Weiterbildungsmassnahme einen Einkommensanstieg ermöglichen, was zu Kostenreduktionen bei bedarfsabhängigen Leistungen wie Prämienverbilligungen, Mietzinsbeiträgen oder Ergänzungsleistungen führen kann.

Mehreinnahmen für Staat und Sozialversicherungen

Wenn mehr Personen durch eine Weiterbildung erwerbstätig sind oder ein höheres Einkommen generieren, erhöht sich dadurch einerseits das Steuersubstrat. Andererseits entstehen mehr Einnahmen bei den Sozialversicherungen. Diese Wirkung ist schwer zu quantifizieren.

Indirekter gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Nutzen

Eine verbesserte Eingliederung in den Arbeitsmarkt und ein höheres Einkommen können sich positiv auf die soziale Integration, auf die psychische und körperliche Gesundheit, auf das Familienleben und damit auf die Entwicklung der Kinder wie auch auf die gesellschaftliche Stabilität auswirken. Diese Wirkungen können jedoch nicht quantifiziert werden.

Schliesslich wirkt sich die erhöhte Arbeitsmarktfähigkeit der Bevölkerung positiv auf die Wirtschaft aus und unterstützt bei der Milderung des Fach- und Arbeitskräftemangels – nicht zuletzt im Bereich der Klimaberufe, wodurch ein positiver Effekt auf die Entwicklung des Klimas geschaffen wird.

5. Fazit

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung für Erwachsene ist eine strategische Aufgabe des Kantons Basel-Stadt, mit der sowohl die Arbeitslosigkeit als auch der Fach- und Arbeitskräftemangel bekämpft werden. Letzterer bildet nicht zuletzt auch im Bereich der Umweltberufe eine Herausforderung für die Der Regierungsrat verfolgt diese Ziele und hat die interdepartementale Strategiegruppe ISAF eingesetzt mit dem Auftrag, diese Massnahmen konkret zu entwickeln.

6. Antrag

Aufgrund dieses Berichts beantragen wir, den Anzug Lisa Mathys und Konsorten betreffend „existenzsichernde Weiterbildungsbeiträge als Klimaberufe-Offensive“ stehen zu lassen.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin