

metrobasel

report 2014



© ruveba kommunikation ag

Fachkräftebedarf und Fachkräftemangel

- BEF Basel Economic Forum 2014
- Anlass zur Masseneinwanderungsinitiative



Wissen ist unser Rohstoff, die Forschung unsere Basis – darauf baut unser Erfolg

Aktuelle News zu den Themen Lebensqualität, Forschung, Volkswirtschaft und Partnerschaft unter newsroom.interpharma.ch

Interpharma

Verband der forschenden pharmazeutischen Firmen der Schweiz
Petersgraben 35, Postfach, CH-4009 Basel
Telefon +41 (0)61 264 34 00, www.interpharma.ch

interpharma^{ph}

Coop erhielt den

Grossen Preis der Berufsbildung 2013

der Hans Huber Stiftung zur Förderung der beruflichen Ausbildung.



Chantal W. (18), Lernende Kauffrau

Für eine Ausbildung bei Coop gibts für mich 3 gute Gründe.

- Coop bietet Abwechslung in einem spannenden Arbeitsumfeld
- Ich werde während der Grundbildung sehr gut betreut
- bietet verschiedene Personalangebote und Vergünstigungen

Finde deine Gründe unter www.coop.ch/grundbildung

Für eine Zukunft mit mehr Chancen.



coop

Für mich und dich.

Inhalt

4	Zusammen an der Zukunft bauen – Johann N. Schneider-Ammann, Bundesrat
5	Arbeitskräfte und älter werdende Gesellschaft – Winfried Kretschmann, Ministerpräsident Baden-Württemberg
6	Vorworte der Regierungsräte Christoph Brutschin, BS; Dr. Urs Hofmann, AG; Thomas Weber, BL
9	Fachkräfteallianz Südwest – Marion Dammann, Landrätin Landkreis Lörrach
10	BEF Basel Economic Forum zu Fachkräftebedarf und Fachkräftemangel
18	Was können Unternehmen gegen Fachkräftemangel tun? – Barbara Gutzwiller, Arbeitgeber Basel
19	Bildung und Wissen als Eckpfeiler der Schweizer Innovationskraft – Thomas Cueni, Interpharma
20	Auch der Detailhandel ist gefordert! – Nadine Gembler, Coop
21	Der Fachkräftemangel ist hausgemacht – Dr. h.c. Rudolf Strahm
22	ICT-Fachkräftemangel betrifft alle Branchen – Andreas Kaelin, ICTswitzerland
23	Das Gesundheitswesen steht vor personellen Herausforderungen – Hans Zeltner, Vereinigung Nordwestschweizerischer Spitäler
24	Fachkräfteinitiative: nötig, aber limitiert in der Wirkung – Dr. Patrik Schellenbauer, Avenir Suisse
25	Der Kampf um gut Ausgebildete wird sich verstärken – Prof. Dr. Rudolf Minsch, economiesuisse
26	Attraktive Wirtschaftsräume ziehen Fachkräfte an – Iris Welten, BaselArea
27	Masseneinwanderungsinitiative und mögliche Folgen für unsere Region – metrobasel
28	Wirtschaftsforum Fricktal 2014
29	metrobasel: Rückblick und Ausblick – Regula Ruetz, metrobasel
30	Werden Sie Mitglied
31	metrobasel: Partner, Beiräte und Vorstand

Werden Sie Mitglied von metrobasel

Der Verein metrobasel als Plattform, Stimme und Akteur für die metropolitane Region Basel steht allen offen. Einwohnerinnen und Einwohner, Unternehmen, Verbände und Vereine, Gemeinden und weitere Gebietskörperschaften sind willkommen und können sich engagieren. Weitere Informationen finden Sie auf Seite 30.

Impressum

Der metrobasel report 2014 erscheint als Beilage in der bz Basel + bz Basellandschaftliche Zeitung (Grossauflage), Neue Fricktaler Zeitung und Gazette de la région (Delémont). Er wird in der Metropolitanregion Basel durch zusätzliche Direktverteilung der Distriba, im Landkreis Lörrach durch die Badische Zeitung und im Elsass durch Mediapost verteilt.
Druckauflage: ca. 301'000 Exemplare.

Geschäftsstelle

Aeschenvorstadt 4, Postfach,
4010 Basel
Tel. +41 (0) 61 272 11 44
office@metrobasel.org
www.metrobasel.org

Redaktion, Realisation und Inserate

ruweba kommunikation ag, Riehen
Übersetzungen: dialogos, Regina Strübe
und François Morel-Fourrier,
Freiburg (D)
Druck: Swissprinters AG, Zofingen

Zusammen an der Zukunft bauen



Johann N. Schneider-Ammann
Bundesrat

Die Schweiz und insbesondere die Wirtschaft stehen vor grossen Herausforderungen.

Das Ja des Schweizer Stimmvolkes zur Masseneinwanderungs-Initiative und damit zur Steuerung der Zuwanderung wird uns noch einige Zeit beschäftigen. Im Metropolitanraum Basel wird man die Auswirkungen besonders aufmerksam verfolgen. Das Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF setzt alles daran, dem drohenden Fachkräftemangel mit wirksamen Massnahmen zu begegnen.

Die Arbeitswelt befindet sich in einer tiefgreifenden Umwälzungsphase. Das bringt Risiken mit sich, aber auch vielfältige Chancen. Die unaufhaltsamen Wandlungsprozesse wie die demografische Alterung, der Strukturwandel und der Fortschritt in der Produktionstechnologie entfalten gemeinsam eine Dynamik, welche sich durch die grenzüberschreitenden Auswirkungen zusehends beschleunigt.

Es ist einleuchtend, dass bereits der Versuch, sich diesen Entwicklungen zu entziehen, zum Scheitern verurteilt ist. Der wachsende Fachkräftebedarf zeugt davon. Nicht nur die Schweiz ist betroffen, sondern ebenso unsere Nachbarländer. Angesichts der wachsenden Turbulenzen auf dem Arbeitsmarkt müssen Gesellschaft, Wirtschaft und Politik gemeinsam handeln. Nur so können die sich bietenden Chancen bestmöglich genutzt werden. Im Metropolitanraum Basel sind solche Möglichkeiten besonders gut erkennbar. Dank dem direkten Kontakt zu zwei der bedeu-

tendsten EU-Mitgliedsstaaten ergeben sich unmittelbare Wechselwirkungen. Dabei wird offensichtlich: Zur Behebung des drohenden Fachkräftemangels sind nicht nur innovative Arbeitszeiten-, Qualifizierungs- und Entlohnungsmodelle gefragt, sondern auch neue Wege der Mitarbeitergewinnung und Personalführung, mehr Chancengleichheit für Frauen sowie eine bessere Berücksichtigung der älteren Mitarbeitenden, deren Zahl stetig zunimmt. Nur so lässt sich die Zukunft der Arbeit positiv gestalten.

Auf der einen Seite stehen die Unternehmen in der Pflicht, sich den neuen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu stellen, wenn sie ihren wirtschaftlichen Erfolg wahren wollen. Auf der anderen Seite wird von den Arbeitnehmenden ein hohes Mass an Eigenverantwortlichkeit in den Bereichen Aus- und Weiterbildung erwartet. Dies erfordert die Bereitschaft, immer wieder in neue und bessere Qualifikationen zu investieren.

Um die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen, hat das WBF in Zusammenarbeit mit den Kantonen und den Sozialpartnern die Fachkräfteinitiative lanciert. Diese soll dazu verhelfen, die Fachkräftenachfrage vermehrt durch in der Schweiz wohnhafte Personen abzudecken, indem die bestehenden Potenziale besser ausgeschöpft und die Produktivität gesteigert werden.

Eine höhere Produktivität soll durch die kontinuierliche Nach- und Höherqualifizierung der Erwerbstätigen und durch Innovationen erreicht werden. Das intensivere Ausschöpfen des Potenzials von Frauen und älteren Arbeitnehmenden soll hingegen soweit als möglich eine quantitative Kompensation des Fachkräfterrückgangs ermöglichen und damit die Abhängigkeit von der Zuwanderung reduzieren.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Arbeitskräftemangel und älter werdende Gesellschaft

Der Fachkräftemangel ist in Baden-Württemberg kein Zukunftsszenario mehr, sondern bereits Realität und macht sich vor allem in technischen Bereichen bemerkbar: Der Fachkräfte-monitor der baden-württembergischen Industrie- und Handelskammern konstatiert, dass derzeit 146.000 dual ausgebildete technische Facharbeiter, 20.000 Ingenieure und 3.000 Informatiker fehlen. Und auch im nicht-technischen Sektor wird händeringend nach qualifiziertem Personal gesucht: So fehlen uns bereits jetzt rund 5.000 Pflegefachkräfte. Und dieser Mangel wird ab 2020 – wenn wir nicht aktiv dagegen vorgehen – durch den demographischen Wandel weiter verstärkt werden. Denn dann gehen die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand. Für das Exportland Baden-Württemberg ist eine internationale Ausrichtung daher nicht nur unter dem Gesichtspunkt von Absatzmärkten bedeutend, sondern insbesondere auch was Fachkräfte angeht. Denn um eine langfristige Fachkräftesicherung zu erreichen, haben sich die Landesregierung und alle in der Fachkräfteallianz organisierten Partner unter anderem auch die Förderung qualifizierter Zuwanderung auf die Fahnen geschrieben.

Mit zehn regionalen und einem landesweiten Welcome Center, die einreisenden Fachkräften beispielsweise bei der Wohnungsvermittlung und bei Behördengängen helfen sollen, wollen wir einen wichtigen Beitrag zu einer echten Willkommenskultur in Baden-Württemberg leisten. Denn nur wenn sich die zu uns kommenden Fachkräfte wohl-, wertgeschätzt und zu Hause fühlen, werden sie auch dauerhaft bei uns leben wollen. Die Landesregierung hat daher den Aufbau der Welcome Center 2014 mit rund zwei Millionen Euro unterstützt.

Ein zentraler Baustein unserer Anstrengungen für eine gelebte Willkommenskultur in Baden-Württemberg ist, dass



Winfried Kretschmann, Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg

die Landesregierung gleiche Teilhabechancen für alle bei uns lebenden Menschen schafft. Es darf beispielsweise nicht länger sein, dass Kinder mit Migrationshintergrund in unserem Bildungssystem auf der Strecke bleiben. Wir reformieren daher unser Schulsystem, damit junge Menschen – ganz gleich welcher Herkunft – ihre Potentiale und Talente entfalten können. Chancengerechtigkeit an unseren Schulen und in unserer Gesellschaft muss zu einer selbstverständlichen Realität werden.

Mit der Schweiz haben wir einen wirtschaftsstarken Nachbarn vor der Haustüre, der vor ähnlichen Problemen steht. Auch hier ist der Fachkräftemangel in vielen Wirtschaftszweigen weitverbreitet. Die knappe Entscheidung des Schweizer Stimmvolks zugunsten der «Masseneinwanderungsinitiative» könnte diese Situation sogar noch verschärfen, da sie die Personenfreizügigkeit von Grenzgängern einzuschränken droht. Als überzeugter Europäer und Verfechter der Personenfreizügigkeit sehe ich diese Entwicklung mit Sorge.

Das Ergebnis dieses Volksentscheids ist aber ganz sicher kein Grund, die erfolgreiche Zusammenarbeit mit der

Schweiz in Frage zu stellen. Wir wollen uns vielmehr weiterhin in direkten Gesprächen mit unseren schweizerischen Kolleginnen und Kollegen austauschen, uns aber auch in grenzüberschreitenden Gremien wie der Oberrheinkonferenz, der Hochrheinkommission, der Internationalen Bodenseekonferenz sowie der Trinationalen Metropolregion Oberrhein für den Erhalt der Freizügigkeit einsetzen. Denn mit Blick auf die in weiten Teilen Europas hohe Arbeitslosigkeit und insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit bietet gerade die Personenfreizügigkeit hervorragende Perspektiven. So zum Beispiel am Oberrhein: Baden-Württemberg und das Elsass haben deshalb zusammen mit zahlreichen Partnern aus Wirtschaft und Verwaltung 2013 eine Rahmenvereinbarung über die grenzüberschreitende Berufsausbildung abgeschlossen.

Auszubildenden aus dem Oberrheingebiet eröffnet sich damit die Möglichkeit, den theoretischen Teil ihrer dualen Ausbildung im Heimatland und damit auch in der Muttersprache, und den praktischen Teil im Nachbarland zu absolvieren. So können wir gleichzeitig die künftigen Grenzgänger ausbilden und die Vorteile des bewährten dualen Ausbildungsmodells für den Oberrhein nutzen. Ein Modell, das sicherlich auch für die Schweiz funktionieren könnte.



Fachkräfterekrutierung – eine Herausforderung für die Region Basel



Regierungsrat Christoph Brutschin
Vorsteher Departement für Wirtschaft,
Soziales und Umwelt

Die Region Basel ist ein erfolgreicher Wirtschaftsstandort. Die Branchenstruktur zeichnet sich aus durch einen hohen Anteil an Unternehmen in

innovativen, zukunftssträchtigen und globalisierten Tätigkeitsfeldern, welche einem starken internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind. Die Life-Sciences-Industrie als herausstechendes Beispiel weist mehr als 23'000 Arbeitsplätzen auf – zum grössten Teil für gut qualifizierte Arbeitskräfte. Damit das überdurchschnittliche Wertschöpfungspotenzial dieser Branchen über die nächsten Jahre und Jahrzehnte erhalten und gezielt weiter entwickelt werden kann, sind die Unternehmen auf den Zugang zu gut qualifizierten Fachkräften angewiesen.

Die Liberalisierung der Personenfreizügigkeit hat im Kanton Basel-Stadt wesentlich zum Wirtschaftswachstum der letzten Jahre beigetragen. Die Firmen konnten und können die erforderlichen Arbeitskräfte ungehindert auf dem europäischen Markt rekrutieren, sie waren aber ergänzend darauf angewiesen, weitere Fachkräfte und Kaderleute der eigenen Firma aus der ganzen Welt

nach Basel zu holen. Dies führte auch dazu, dass der Bedarf an kontingentierten Arbeitsbewilligungen für Drittstaatsangehörige in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative und die kommende demografische Entwicklung drohen nun die Weiterentwicklung der hiesigen Firmen zu bremsen. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt setzt sich daher sehr dafür ein, dass als erstes das inländische Potenzial noch besser ausgeschöpft wird, dass aber auch die Personalrekrutierung aus dem Ausland in gutem Umfang möglich bleibt. Den Weiterbestand des Personenfreizügigkeitsabkommens erachtet er als zentrales Element davon. Ferner müssen allfällige Kontingente insbesondere auch für Grenzgängerinnen und Grenzgänger, so ausgestaltet werden, dass der Bedarf an Fachkräften ergänzend durch die Anstellung von Personen aus dem Ausland gedeckt werden kann.

Paradigmenwechsel auf dem Arbeitsmarkt



Regierungsrat Dr. Urs Hofmann
Vorsteher Departement Volkswirtschaft
und Inneres

Der Volksentscheid vom 9. Februar 2014 zur Masseneinwanderungsinitiative markiert eine grundlegende Zäsur. Konnte die Wirtschaft ihren Fachkräftemangel bislang unbürokratisch auf dem europäischen Binnenmarkt beheben, soll nun die Politik fixe Kontingente

vorgeben. Der Ball liegt derzeit beim Bund. Noch ist ungewiss, wie die Beschränkung der Zuwanderung per Gesetz geregelt werden soll. Doch bereits klar ist, dass auch Grenzgängerinnen und Grenzgänger von der Neuregelung betroffen sein werden. Auf die Metropolitanregion Basel im Dreiländereck hat die Umsetzung der Initiative grosse Auswirkungen. Die Einschränkung der grenzüberschreitenden Mobilität würde der wirtschaftlichen Entwicklung in den grenznahen Nordwestschweizer Kantonen und Gemeinden einen starken Dämpfer versetzen.

Das aargauische Fricktal hat sich zu einer sehr dynamischen Wirtschaftsregion entwickelt. Standortfaktoren wie die gute Infrastruktur, die hohe Lebensqualität und die steuerliche Attraktivität sind dafür mitverantwortlich. Doch strukturbedingt hat es hier zu wenig hochqualifizierte Arbeitskräfte, es herrscht grosser Fachkräftemangel. Deshalb passieren

rund 13'000 ausländische Beschäftigte täglich die Fricktaler Rheingrenze.

Die geplante Beschränkung der Grenzgängerinnen und Grenzgänger wird unweigerlich das Investitionsklima hemmen – sowohl bei den Grossunternehmen als auch bei den KMU. Aus diesem Grund hat die Nordwestschweizer Regierungskonferenz bereits im Juni 2014 den Bundesrat aufgefordert, den besonderen Bedürfnissen unserer Wirtschaftsregion so weit wie möglich Rechnung zu tragen.

Bis Höchstzahlen und Kontingente definitiv eingeführt werden, bleibt uns noch etwas Zeit. Verhindern müssen wir auf alle Fälle, dass beim Aushandeln der Kontingente die einzelnen Kantone oder Branchen gegeneinander ausgespielt werden. Dies würde unsere Bemühungen der letzten Jahrzehnte gefährden, den Metropolitanraum Basel nachhaltig und gemeinsam dynamisch zu gestalten.

Versorgungslücke noch grösser als angenommen



Regierungsrat Thomas Weber

Vorsteher der Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion Basel-Landschaft

2030 fehlen der Schweiz so viele Gesundheitsfachleute wie heute in der stationären Versorgung arbeiten.

Die Stiftung Careum, die sich zukunftsorientiert mit Fragen der Bildung und Systementwicklung im Gesundheitswesen beschäftigt, kommt zum Schluss: Die Schweiz muss in den

nächsten 20 Jahren bis zu 190'000 neue Arbeitskräfte im Gesundheitswesen rekrutieren. Der Personalbedarf in Alters- und Pflegeheimen dürfte am stärksten zunehmen.

Welche Faktoren beeinflussen die Annahmen:

- demografische Entwicklungen (mehr Menschen mit erhöhtem Pflegebedarf).
- höheres Durchschnittsalter bei den Pflegenden mit vielen Pensionierungen in den nächsten fünf bis zehn Jahren.
- geburtenschwache Jahrgänge, die die Ausbildungszahlen reduzieren.
- erschwerter Zugang aus dem Ausland aufgrund von zu erwartenden Kontingenten.

Careum ortet drei Hauptursachen: Pensionierungen, Drop-outs (Berufsaussteiger) und die erhöhte Nachfrage. Lösungsansätze finden sich auf mehreren Ebenen. Im Bildungsbereich wäre es sinnvoll, die Ausbildungen auf

den enormen Bedarf auszurichten und mehr Generalistinnen und Generalisten auszubilden.

Der Trend zu immer stärkerer Spezialisierung und Fragmentierung der Berufsbilder muss gebrochen werden. Gefragt sind auch neue, besser integrierte Formen der ambulanten Versorgung. Zudem sollten wir den Wiedereinstieg erleichtern und die Zufriedenheit des Personals erhöhen. Das Potential der älteren Arbeitskräfte kann noch besser genutzt werden. Um die Attraktivität der Berufe im Pflegebereich zu erhöhen, sollten die Institutionen vermehrt flexible Arbeitszeiten anbieten. Durch eine aktive und systematische Gesundheitsförderung kann der Pflegebedarf gesenkt werden.

Mir ist es wichtig, dass die eigenverantwortlichen Gesundheitskompetenzen der Bevölkerung entwickelt werden und damit die Selbständigkeit auch der älteren Menschen so lange als möglich erhalten bleiben.

Wir danken den folgenden Unternehmen für ihre Unterstützung:



MCH Group Global Live Marketing

MCH Messen
MCH Infrastruktur
MCH Event Services

M
.CH

www.mch-group.com
www.messe.ch

Lonza

Näher als Sie denken



Lonza zählt zu den weltweit führenden Anbietern von Produkten und Dienstleistungen für Pharma-, Gesundheits- und Life-Sciences-Unternehmen und ist mit ihrem Hauptsitz in Basel stark im Metropolitanraum Basel verankert.

Lonza AG, Münchensteinerstrasse 38, 4002 Basel, Schweiz
Tel +41 61 316 81 11 – info@lonza.com

www.lonza.com

100%

Strom aus Wasserkraft

100%

klimaneutrales Gas



Grüne Energie aus einer Hand,
in der **Region** zu Hause.



Mehr über uns und unsere Produkte unter
www.energiesdienst.de



NaturEnergie

Eine starke Partnerschaft: Fachkräfteallianz Südwest

Eine regionale Allianz der Landkreise Lörrach und Waldshut um dem Fachkräftebedarf in unserer Region gerecht zu werden.

Text: Marion Dammann

Auch in unserer Region werden Fachkräfte knapper; nicht nur wegen der demographischen Entwicklung, sondern vielmehr infolge des stabilen konjunkturellen Wachstums. Unsere Region hat eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten Deutschlands und steht ähnlich wie die Kantone der Nordwestschweiz an der Grenze zur Vollbeschäftigung.

Der Landkreis Lörrach ist durch eine große Vielfalt gekennzeichnet: im Landkreis Lörrach leben ca. 25.000 Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit aus über 130 verschiedenen Herkunftsländern. Rechnet man weitere Personen mit Migrationshintergrund wie z.B. be-

reits Eingebürgerte hinzu, so werden die Zahlen der zugezogenen Menschen wesentlich höher. Das Erwerbspersonenpotenzial im Dreiländereck wächst stets durch Zuwanderung und kompensiert somit negative demographische Effekte. Die Wirtschaftsstruktur unseres Landkreises ist von wenigen Großunternehmen sowie zahlreichen KMU geprägt. Insgesamt tragen im Landkreis Lörrach fast 6.000 Betriebe zum wirtschaftlichen Wachstum bei. Diese haben zunehmend Probleme bei der Fachkräftegewinnung.

Dabei stellt der Wettbewerb um Fachkräfte mit der Schweiz eine besondere

Herausforderung dar. Zur Verbesserung dieser Situation wurde 2013 die Fachkräfteallianz Südwest von den Landkreisen Lörrach und Waldshut sowie 21 weiteren Partnern wie der Arbeitsagentur, Kommunen, Staatlichem Schulamt, Kammern, der Kreishandwerkerschaft, einigen Gewerkschaften, der Wirtschaftsförderung Südwest gegründet. Sie koordiniert regionale Aktivitäten zur Gewinnung und Qualifizierung von Fachkräften und versteht sich als Austauschforum.

Derzeit bearbeitet die Fachkräfteallianz Südwest mit drei Projektgruppen relevante Schwerpunkte. Diese beinhalten z.B. die Förderung einer Willkommens- und Anerkennungskultur, die Ermöglichung einer stärkeren Teilhabe von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt, die Fachkräftegewinnung aus dem In- und Ausland sowie die Gestaltung der Übergangsphase zwischen Schule und Beruf. Für die kommenden Jahre stehen weitere Themenbereiche wie die Steigerung der Frauenbeschäftigung, die Nutzung des Potenzials Älterer und die Weiterbildung Geringqualifizierter im Mittelpunkt der Überlegungen. Durch eine aktive Öffentlichkeitsarbeit spricht die Fachkräfteallianz Südwest nicht nur Unternehmen, sondern auch Bürgerinnen und Bürger an, welche sich auch unter www.fachkraefteallianz-suedwest.de informieren können. Die Stärke der Allianz liegt im Netzwerk der Partner und dem gemeinsamen, koordinierten Engagement, Fachkräfte für die Region zu gewinnen.



Marion Dammann, Landrätin Lörrach

Fachkräftemangel – eine enorme Herausforderung für die Region

Der Fachkräftemangel ist in der Schweiz eine grosse Herausforderung, welche sich in Zukunft verstärken wird. metrobasel und der Arbeitgeberverband Basel widmeten dem Thema am 17. November das erste Basel Economic Forum (BEF). Dabei wurde der Fachkräftemangel umfassend beleuchtet und Lösungen präsentiert.

Text: Valentin Ade

Das Basel Economic Forum, kurz BEF, ist das Wirtschaftsforum für die Metropolitanregion Basel. Das BEF wurde 2013 vom Think Tank metrobasel initiiert und erstmals im November 2014 veranstaltet. Das jährlich stattfindende Wirtschaftsforum soll einen Wissensaustausch ermöglichen, neue Impulse setzen und den Austausch zwischen Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verbänden und Bevölkerung fördern. Am BEF sollen aktuelle und für die Region relevante Themen aufgenommen, beleuchtet und diskutiert werden.

Das BEF Basel Economic Forum wird jeweils von metrobasel organisiert. Träger des erstmals durchgeführten Anlasses zum Thema «Fachkräftebedarf und Fachkräftemangel» sind der Arbeitgeberverband Basel und metrobasel.



Regula Ruetz, Direktorin metrobasel

«Der Wohlstand unserer trinationalen Metropolitanregion basiert zu einem grossen Teil auf der Verfügbarkeit von hoch- und gut qualifizierten Fachkräften», brachte metrobasel Direktorin Regula Ruetz die Aktualität des Themas bei ihrer Begrüssung der BEF-Teilnehmenden im Stadtcasino Basel auf den Punkt.

Insbesondere die in der Region ansässigen exportorientierten Branchen wie die Life Sciences, die Chemie, die Finanzbranche, die Logistik und Investitionsgüterindustrie sind auf diese Fachkräfte angewiesen. Diese Unternehmen tragen nicht nur einen grossen Anteil zum Bruttoinlandprodukt der Schweiz bei; sie bieten auch eine hohe Anzahl an Arbeitsplätzen in der Region an. Aber nicht nur die global tätigen Unternehmen sind auf Fachkräfte angewiesen, auch die Universitäten und Lehrinstitutionen, das Gesundheitswesen, die Baubranche, und viele KMUs kämen ohne diese Fachkräfte nicht aus.

In seiner Videobotschaft richtete Bundesrat Johann Schneider-Ammann einen Appell an die Schweizer Unternehmer: «Helft mit unser Land offen zu halten!» Der Wirtschaftsminister äusserte sich entsprechend klar, dass es die Zuwanderung von qualifizierten Arbeitnehmenden brauche. Es gelte gleichzeitig aber auch, hiesige Potenziale zu identifizieren, um einen guten Teil der Fachkräfte für die Zukunft selbst aufzubauen. Dazu nannte er vier Bereiche, in denen der Bundesrat Handlungsbedarf sieht:

1. in der gezielten Aus- und Weiterbildung der einheimischen Arbeitskräfte
2. bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit verbunden der Erhöhung des Arbeitspensums teilzeitarbeitender Personen
3. bei der Weiterführung der Erwerbstätigkeit bis zum Pensionsalter und darüber hinaus
4. bei der Innovation, welche die Schweiz fördern muss

Die Schweiz besitzt dafür bereits hervorragende Voraussetzungen, stellte Gross-



Bundesrat Johann N. Schneider Ammann

ratspräsident Christian Egeler in seiner Grussbotschaft im Namen der Stadt Basel fest. Um dem Fachkräftemangel in Zukunft verstärkt aus eigener Kraft heraus zu begegnen, müsse jedoch unser duales Bildungssystem unbedingt gestärkt werden.

Denn politische Störfeuer wie Masseneinwanderungs- und Ecopop-Initiative machen die Rekrutierung von Arbeitskräften im Ausland nicht leichter, ermahnte Teddy Burckhardt, Vizepräsident des Arbeitgeberverbands Basel.



Christian Egeler, Grossratspräsident, Kt. BS

Burckhardt ging über den Fachkräftemangel hinaus und konstatierte, dass wir mit Blick auf die kommenden Jahre grundsätzlich einen Arbeitskräftemangel haben werden. Doch gab er sich auch zuversichtlich: «Selbst wenn der Fachkräftemangel bereits Realität ist, könnte dieser mit überlegter Bildungspolitik und sensibler Zuwanderungspolitik in den nächsten Jahren nachhaltig abgewendet werden.»

Der demografische Wandel

Nicht nur in unserem Land sieht sich die Gesellschaft dem Problem des Fachkräftemangels ausgesetzt. Unser nördlicher Nachbar Deutschland steht vor der gleichen Herausforderung, nur in einer viel grösseren Dimension. Der BEF-Keynotespeaker, Professor Dr. Dr. h.c. Joachim Möller, beschäftigt sich seit Jahren auf wissenschaftlicher Basis mit der Thematik. Der Direktor des Instituts für



Herzlich willkommen zum ersten BEF Basel Economic Forum

«Volkswirtschaften gewinnen durch Einwanderung, insbesondere durch Einwanderung von qualifizierten Fachkräften. Der Aufbau von Barrieren wäre rückwärtsgewandt und verkennt die Fachkräftesicherung als eines der wichtigsten Zukunftsprobleme. Die Schweiz würde sich und ihrer dynamischen Wirtschaftsentwicklung auf groteske Weise selbst Schaden zufügen.»

Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Möller

Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg zeigte die Auswirkungen der älter werdenden

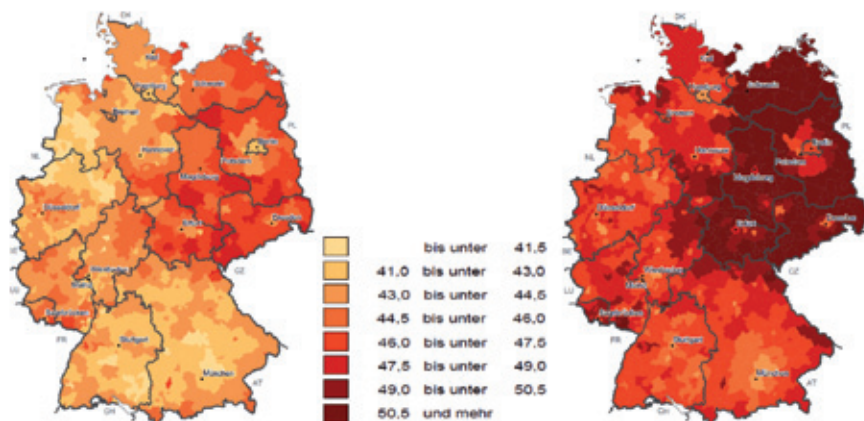
Gesellschaft für Deutschland in den nächsten Jahren auf. «Demografie ist schlimmer als die Pest», zeichnete Möller einen dramatischen Vergleich. Wofür die Pest ein Jahrhundert gebraucht hatte, schafft die Demografie innerhalb nur einer Generation: Die Auslöschung eines Drittels der arbeitsfähigen Bevölkerung. Die Arbeitskraft der geburtenstarken Jahrgänge der 50er- und 60er-Jahre wird in den kommenden Jahren nicht adäquat ersetzt. 1,3 bis 1,4 Geburten pro Frau im Durchschnitt seit Jahrzehnten reichen nicht aus, um eine Bevölkerung konstant zu halten. Durch eine gleichzeitig linear wachsende Lebenserwartung (zurzeit: 78

Jahre für Männer und 83 Jahre für Frauen) altert die Gesamtgesellschaft zudem kontinuierlich. Dadurch werden in den kommenden Jahren nicht nur die Sozialsysteme unter Druck geraten. Es besteht zudem auch die Gefahr, dass Fachkräfte in bestimmten Branchen fehlen und so zu einem Wegbrechen zentraler Wirtschaftszweige führen können. Ein Lösungsansatz, so Professor Möller, ist die Aktivierung von nicht ausgeschöpftem Arbeitskräftepotenzial: Ältere Menschen müssen länger im Arbeitsleben gehalten werden und vor allem mehr Frauen für den Arbeitsmarkt gewonnen werden.

«Das Problem der Fachkräftesicherung aufgrund der demografischen Entwicklung wird nicht im nationalen Alleingang und schon gar nicht durch Abschottung gelöst. Internationale Mobilität von Arbeitskräften kann die zu erwartenden Ungleichgewichte zumindest abmildern.»

Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Möller

Das regionale Durchschnittsalter 2010 (links) und 2030 (rechts) im Vergleich



Quelle: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), Bonn 2012

Doch allein das hilft bei weitem nicht, um den Arbeitskräfteschwund zu stoppen. Die Schweiz verzeichnet heute schon die höchste weibliche Erwerbsbeteiligung aller Länder der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Es braucht zusätzlich die Zuwanderung gut- und hochqualifizierter Arbeitnehmer. Ein dramatisches Beispiel: Deutschland

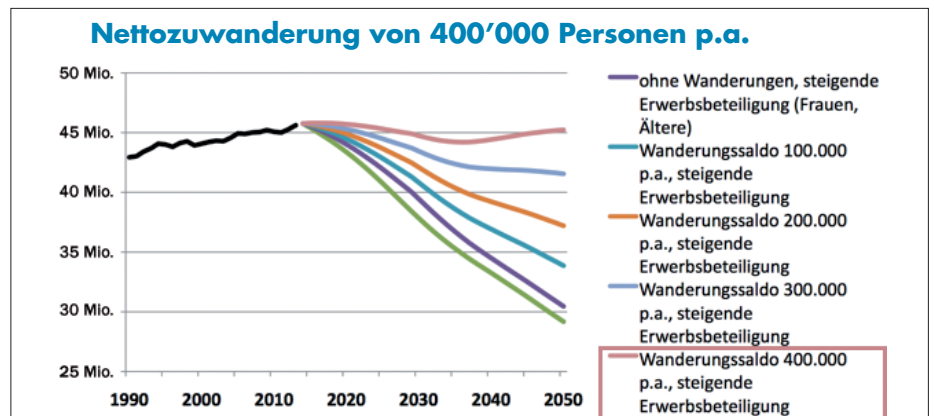
bräuchte in den kommenden drei Jahrzehnten alleine 400'000 Personen, die pro Jahr netto in das Land einwandern, um die Erwerbsbeteiligung gerade einmal auf heutigem Niveau konstant zu halten. Doch auch die Länder, aus denen die meisten Einwanderer nach Deutschland kommen (Polen, Bulgarien und Rumänien), haben eine ähnliche demografische Entwicklung.

Deshalb wird eine Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus europäischen Staaten die erwerbstätige Bevölkerung auch in der Schweiz auf lange Sicht nicht stabil halten können. Die Entwicklung der schrumpfenden Bevölkerung vollzieht sich aber nicht überall im Land



Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Möller

gleich; das ist eine gute Nachricht für Gebiete wie die Metropolitanregion Basel. «Grosse Städte mit dynamischen Wirtschaften verzeichnen Zuwanderung», so Möller. Hier konzentrieren sich Bevölkerung sowie hochqualifizierte Fachkräfte und zwar mit einem sich selbst verstärkenden Effekt. Dort wo attraktive Standortfaktoren für Arbeitnehmende herr-



Quelle: IAB, Forschungsbereich A2 – Prognosen und Strukturanalysen

schen, zieht es hochqualifizierte, junge Menschen hin, die diese Region noch innovativer und attraktiver für weitere hochqualifizierte, junge Menschen machen. «Smart cities are getting smarter», fasste Professor Möller diese Entwicklung zusammen.

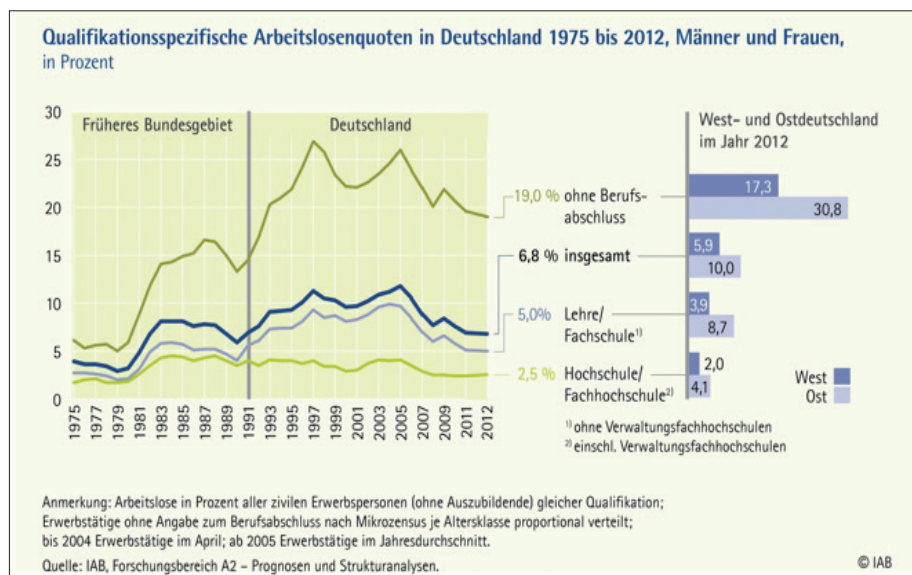
Längerfristige Einflüsse, Trends und Strukturveränderungen auf dem Arbeitsmarkt sind dabei identifizierbar. Die Nachfrage nach standardisierbaren sowie verlagerbaren Routine- und produktionsnahen Tätigkeiten wird zurückgehen. Interaktive Tätigkeiten mit Standortbezug (Dienstleistungen), lokal vernetzte, hochspezialisierte sowie kreative und wissensbasierte Tätigkeiten werden in Zukunft noch stärker nachgefragt.

Personenfreizügigkeit seit den 90er Jahren

Der zukünftige Bedarf an bestimmten Tätigkeiten, Qualifikationen oder Berufsgattungen in den kommenden 15, 20 oder 30 Jahren lässt sich allerdings selbst

für «smart cities» leider nicht detailliert vorhersagen. Das machte der emeritierte Professor für Arbeitsökonomie an der Universität Basel, Dr. George Sheldon, deutlich. Zum Beispiel haben 70 Prozent der IT-Fachkräfte in der Schweiz einen IT-fremden Berufsabschluss und knapp 60 Prozent der Lehrabsolventen in der Schweiz üben einen anderen als den einst erlernten Beruf aus. Das stellt die Berufsbildungspolitik vor grosse Herausforderungen und kann dazu führen, dass beispielsweise heutige staatliche Kampagnen für bestimmte Berufe in der Zukunft kontraproduktiv wirken können. «Langfristige Prognosen zum Bedarf an spezifischen Fachkräften, die in zehn bis 20 Jahren gesucht sind, können nicht im Detail gemacht werden», so Sheldon. Dagegen lässt sich die hohe Treffsicherheit einer Prognose nur zu Lasten der Präzision ihrer Aussagen erzielen.

Drei Trends sind jedoch absehbar: Die globale Arbeitsteilung wird voranschreiten, der bildungsintensive technische Wandel und die Tertiarisierung der Berufswelt (Zunahme hoher Bildungsabschlüsse) werden sich fortsetzen. Das hat Folgen für die niedrig qualifizierten Arbeitskräfte. Spielte bis 1970 angesichts Vollbeschäftigung die Bildung eines Arbeitnehmers für die Beschäftigung eine weniger grosse Rolle, lag die Arbeitslosigkeit von Menschen ohne Schulabschluss im Jahr 2010 in der Schweiz um den Faktor drei höher als für Personen mit einem Studium oder einer Höheren Berufsbildung. Diese Entwicklung hatte auch Auswirkungen auf die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland. Kamen bis Mitte der 80er-Jahre vor allem ungelernte Fachkräfte in die Schweiz, sind es ab Mitte der 90er-Jahre mehrheitlich hochqualifizierte



(50 bis 60 Prozent). «Seit den 90er-Jahren herrscht bereits Personenfreizügigkeit», merkte Sheldon zudem an. Denn die Kontingente, die es damals noch gab, wurden zu keinem Zeitpunkt voll ausgeschöpft. Seit damals stieg der Bildungsstand der Schweiz stark an. Bald werden 60 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz einen tertiären Abschluss vorweisen.



Prof. em. Dr. George Sheldon

Sheldon zog aus seinen Beobachtungen folgende Konsequenzen: Angesichts der Vielzahl von Unschärfen und prognostischen Unsicherheiten bezüglich des Fachkräftebedarfs, sollte das Bildungssystem für hohe berufliche Flexibilität sorgen. Deshalb soll in der (Aus-)Bildung der Schwerpunkt auf die Vermittlung von Kernkompetenzen gelegt werden, welche den Zugang zu verschiedenen Berufen ermöglichen. «Nicht Bildungswege, sondern Bildungsziele und Leistungsanforderungen sind vorzugeben», so Sheldon, damit verschiedene Qualifizierungsprozesse zum gleichen Abschluss führen können. Eine Modularisierung von Bildungsgängen ermöglicht nachträgliche Korrekturen oder Ergänzungen von bereits bestehenden Qualifikationen. Zuletzt ist die Zuwanderung fehlender Fachkräfte aus dem Ausland aber unabdingbar. In der anschliessenden «nachgeforscht»-Runde mit Felix Erbacher, Journalist, Autor und ehemaliger Wirtschaftschef der Basler Zeitung, plädierte Sheldon zudem für ein Mehr an Berufsberatung, welche bereits in den Schulen beginnen sollte. Und Joachim Möller sprach sich dafür aus, in Zukunft auch Personen die Chance einer Ausbildung zu geben, die sich rein durch ihre schulischen Leistungen nicht dafür qualifizieren würden. Diese Lehrlingstypen würden sich später oft durch eine grosse Treue und Loyalität gegenüber dem Ausbildungsbetrieb erweisen.

Globaler Wettbewerb

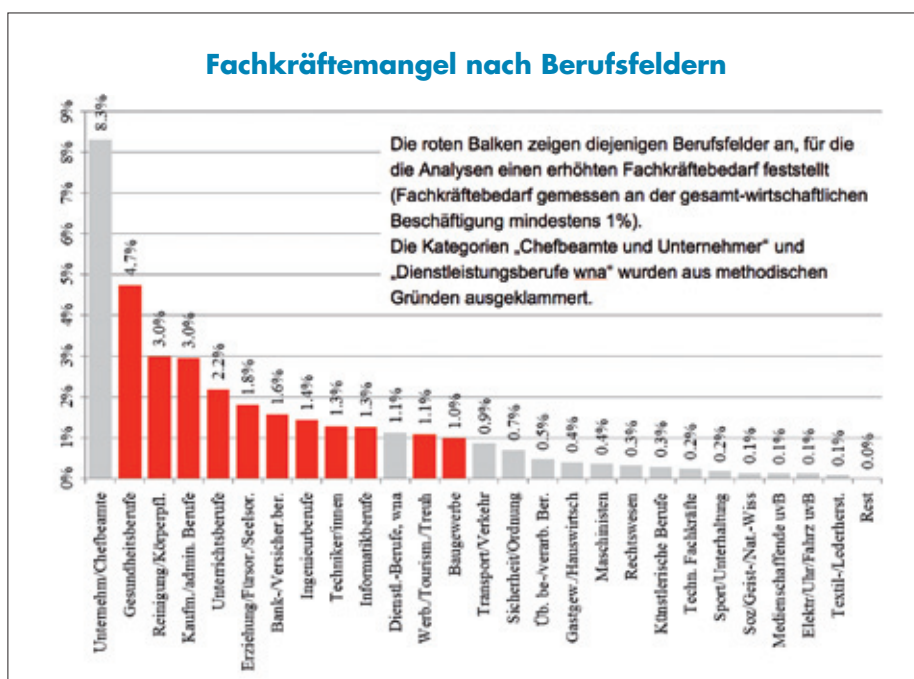
Konkrete Zahlen zum Phänomen des Fachkräftemangels in der Schweiz lieferte Dr. Wolfram Kägi, Geschäftsführer des Basler Beratungsunternehmens B,S,S. Insgesamt 36 Prozent der Schweizer Beschäftigten arbeiten in einem Berufsfeld mit Verdacht auf Fachkräftemangel. Dieser ist in den Feldern Geschäftsleitung (8,3 Prozent am Total der Beschäftigten) und Gesundheitswesen (4,7 Prozent) besonders gravierend. Im Bereich der Gesundheit identifizierten Kägi und seine Kollegen 25 verschiedene betroffene Berufe. In zehn davon (40 Prozent) herrscht bereits heute akuter Fachkräftemangel. «Wir sagen schon lange, dass wir im Gesundheitswesen ein Fachkräfteproblem haben, die Studie zeigt das nun deutlich auf», zitiert Kägi eine Mitarbeiterin der Bundesverwaltung. In den vergangenen zehn Jahren fehlten in unserer Region insbesondere Naturwissenschaftler, Ingenieure und Informatiker. Deshalb verzeichnen wir in diesen Berufen eine grössere Zuwanderung aus dem Ausland als im gesamtschweizerischen Durchschnitt.

Breakout Session

Ausbildung ist ein langfristiger Prozess, wohingegen offene Stellen möglichst schnell besetzt werden müssen, zeigte Joachim Möller in der Breakout Session unter der Moderation von Kantonalbankpräsident Professor Dr. Urs Müller

die Problematik auf. In Übergangsphasen kann es deshalb in der Wirtschaft zu gravierenden Problemen kommen. Denn wenn diese Fachkräfte hier nicht erhältlich sind, würden die Unternehmen Standorte dorthin verlegen, wo sie die geeigneten Fachkräfte in ausreichender Anzahl vorfinden. Die Situation in der Region würde zusätzlich verschärft, wenn es sich dabei um nicht besetzbare Stellen mit Hebelwirkung handelt, sprich um Stellen, von welchen weitere Arbeitsplätze abhängig sind. Ein genereller Fachkräftemangel liegt in der Schweiz noch nicht vor, allerdings herrscht bereits akuter Mangel in einigen Teilbereichen. Mit Blick auf das Werben um gut- und hochqualifizierte Arbeitskräfte sagte Dr. Nicole Weiland-Jaeggi, CEO der Labor- und Diagnostikunternehmen Endotell und Xenometrics: «Wir befinden uns in einem globalen Wettbewerb.» Das würde bei der Schweizer Bevölkerung oft nicht wirklich wahrgenommen.

Professor Theodor Sproll, Rektor der dualen Hochschule in Lörrach lenkte die Diskussion auf die weichen Standortfaktoren. Junge Leute sind heute gut ausgebildet und hochmotiviert «aber sie wollen nicht nur Geld verdienen, sondern sich auch selbst verwirklichen». Auf das Job-Umfeld und auf die Bedürfnisse dieser jungen Leute achten einige Arbeitgeber heute immer noch zu wenig. Boris Kraft, Chief Visionary Officer des

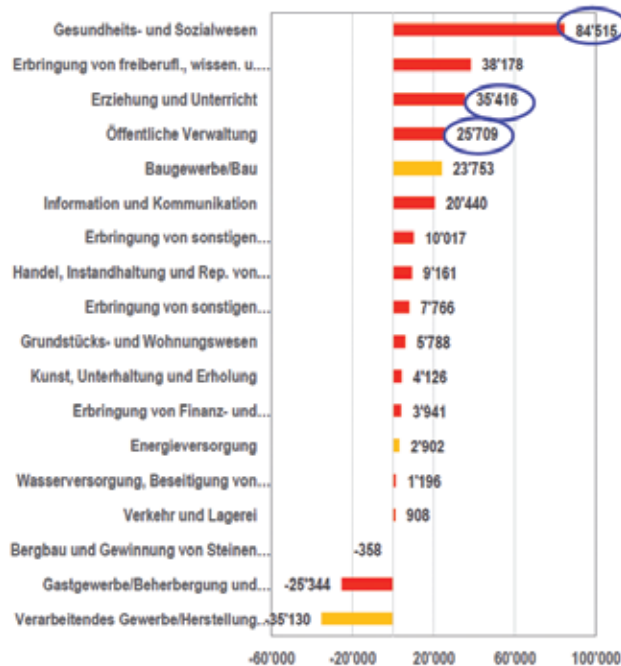


Quelle: B,S,S. (2014); Fachkräftemangel in der Schweiz - Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern, Bericht im Auftrag des SECO, Seite 19



Treiber des Beschäftigungswachstums nach Branchen

Beschäftigungszuwachs 2. Q. 2008 - 2. Q. 2014



• Beschäftigungszuwachs zwischen 2.Q. 2008 und 2.Q.2014 entfällt auf die drei Sektoren:

- Gesundheits- und Sozialwesen +84'515
 - Erziehung und Unterricht +35'416
 - Öffentliche Verwaltung +25'709
- +145'640

→ Entspricht knapp 70% des gesamten Beschäftigungszuwachses zwischen 2008 und 2014!

- Staatliche und staatsnahe Sektoren absorbieren den Grossteil des Beschäftigungswachstums.
- Ausländeranteil ist in diesen drei Sektoren unterdurchschnittlich.

Beschäftigung +213'000 (+5.3%) und BIP real +5.7%

WBF/SECO/IDA – Boris Zürcher

Quelle: BFS, BESTA, T2.1, SECO Eigene Berechnungen

EuroAirport®
BASEL MULHOUSE FREIBURG



DIREKT ZU DEN SCHÖNSTEN
STÄDTEN EUROPAS

Ob Amsterdam, Barcelona oder Berlin, egal ob wegen ihrer Geschichte, ihrer Museen oder Kultur oder um einfach dort zu sein und einige Tage Neues zu erleben. Vom EuroAirport erreichen Sie 50 City-Destinationen bequem und direkt.

www.euroairport.com



EuroAirport BASEL MULHOUSE FREIBURG

à bientôt. bis bald.



Breakout Session: Prof. Urs Müller, Prof. Joachim Möller, Dr. Nicole Weiland-Jaeggi, Prof. Theodor Sproll, Boris Kraft

IT-Unternehmens Magnolia International ging in seinen Aussagen insbesondere auf die Aus- und Weiterbildung ein und kritisierte in diesem Zusammenhang: «Es fehlt der Wille der Politik, die IT Ausbildung in Basel zu stärken». Die letzten zehn Arbeitnehmer, die er eingestellt hat stammen aus Vietnam. In der Schweiz sei er froh, wenn er überhaupt fünf gutqualifizierte Informatiker im Jahr fände. Als stark exportorientiertes Unternehmen in einer globalen Weltwirtschaft kann man auf der Hochpreisinsel Schweiz nur dann bestehen, wenn man innovativer ist, als die Konkurrenz aus Ländern mit niedrigeren Preisstrukturen, so Kraft. Leider bildet die Schweiz dafür selber zu wenig IT-Spezialisten aus, weshalb diese aus dem Ausland geholt

«Als stark exportorientiertes Unternehmen in einer globalen Weltwirtschaft können wir in der Hochpreisinsel Schweiz nur dann produzieren, wenn wir innovativer sind, als die Konkurrenz aus Ländern mit niedrigeren Preisstrukturen. Das geht nur über entsprechend hoch qualifizierte Fachkräfte. Aber egal wie viele Menschen die Schweiz ausbildet, die allermeisten Menschen werden ausserhalb der Schweiz ausgebildet. Daher müssen wir umdenken – es ist nicht die Schweiz, die attraktiv für Fachkräfte ist. Es ist die Fachkraft, die attraktiv für die Schweiz ist. Wir sollten alles daran setzen, diese Menschen willkommen zu heissen. Wir brauchen sie.» Boris Kraft

werden müssen. Hier braucht es unbedingt ein Umdenken: «Es ist nicht die Schweiz, die attraktiv für Fachkräfte ist. Es ist die Fachkraft, die attraktiv für die Schweiz ist», sagte Kraft. Deshalb muss man alles daran setzen, diese Menschen hier willkommen zu heissen. «Wir brau-

chen sie!» Mit Blick auf die Masseneinwanderungs- und Ecopop-Initiative stellte Weiland-Jaeggi zudem grundsätzlich fest: «Ich will für meine Firmen die qualifizierten Fachkräfte holen, die ich brauche und nicht von der Politik gebremst werden.» Ist das nicht möglich, werden sich einige Unternehmen überlegen, in andere Länder beispielsweise nach Deutschland abzuwandern oder einzelne Abteilungen ins Ausland zu verlagern.

Staatliche Aufgaben

In gewissen Branchen der Wirtschaft besteht heute ein akuter Fachkräftemangel, da der Grossteil des Jobwachstums der vergangenen acht Jahre im staatlichen und parastaatlichen Sektor stattfand, wie Dr. Boris Zürcher, Leiter der Direktion für Arbeit im Staatssekretariat für Wirtschaft, in seinem Referat deutlich machte. Der Staat ist also primär der Treiber des Fachkräftemangels

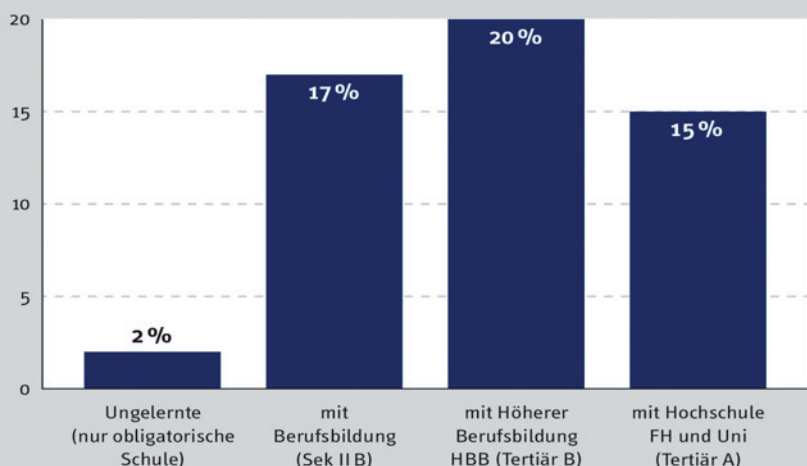
(beispielsweise im schon erwähnten Gesundheitswesen), erst an zweiter Stelle die private Wirtschaft. 2011 hat der Bund eine Fachkräfteinitiative gestartet, um das Problem des Fachkräftemangels zu entschärfen. «Dabei ist es aber nicht die Aufgabe des Bundes, Fachkräfte zur Verfügung zu stellen», monierte Zürcher. Der Staat ist lediglich dafür verantwortlich, geeignete Rahmenbedingung zu schaffen. Diesen Ball nahm Rudolf Strahm, SP-Politiker und ehemaliger Preisüberwacher, in seinem Vortrag sogleich auf.

«Der Fachkräftemangel ist nicht gottgewollt, sondern liegt an Fehlsteuerungen in der Bildungs- und Wirtschaftspolitik».
Dr. h.c. Rudolf Strahm

In der Medizin kamen beispielsweise 4'000 Bewerber auf nur 1'100 Studienplätze im Jahr 2011, gleichzeitig mussten 1'200 Ärzte aus dem Ausland rekrutiert

Fachkräfte mit Höherer Berufsbildung sind in Industrie und Gewerbe am begehrtesten

Schwierigkeiten der Firmen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften nach Bildungsstand, 2012 – Gewichtung nach der Zahl der Beschäftigten in Betrieben in Sektor II



Quelle: BFS/BBT © Strahm/hep verlag

werden. Auch die Pflegelücke, die seit zehn Jahren besteht, ist ein Fall von Fehlsteuerung: 4'500 mehr Jugendliche wollten nämlich im April dieses Jahres eine Ausbildung in einem Pflegeberuf machen, als dass es Ausbildungsplätze gab. Hier sei der Staat gefragt, Abhilfe zu schaffen, denn die Ausbildung in Medizin und Pflege liegt in seiner Hand, so Strahm. Auch der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) ist aus Strahms Sicht teilweise hausgemacht. Seit einer Reform Mitte der 90er-Jahre seien die Gymnasien in der Schweiz zu sprachlastig, MINT-begabte Schüler würden dadurch benachteiligt. Das führe an den Universitäten zu einem Übergewicht der geisteswissenschaftlichen Fächer (67 Prozent im Schweizer Durchschnitt). «Wenn sie die Universitäten sich selbst überlassen, produzieren sie am Arbeitsmarkt vorbei», monierte Strahm und plädierte für Gegensteuer.

Dabei muss längst nicht jeder ein Universitätsstudium absolvieren. Der Trumpf der Schweiz liegt im Gegenteil in der Höheren Berufsbildung (HBB). Die meisten Fachkräfte im Land haben keinen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss (15 Prozent), sondern die HBB, die im Übrigen auch zur tertiären Ausbildung gezählt wird. Wie Strahm feststellte, ist die HBB ist tragende Ausbildung für die Schweizer KMU-Landschaft. Sie erfolgt berufsbegleitend und bezieht in praktischer Weise die neuesten Techniken und Prozesse mit ein. Dies sorgt für eine «skilled workforce» im Lande, also Fachkräfte, die es verstehen, hoch spezialisierte Verfahren zu entwickeln und anzuwenden. Auch deswegen besetzt die Schweiz in internationalen Vergleichen stets die höchsten Plätze. Es gilt Personalmanagern, die nicht aus Ländern mit einer dualen Berufsausbildung kommen, klar zu machen, dass die Schweizer HBB einem Universitätsabschluss nichts nachsteht und manchmal sogar geeignetere Qualifikationen vermittelt. Strahm sprach sich zudem auch dafür aus, dass brachliegendes Potenzial an Fachkräften stärker auszunutzen. Schul-, Studiums- und Ausbildungs-Abbrecher, Frauen und ältere Arbeitnehmer müssen wieder oder länger für die Berufswelt gewonnen werden.



Dr. Thomas Bösch, Novartis

Schädliche Initiativen

Einer der um die Vorzüge der Schweizer Berufsausbildung weiss, ist Dr. Thomas Bösch, Head of Human Resources Switzerland bei Novartis. In Basel arbeiten beim Pharmaunternehmen Schweizer, Ausländer und Grenzgänger zu je einem Drittel. «Wenn wir für den internationalen Markt produzieren, brauchen wir diesen Mix», sagte Bösch. Auch zwischen den Generationen müsse die Mischung stimmen, um einen optimalen Wissensaustausch zu gewährleisten. Um auch in Zukunft genügend Fachkräfte zu bekommen investiert Novartis, in den nächsten fünf Jahren 50 Millionen Franken in 25 Initiativen, um junge Menschen für Naturwissenschaften zu begeistern. Bösch trat zudem dem Vorurteil entgegen, dass Ausländer zu Gunsten von gleichwertig ausgebildeten Schweizern bevorzugt würden. «Die lokale Verankerung ist ein Vorteil bei der Rekrutierung», meinte Bösch. Die Integration von Ausländern dagegen ist teuer. Dennoch braucht ein international agierender Konzern wie Novartis Zugriff

auf den Weltmarkt für hochqualifizierte Fachkräfte. Bösch warnte in diesem Zusammenhang auch vor der politischen Einschränkung der Zuwanderung durch Masseneinwanderungs- und Ecopop-Initiative. Auch die Universität ist auf ein Mehr an Fachkräften angewiesen, wie Christoph Tschumi, Verwaltungsdirektor der Universität Basel ausführte und steht dabei wie Novartis im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe. Von 2006 bis 2012 wuchs der Personalbestand der Universität von 30'609 auf 39'228 Personen und damit um 28 Prozent. Der Ausländeranteil liegt heute bei 43,5 Prozent, der Frauenanteil bei 22,9 Prozent. Tschumi hob zudem die Qualität der Schweizer Hochschulen hervor. «Rund 80 Prozent der Schweizer Studierenden lernen hier an einer der weltweit Top-200-Universitäten». Der Verwaltungsdirektor bezog sich dabei auf das angesehene Times Education World University Ranking. Eine erfreuliche Entwicklung ist, dass seit 2004 die technischen Wissenschaften das stärkste Plus an Studierenden in der Schweiz von 5,2 Prozent verzeichnen. Die Medizin (+3,8 Prozent) und die Naturwissenschaften (+3,2 Prozent) haben ebenfalls zugelegt.

Mehr Ausbildungsplätze

Diese Entwicklung dürfte Dr. Peter Eichenberger, CEO der St. Clara Gruppe und des Claraspitals, freuen. Denn die Spitalwelt der Nordwestschweiz ist mit 16'957 Beschäftigten der grösste Arbeitgeber der Region. Zudem sei eine hervorragende Gesundheitsversorgung ein wesentlicher Teil der Standort-Attraktivität für multinationale Unternehmen und



Christoph Tschumi, Universität Basel; Andreas Kaelin, ICTSwitzerland; Dr. Peter Eichenberger, Claraspital; Felix Erbacher, Moderation

wohlhabende Einzelpersonen, meinte Eichenberger. Dennoch zeigte er sich besorgt um den ärztlichen und pflegerischen Nachwuchs. Rund 1'000 Ärzte würden im Jahr in der Schweiz fehlen, diese müssen aus dem Ausland rekrutiert werden. Der Trend lässt vermuten, dass künftig doppelt so viele Ärzte und Ärztinnen gebraucht werden, wie momentan an den sieben Medizinfakultäten in der

«Dem Fachkräftemangel im Gesundheitswesen lässt sich durch die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze wirksam begegnen. Ausbildungsstellen in Spitälern sind bei jungen Menschen beliebt. Für Spitäler ist es lohnenswert, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen.» Dr. Peter Eichenberger

Schweiz ausgebildet werden. Eine Konsequenz der älter werden Gesellschaft ist, dass bis 2020 mindestens 25'000 zusätzliche Fachleute gebraucht werden. Dazu werden bis 2020 rund 60'000 Gesundheitsfachleute pensioniert, die ersetzt werden müssen. Es müssen daher mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden. Eichenberger berief sich auf eine Studie wonach 2'500 Betrieben, die ausbilden, 1'000 Betriebe gegenüberstehen, die nicht ausbilden. Dabei erzielen Lernende für die ausbildenden Betriebe in der Schweiz schon während der Lehrzeit einen Nettonutzen. Wenn die fertig ausgebildete Fachkraft nach der Lernzeit zudem im selben Betrieb beschäftigt wird, amortisieren sich die Ausbildungskosten ohnehin.

Ein enormes Beschäftigungswachstum haben in den vergangenen Jah-



Sorgen um Personal und Nachwuchs im ärztlichen und pflegerischen Bereich

ren auch die Berufe des ICT-Bereichs (Informations- und Kommunikationstechnologie) wie Andreas Kaelin Geschäftsführer ICTswitzerland und Präsident der ICT-Berufsbildung Schweiz zuletzt eindrucksvoll aufzeigte. Bis 2022 besteht allerdings ein zusätzlicher Fachkräftebedarf von 87'000 Personen. 39'500 davon müssen über Zuwanderung gedeckt werden, weswegen die Masseneinwanderungs- und Ecopop-Initiative auch für die ICT-Branche eine Bedrohung darstellt. «Die Schweiz «verzichtet» auf gut bezahlte Arbeitsplätze», so Kaelin. Es besteht das Risiko, dass Arbeitsplätze dauerhaft ins Ausland verlegt werden müssen.

Studium ist kein Menschenrecht

Das erste BEF wurde mit einer Podiumsdiskussion abgeschlossen, welche von der Journalistin und Medienwissenschaftlerin, Olivia Kühni, moderiert wurde. Dabei ging sie auf einzelne Aussagen von Referenten und auf Ergebnisse des Tages ein und stellte diese zur Diskussion: «Wir haben eine Wirtschaft, die grösser ist als das Arbeitskräftepotenzial des Landes, weshalb die Personenfrei-

zügigkeit unabdingbar geworden ist», so Dr. Patrik Schellenbauer, Geschäftsleitungsmitglied von Avenir Suisse. Und obwohl ein Mangel an Hochqualifizierten herrscht, «brauchen wir auch Angestellte, die einfachere Aufgaben erledigen», sagte Monika Ribar, Vizepräsidentin der SBB. Gemäss Nadine Gembler, Leiterin Personal und Ausbildung bei Coop, ist auch der Detaillist mit seinen rund 72'000 Mitarbeitenden aus 192 Nationen «auf Gedeih und Verderb von der Grundausbildung abhängig». Eine Möglichkeit, um mehr junge Menschen statt auf die Universität in eine Ausbildung zu bringen, sieht der Chefredaktor und Verleger der Basler Zeitung, Markus Somm, darin, den Zugang zur Universität zu beschränken. «Das Studium ist kein Menschenrecht», so Somm, «Bildung muss als Investition angesehen werden.»

Das erste BEF machte bis zum Schluss deutlich, dass der Fachkräftemangel für einige Branchen bereits bittere Realität ist und er in Zukunft sich noch verstärken wird. Es wurde aber auch ein breiter Strauss von Massnahmen aufgezeigt, wie dagegen anzugehen ist.



Nadine Gembler, Coop; Markus Somm, BAZ; Olivia Kühni, Moderation; Monika Ribar, Vizepräsidentin der SBB; Dr. Patrik Schellenbauer, Avenir Suisse; Dr. Boris Zürcher, SECO

Was können die Unternehmen gegen den Fachkräftemangel tun?

Eines ist klar: Einfach abzuwarten ist keine Lösung. Auch wenn gewisse äussere Rahmenbedingungen gegeben sind, kann man trotzdem dem Fachkräftemangel begegnen, auch und gerade von innen heraus.

Seit Jahren ist bekannt, dass der Wirtschaft aus demografischen Gründen die Fachkräfte ausgehen. Zudem ist per Volksabstimmung die Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte beschränkt worden. Zwar ist noch kein Notstand ausgebrochen, es wird aber laufend schwieriger werden, passende Mitarbeitende zu finden. Die Unternehmen befinden sich also in der Situation, dass sie um die Besten auf allen Ebenen kämpfen müssen und die Frage, was sie selber tun

sundheitswesen, die bessere Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – beispielsweise durch eine möglichst flexible Arbeitszeitgestaltung oder das Bereitstellen von Home Office Möglichkeiten –, zusätzliche Angebote bei der Altersvorsorge und ähnliches sind ebenfalls hilfreich und können in vielen Firmen noch ausgebaut werden.

Solche Firmen interne Angebote helfen dabei, bestehende Arbeitskräfte an das

also sowohl nach innen, als auch nach aussen. Funktionieren kann das aber nur, wenn die Firmenmarke glaubwürdig ist. Das heisst, was nach aussen dargestellt wird, muss nach innen auch gelebt werden. Will sich eine Firma also unter anderem mit ihrem besonders angenehmen Arbeitsklima positionieren, muss sie dieses auch tatsächlich bieten. Wird hingegen bekannt, dass beispielsweise Mitarbeitende regelmässig unfreundlich behandelt oder Zusagen nicht eingehalten werden, läuft das Unternehmen unweigerlich Gefahr, sehr rasch in den Social Media kritisiert und von einem grossen Publikum als unglaubwürdig wahrgenommen zu werden. Der angestrebte Effekt würde sich damit in sein Gegenteil verkehren.

Möglicherweise tun sich global tätige Firmen leichter solche Massnahmen einzuführen. Aber auch kleine und mittlere Betriebe können sich besser positionieren. Sie, sind sich dessen jedoch oft nicht richtig bewusst. Die KMU können Anreize bieten, um benötigte Fachkräfte zu gewinnen oder zu erhalten: Angefangen beim ganz individuell formulierten Stelleninserat über die gezielte, persönliche Talentförderung, einer fast familiären Arbeitsatmosphäre bis hin zum Aufzeigen von Entwicklungspotenzial. Hilfreich kann es dabei sein, sich fundiert mit den modernen Methoden der Personalerhaltung und -rekrutierung zu befassen oder sich professionelle Unterstützung zu holen.

Abschliessend möchte ich klar festhalten, dass beim Thema Fachkräftemangel die Geschwindigkeit zählt: Nur wer rasch geeignete Massnahmen ergreift, setzt sich von der Konkurrenz ab und verbessert dadurch seine Chancen beim Anwerben und Binden der gesuchten Fachkräfte.



Barbara Gutzwiller, Direktorin Arbeitgeberverband Basel

können, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, stellt sich immer dringender. Zunächst möchte ich auf die bekannten Instrumente der Personalpolitik verweisen, die den Bedürfnissen und Wünschen der Mitarbeitenden entgegenkommen und die vorausgesetzt werden: Wettbewerbsfähige Löhne, attraktive Arbeitsbedingungen, gezielte Aus- und Weiterbildungsmassnahmen, die Möglichkeit aufzusteigen und Vieles mehr. Neuere Massnahmen, wie das betriebliche Ge-

Unternehmen zu binden, wie auch neue Fachkräfte zu finden. Um jedoch auf dem Rekrutierungsmarkt bestehen zu können, wird neuerdings auch auf die Notwendigkeit des sogenannten Employer Brandings verwiesen. Mittels dieser aus dem Marketing stammenden Massnahme soll eine Firma im Bewusstsein ihrer Angestellten und der potenziellen Interessenten wie eine Marke verankert und als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Employer Branding wirkt

Bildung und Wissen als Eckpfeiler der Schweizer Innovationskraft

Die Schweiz gehört zu den wohlhabendsten Ländern der Welt. Dies liegt zu einem grossen Teil an ihrem starken Bildungssystem und der Fähigkeit, international gesuchte Fachkräfte anzuziehen. Beides gilt es, aus Sicht der Pharmaindustrie aber auch im Interesse der Gesamtgesellschaft durch starke Rahmenbedingungen zu bewahren und zu fördern.

Einst als das Armenhaus Europas bezeichnet, gilt die Schweiz heute als eine der führenden Volkswirtschaften der Welt. Der Grund für diesen Wandel reicht bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts zurück, als die Schweiz Massnahmen einleitete, die zur Schaffung eines starken Bildungssystems beitrugen. Durch die Einführung der obligatorischen Schulpflicht, die Entwicklung des Lehrlingswesens sowie die gleichzeitige Hochschulförderung (wie z.B. der ETH Zürich) verfolgte die Schweiz schon früh das Ziel, die Qualität ihrer Produkte zu verbessern und damit ihre Wettbewerbsposition nachhaltig zu stärken. Noch heute profitieren wir von dieser weitsichtigen Bildungsförderung, gehört doch die Schweiz dank ihres allgemein hohen Ausbildungsniveaus zu den innovativsten und wirtschaftlich stärksten Ländern der Welt.

Attraktiver Arbeitsort und Lebensraum

Die Innovationskraft der Schweiz ist aber nicht nur dem starken Ausbildungssystem geschuldet, sondern auch der Fähigkeit des Landes, kluge Köpfe anzuziehen und ihnen ein attraktives Arbeits- und Lebensumfeld zu bieten. Beispiele dafür gibt es viele: Unter den zahlreichen Schweizer Nobelpreisträgern befinden sich eine Reihe Forscher, die erst im Verlauf ihres Lebens in unser Land kamen und unserem Land zu weltweitem Ansehen verhelfen; darunter Albert Einstein, Leopold Ruzicka, Vladimir Prelog, Tadeus Reichstein oder Hermann Staudinger.

Firmengründer, deren Arbeit bis heute nachwirkt, zog das Land ebenfalls an: zu dieser Gruppe gehören die Deutschen Henri Nestlé, der den Nahrungs- und Getränkekonzern Nestlé gründete, Karl Albrecht Wander, Erfinder des Malzge-

tränks Ovomaltine, und der Österreicher Carl Franz Bally, der die Schuhmarke Bally aufbaute.

Auch in der jüngsten Wirtschaftsgeschichte trugen Ausländer massgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg der Schweiz bei. Nicolas Hayek, der mit 21 Jahren zusammen mit seiner Familie in die Schweiz zog und die Schweizer Uhrenindustrie rettete. Sein Innovationsgeist veränderte auch das Selbstbild der Schweiz und gab jungen Unternehmern den Mut, Neues auszuprobieren und aus gewohnten Denkschemata auszubrechen.

Ohne internationale Fachkräfte geht es nicht

Pioniere allein reichen allerdings nicht, um die Schweizer Wirtschaft zu stärken: Ohne ausländische Arbeits- und Fachkräfte könnte die Schweiz gar nicht funktionieren. Bereits heute arbeiten über 1 Million Menschen aus der EU in der Schweiz und täglich pendeln zusätzlich rund 260'000 Menschen aus Deutschland, Frankreich, Italien und Österreich in unser Land, vor allem in die grenznahen Wirtschaftsmetropolen Basel und Genf. Vor allem in der Spitalpflege, aber auch im Bereich der Informatik und bei technischen Berufen besteht schon allein aufgrund des demografischen Wandels ein Bedürfnis nach Offenheit auch in der Zukunft.

Die Pharmaindustrie, die landesweit direkt und indirekt über 170'000 Menschen beschäftigt, knapp 7 Prozent zum Bruttoinlandprodukt beiträgt und mit einem Exportanteil von über 30 Prozent für das Gros der Schweizer Ausfuhren verantwortlich ist, könnte heute ohne Grenzgänger und hier ansässige Ausländer kaum auf dem gegenwärtig hohen Niveau funktionieren.



Thomas B. Cueni, Generalsekretär Interpharma

Bildung bleibt zentral

Trotz der Tatsache, dass die Schweiz auch künftig ohne ausländische Arbeitskräfte nicht auskommen kann, ist es wichtig, laufend in die Bildung im eigenen Land zu investieren. Zwar hat sich seit 2001 vieles getan, und durch die Schaffung neuer Fachhochschulen konnte das allgemein hohe Bildungsniveau noch einmal gesteigert werden, doch der technologische Wandel schreitet rasant voran. Wenn die Schweiz weiterhin ihre führende Innovationsposition halten will, muss sie gerade die wissenschaftlichen Fächer breiter fördern und auch mehr Frauen für die Wissenschaft begeistern.

Auch der Detailhandel ist gefordert!

Auf den ersten Blick scheint der Fachkräftemangel nur hochtechnologisierte Firmen und Arbeitgeber mit einem grossen Anteil an Spezialisten zu betreffen. Von der demographischen Entwicklung sind aber alle Arbeitgeber betroffen.



Nadine Gemblér,
Leiterin Personal/Ausbildung Coop

Gemessen an der Zahl der Beschäftigten ist der Detailhandel in der Schweiz die zweitwichtigste Branche des privaten Sektors und mit 350'000 Angestellten ein wichtiger Arbeitgeber für zahlreiche Menschen. Der Detailhandel hat in den letzten Jahren eine beachtenswerte Beschleunigung seiner Wertschöpfungsentwicklung erfahren und gilt als Konjunkturstütze.

Die Branche ist geprägt von einem hohen Angebot an Teilzeitstellen. Frauen

bilden dadurch häufig die Mehrheit der Angestellten. Ebenso typisch ist ein hoher Anteil an Ausländern (insbesondere auch Grenzgängern) und an jungen Mitarbeitenden, deren Eltern eingewandert sind. Auch wenn die Branche in ihren klassischen Aufgabenbereichen wie dem Verkauf und der Logistik in der Regel nicht auf hochspezialisierte Know-how-Träger angewiesen ist, sind wir dennoch gefordert, umsichtig und aktiv den künftigen Personalbedarf zu planen, um auch weiterhin für unsere Kunden professionelle Dienstleistungen anbieten zu können. Oft wird vergessen, dass sich hinter der Warenpräsentation in den Verkaufsstellen hochkomplexe Prozesse befinden, die von Fachspezialisten entwickelt und gesteuert werden. Wir beschäftigen allein bei Coop über 500 IT-Spezialisten - Tendenz steigend. Ebenso leisten in unserer Unternehmung beispielsweise Lebensmitteltechnologien und Laboranten wertvolle Beiträge zur Qualitätssicherung und Immobilienfachleute bewirtschaften unser eindruckliches Immobilienportfolio. Um unseren Nachwuchsbedarf auch künftig sicherzustellen, setzen wir bei Coop schon seit vielen Jahren auf die Berufsbildung. Mit über 3200 Lernenden ist die Coop-Gruppe der zweitgrösste Lehrstellenanbieter der Schweiz. Wir betrachten die Lehre als absolutes Erfolgsmodell, zu welchem wir Sorge tragen müssen, denn über 90 Prozent unserer Führungspositionen im Verkauf besetzen wir mit eigenen Nachwuchsleuten. Die meisten von ihnen haben eine Grundbildung bei uns abgeschlossen. Viele Lehrabgänger absolvieren mit unserer Unterstützung nach der Grundbildung eine höhere Berufs- oder Fachprüfung und sichern sich damit eine hervorragende Aus-

gangslage für weitere Karriereschritte. Wohl in keiner anderen Branche steht die Karriereleiter für Lehrabgänger so früh bereit wie im Detailhandel. Schon drei Jahre nach Lehrende befinden sich die meisten unserer Lehrabgänger in einer Führungsposition, in welcher sie erste Erfahrungen als Vorgesetzte sammeln können. Das Lehrstellenangebot umfasst über 20 Grundbildungen: Vom Informatiker über den Systemgastronomen bis zum Lebensmitteltechnologien bieten wir attraktive Einstiegsmöglichkeiten ins Berufsleben – begleitet von über 30 vollamtlichen Lernendenbetreuern und ergänzt durch zahlreiche interne Ausbildungen.

Die zurück gehende Zahl an Schulabgänger wird uns in den kommenden Jahren herausfordern. Einerseits müssen wir als Arbeitgeber auch den Familien, die mit dem dualen Bildungssystem der Schweiz noch nicht vertraut sind, die Lehre als hervorragende Ausbildung näher bringen und ihnen aufzeigen, wie viele Möglichkeiten den jungen Menschen nach abgeschlossener Grundbildung offen stehen. Es gilt dabei die äusserst vielseitige und «durchlässige» Schweizer Bildungslandschaft zu propagieren. Andererseits müssen wir als Arbeitgeber bei der Besetzung unserer Lehrstellen neue Wege gehen und uns darauf einstellen, dass sich künftig möglicherweise nicht mehr interessierte Jugendliche beim Unternehmen melden, sondern dass wir uns als Unternehmen bei den Schulabgängern «bewerben». Ein Prozess, der bereits begonnen hat, und eine Haltungsänderung erfordert.

Der Fachkräftemangel ist hausgemacht

Der Alarmruf vom Fachkräftemangel wird oft missverstanden und missbraucht. Wir haben nicht generell einen Akademikermangel. Sondern wir haben einen Mangel an bestimmten Spezialisten, weil wir sie im Inland zu wenig ausbilden.

«Fachkräftemangel» ist ein Alarmruf, der für vieles herhalten muss: Zur Rechtfertigung der Zuwanderung, zur Förderung der Maturitätsquoten, zur Begründung von mehr Finanzen für die Hochschulen. Wir haben nicht generell einen Akademikermangel. Wir haben Lücken bei bestimmten Berufen und Spezialisten. Diese Ausbildungslücken sind weitgehend hausgemacht. Die zahlenmässig am meisten gesuchten Fachleute in der KMU-Wirtschaft sind übrigens nicht Hochschulabsolventen, sondern Fachkräfte mit einer Höheren Berufsbildung, also einer Berufslehre mit nachfolgenden Spezialisierungen.

Beispiel Ärztemangel

Hier einige Fallbeispiele für den Fachkräftebedarf und für den dringenden bildungspolitischen Handlungsbedarf. Wir haben einen eklatanten Mangel an einheimischen Ärzten. Der Grund ist der Numerus Clausus an den Deutschschweizer Universitäten. Pro Jahr melden sich rund 4'000 inländische Maturanden für das Arztstudium. Doch es gibt derzeit schweizweit nur 1'200 Studienplätze. Zwei von drei Studienbewerber/innen werden abgewiesen. Gleichzeitig werden pro Jahr rund 1200 Ärzte im Ausland rekrutiert. Die Zahl der Studienplätze müsste verdoppelt werden.

Beispiel Pflegepersonal

Der Mangel an Pflegefachpersonen ist die Spätfolge einer mangelnden Ausbildung in den Spitälern. In den Jahren 1995 bis 2005 wurden jährlich nur 3'000 bis 4'000 Pflegefachpersonen ausgebildet. Doch der jährliche Bedarf beläuft sich auf rund 7'000 Neuausgebildete. Die Spitäler in der deutschen Schweiz haben ihre Ausbildungstätigkeit jetzt ausgebaut, aber es sind immer noch zu wenige. Nach dem Lehrstellenbarometer



Dr. h.c. Rudolf Strahm

haben im Jahr 2014 rund 4'500 Jugendliche, die eine Berufslehre in Gesundheit (FaGe) oder in Betreuung (FaBe) angestrebt hatten, keine Lehrstelle gefunden. Dies ist ein eklatantes Versagen der Spitäler und staatlichen Behörden.

Beispiel Ingenieure und Informatiker

Wir haben zu wenig Spezialisten in den MINT-Fächern, also in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik. Die IT-Branche bildet zu wenige Lehrlinge aus. Im akademischen Bereich gibt es zu wenig Jugendliche, die ein Informatik- oder Ingenieurstudium beginnen. Auch diese Fehlentwicklung ist hausgemacht. Der Zugang zum Gymnasium und die gymnasiale Ausbildung sind zu sprachlastig. Sprachnoten zählen mehr. Wenn (vorwiegend männliche) Jugendliche stark sind in Mathematik und räumlichem Vorstellungsvermögen und das Zeug zum Ingenieurstudium hätten, schaffen sie den Zugang zum Gymnasium nicht, wenn sie nicht auch in Fremdsprachen stark sind. Diese Einseitigkeit

führt dazu, dass zu wenig MINT-Spezialisten ausgebildet und gleichzeitig die Fakultäten in geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern überrannt werden.

Fehlentwicklungen an der Uni

Letztes Jahr waren an den schweizerischen Universitäten 9'400 Studierende im Hauptfach Psychologie (80% Frauen), 4'500 in Politologie, 4'200 in Geschichte/Kunstgeschichte, 2'600 in Kommunikations- und Medienwissenschaften; - alles interessante Fächer, aber oft nicht berufsbefähigend. Gewiss finden die meisten Absolventen/innen nach mehreren Praktika eine Anstellung – man spricht etwa von einer «Generation P». Oft bevölkern sie dann die Verwaltungen mit ihren wachsenden Stäben und neuen Hierarchien und Zwischenhierarchien.

Bildungssystem steuern

Bislang hat man den Fachkräftebedarf einfach «gelöst», indem man dank der Personenfreizügigkeit das nötige Personal im Ausland rekrutierte. Nun ist die Zeit gekommen, dass in der Bildung und Ausbildung eine sanfte Steuerung angegangen wird. Die Hochschulen wehren sich aus standespolitischen Interessen verständlicherweise gegen direkte Eingriffe. Aber mittels Steuerung mit Leistungsaufträgen kann man das Bildungssystem arbeitsmarktnäher, gerechter und effizienter ausbauen. Es erleidet dabei keinen Schaden.

ICT-Fachkräftemangel betrifft alle Branchen

ICT-Beschäftigte arbeiten in allen Branchen, steigern dort massgeblich die Produktivität und sind häufig Innovationstreiber. Folglich sind alle Branchen und deren Akteure aufgefordert, die ICT-Fachkräfteknappheit zu bekämpfen.

Unser Alltag ist von Informations- und Kommunikationstechnologie durchdrungen. Wir kommunizieren schneller und effizienter – per Handy, E-Mail oder WhatsApp. Telefonbücher sind längst tagesaktuell im Internet verfügbar. Wenn wir mit dem Auto fahren, hält uns das Fahrassistenzsystem in der Spur, erkennt Fussgänger im Gefahrenbereich oder leitet eine Notbremsung ein. Im Spital erstellt ein Computertomograph ein 3D-Abbild unseres Körpers und auch das Smartphone zeichnet neuerdings immer mehr Gesundheitsdaten auf. Mit Blick auf die Energiewende gilt es, die zeitliche Asynchronität von Stromverbrauch und -produktion besser auszugleichen – auch hier werden ICT-Lösungen im Hintergrund gefragt sein. Doch wie kann der Innovationsbeitrag der Informations- und Kommunikationstechnologie zum Wohl von Wirtschaft und Gesellschaft in Zukunft gewährleistet bleiben?

Die alleinige Betrachtung der ICT-Branche greift zur Beantwortung dieser Frage zu kurz, auch wenn hochinnovative Basler Firmen wie Day (2010 an Adobe verkauft) oder Magnolia hierzu wichtige Beiträge leisten. Stattdessen zeigt das Berufsfeld ICT das wahre Ausmass der Vernetzung, denn nur ein Drittel der ICT-Beschäftigten arbeitet in der eigentlichen ICT-Branche. Zwei Drittel verteilen sich auf fast alle Branchen der schweizerischen Volkswirtschaft. Zur Illustration: Erwähnte Magnolia hat in Basel 40 ICT-Beschäftigte während Coop 600 ICT-Stellen anbietet.

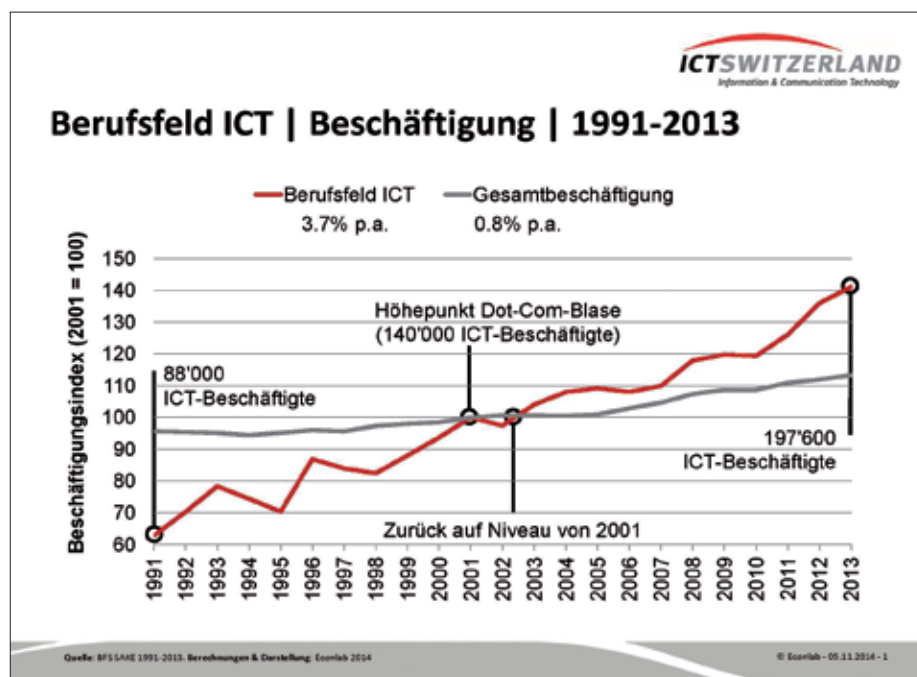
Die zahlreichen Einsatzgebiete der ICT haben zur Folge, dass das Beschäftigungswachstum des ICT-Berufsfelds im Schnitt jährlich 3.7% beträgt. Gab es zum Höhepunkt der Dot-Com-Blase

schweizweit 140'000 ICT-Beschäftigte, so sind es im Jahr 2013 bereits beinahe 200'000.

Angesichts dieses Wachstums ist es offensichtlich, dass mehr Fachkräfte benötigt werden. Die Frage nach dem Ausmass, den benötigten Qualifikationsniveaus, den gefragten Berufen usw. beantwortet die neueste Studie der Firma Econlab im Auftrag von ICT-Berufsbildung Schweiz / ICTswitzerland mit einem Zeithorizont bis 2022: Von den benötigten 87'000 Fachkräften sollte bis dahin die Hälfte einen Hochschulabschluss aufweisen. Dank den Arbeitsmarkteintritten aus dem Bildungssystem und der Migration resultiert eine Lücke von «nur» noch 14'000 Personen; je nach Ausgestaltung der Masseneinwanderungsinitiative verdoppelt sich aber der inländische Ausbildungsbedarf. Damit verfügt der ICT-Beruf über grosses Potenzial: Wer eine Ausbildung

abschliesst hat sehr gute Berufsperspektiven in einem abwechslungsreichen und gut bezahlten Tätigkeitsfeld.

Der Schlüssel zur Erschliessung dieses Potenzials ist, trotz hohem Anteil an benötigten Personen mit einem Tertiärabschluss, die Berufsbildung! Sie dient als Zubringer zur höheren Berufsbildung und zur Fachhochschule. Hier konnten die Abschlusszahlen in den letzten fünf Jahren um fast 20% gesteigert werden. Gleichzeitig entspricht dies aber auch fast dem Wachstum des Berufsfelds im gleichen Zeitraum, d.h. weitere Lehrstellen sind nötig. Noch langfristiger gedacht – insbesondere auch mit Blick auf den Metropolitanraum Basel und dessen Branchenmix – ist eine Stärkung der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) in der Schule dringend nötig, um auch in Zukunft Innovationsweltmeister zu bleiben.



Das Gesundheitswesen steht vor personellen Herausforderungen

Der demografische Wandel, Personalmangel und die politischen Einflussfaktoren stellen die Spitäler vor neue und grosse Herausforderungen. Der Bedarf an Mitarbeitenden steigt, weil die Anzahl der älteren und pflegebedürftigen Menschen stark zunimmt. Die neuen Fachkräfte müssen international rekrutiert werden.

Es ist davon auszugehen, dass der Personalbedarf im Gesundheitswesen bis 2020 um rund 20% zunehmen wird. Gemäss verschiedenen Studien, insbesondere vom Bundesamt für Statistik, dürfte die Population der über 65-Jährigen bis 2020 um 400'000 Personen resp. um 34% zunehmen, während jene im erwerbsfähigen Alter (20- bis 65-Jährige) wahrscheinlich um lediglich 200'000 Personen resp. um 4% wachsen wird. Demgegenüber ist dank den Fortschritten in der Medizin und in der Medizintechnik eine Verbesserung des Gesundheitszustandes der älteren Bevölkerung zu berücksichtigen. Die Spitäler haben ihre Strukturen in der vergangenen Zeit stetig verbessert und optimiert, was zu einer Verkürzung der Hospitalisationsdauer führt. Aber auch unter Berücksichtigung dieser Prämisse zeigt sich, dass das Gesundheitswesen in Zukunft einen erhöhten Bedarf an Fachkräften benötigt.

Die politischen Entwicklungen beeinträchtigen die Situation zusätzlich. Das «Gesetzeskorsett» wird immer enger und der Handlungsspielraum für die Gesundheitsinstitutionen dadurch eingeschränkt. Die Annahme der Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» stellt die Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen vor zusätzliche Probleme, da sie auf ausländisches Personal angewiesen sind. Gemäss Bundesamt für Statistik arbeiten im Gesundheitswesen rund 185'000 Arbeitskräfte, wovon 32% des Gesundheitspersonals resp. rund 59'000 Personen ausländischer Herkunft sind. Aktuelle Beobachtungen und Schätzungen für die Zukunft zeigen, dass aufgrund der demografischen Entwicklung und einer jährlichen Dropout- und Fluktuationsrate von ca. 16% jährlich etwa 10'000 ausländische



Hans Zeltner, Geschäftsführer, Vereinigung Nordwestschweizerischer Spitäler (VNS)

Arbeitskräfte benötigt werden. Die Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen werden weiterhin der Ausbildung und Optimierung der Organisationsstruktur hohe Priorität zuordnen. Dabei braucht es jedoch die Unterstützung von politischer Seite.

Auch wenn alles daran gesetzt wird, möglichst viel inländisches Personal zu rekrutieren, ist es für die Versorgung der Bevölkerung im medizinischen und pflegerischen Bereich notwendig, weiterhin ausländische Gesundheitsfachkräfte einstellen zu können.

Die Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen erhöhen soweit wie möglich ihre Aus- und Weiterbildungsplätze und sichern sich so nachhaltig den fachlichen Nachwuchs in der Spitalbranche

Schweiz. Sie verlängern die Berufsverweildauer beispielsweise durch Anpassung der Arbeitsbedingungen für ältere Mitarbeitende und Eltern. Zudem fördern sie den Quer- und Wiedereinstieg, um das Inländerpotential optimal auszuschöpfen.

Das Gesundheitswesen bietet ein vielseitiges Berufsbildungssystem mit rund 15 Gesundheitsberufen (Berufslehre, Höhere Fachschulen und Fachschulen) an. In den Gesundheitsbetrieben Basel-Stadt und Baselland werden aktuell rund 1'900 Lernende und Studierende ausgebildet. Nähere Informationen zur Aus- und Weiterbildung im Gesundheitswesen sind unter www.oda-gesundheit.ch (E-Mail oda@odagbb.ch) zu finden.

Fachkräfteinitiative: nötig, aber limitiert in der Wirkung

Das europapolitische Dilemma um die Umsetzung der MEI-Initiative rückt den chronischen Mangel an einheimischen Fachkräften erneut ins Rampenlicht. Der Bund möchte ihn mit einer breit angelegten Fachkräfteinitiative bekämpfen.

Fachkräftemangel ist allerdings kein neues Phänomen, auch in den neunziger Jahren beklagten sich 40% der befragten Unternehmen über fehlendes Personal. Von der Demografie ist diesmal keine Linderung zu erwarten ist. Im Gegenteil: Die Schweizer Erwerbsbevölkerung wird ab dem Jahr 2021 zu schrumpfen beginnen. Die Referate und Debatten am Basel Economic Forum zeigten, dass die Branchen und Interessengruppen mit den ihnen zur Verfügung stehen Mitteln intensiv an der Bewältigung der Personalknappheit arbeiten. Das ist legitim und nötig.

Auf gesamtwirtschaftlicher Flughöhe musste den Teilnehmern des BEF allerdings bewusst werden, dass das eigentliche Problem tiefer wurzelt. Auf den kürzesten Nenner gebracht lautet es: der anhaltende Erfolg der Schweiz als Premium-Standort im Herzen Europas hat dazu geführt, dass die demographische Basis des Landes nicht ausreicht, um die Personalbedürfnisse der Firmen (und

leider nicht zu vergessen: des Staates) zu befriedigen. Die Schweiz ähnelt einem Stadtstaat ohne grosses Hinterland. Gelingt es einer Branche, mehr Personal aus dem Inland zu rekrutieren, werden diese Arbeitskräfte anderswo fehlen.

Dieser Umstand ist der Grund für die anhaltende Zuwanderung. Sie ist im Wesentlichen noch immer eine «Pull-Migration», ausgelöst durch den inländischen Mangel. Das ist daran abzulesen, dass der Zuwachs von Erwerbstätigen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt seit 2'000 (rund 800'000 Erwerbstätige) ausschliesslich aus dem Ausland gespeist wurde, gleichzeitig aber keine grossflächige Verdrängung im Inland stattfand, denn die Arbeitslosigkeit nahm nicht zu.

Die Fachkräfteinitiative des Bundes kann die heimische Knappheit nicht beheben, sondern bestenfalls mildern. Schon letzteres wäre ein Erfolg. Mit einer Erwerbspartizipation von über 81% schöpft die Schweiz ihren Arbeitskräf-

tepool nämlich heute schon aus wie kaum ein anderes Land. Eine weitere Erhöhung wird schwierig und teuer. Die Erwartungen und Ziele sollten also nicht zu hoch gesteckt werden. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass wir auch inskünftig auf Zuzug aus dem Ausland angewiesen sein werden.

Neben den älteren Arbeitskräften sollen es vor allem die Frauen richten. Allerdings haben letztere punkto Partizipation schon weit aufgeholt und werden über kurz oder lang zu den Männern aufschliessen. Auffallend ist hingegen der hohe weibliche Teilzeitanteil mit oft sehr tiefen Anstellungsgraden. Hier liegt wohl am meisten «Potenzial» brach. Der verspätete Aufbau der externen Kinderbetreuung spielt hier zwar mit, ist aber kaum der Hauptgrund für die tiefen Penssen der Frauen.

Zum einen wird das Arbeitsangebot durch das hohe Schweizer Lohnniveau selbst reduziert - auch bei den Männern. Dies ist die erfreuliche Folge des Erfolgs und von daher nicht zu ändern. Zum andern untergraben aber massive implizite Progressionen auf den «Zweiteinkommen» verheirateter Frauen die Arbeitsanreize. Hierzu trägt nicht nur die formelle Steuerprogression unter gemeinsamer Veranlagung bei, sondern auch einkommensabhängige Krippentarife und einige Aspekte der Sozialpolitik. Nicht selten bleiben von einem zusätzlich verdienten Franken nur 20 Rappen oder noch weniger übrig. An diesem Missstand sollte die Politik arbeiten. Ziel muss es sein, dass der Staat möglichst wenig in die individuellen Lebenspläne der Menschen eingreift.



Dr. Patrik Schellenbauer, Geschäftsleitungsmitglied von Avenir Suisse

Der Kampf um gut Ausgebildete wird sich verstärken

Die Nachfrage in der Schweiz nach qualifizierten Arbeitskräften wird weiter anhalten. Dem kann man mit Massnahmen im Inland begegnen. Aber ausreichen wird dies nicht. Auch international werden Hochqualifizierte knapper.

Wirtschaftsvertreter wurden während der Debatten um die Zuwanderungsinitiativen immer wieder mit den gleichen Vorwürfen konfrontiert: Der «Fachkräftemangel» entpuppte sich bei näherem Hinsehen als Märchen, denn man würde einfach das inländische Arbeitskräftepotenzial zu wenig ausnützen. Doch wie gross ist dieses inländische Potenzial wirklich?

Tatsächlich ist auf den ersten Blick kaum einzusehen, weshalb die Personalverantwortlichen vieler Unternehmen sich über den ausgetrockneten Arbeitsmarkt beklagen, während es die Arbeitslosenquote einfach nicht schafft, längerfristig unter 3 Prozent abzutauchen. Es sind mehrere sich überlagernde Prozesse, die hier ihre Wirkung entfalten. Der erste ist ganz offensichtlich die demografische Entwicklung. Der Anteil der Menschen im arbeitsfähigen Alter entwickelt sich im Verhältnis zum Anteil der Rentenbezüger seit Jahrzehnten ungünstig. Der grösste Sprung steht uns aber noch bevor, wenn in 10 bis 15 Jahren die «Babyboomer» 65 werden. In manchen Jahren werden über 50'000 Menschen weniger in den Arbeitsmarkt einsteigen als ihn verlassen.

Die Nachfrage nach Arbeitskräften wird aber mindestens ebenso stark befeuert durch den Strukturwandel in der Schweizer Wirtschaft. Von einem Industrie- und Bankenland haben wir uns innert weniger Jahrzehnte zu einem innovationsorientierten Forschungs-, Produktions- und Dienstleistungsstandort entwickelt. Und als solcher stehen wir heute nicht mehr nur mit den benachbarten Wirtschaftsräumen in Konkurrenz, sondern mit den wettbewerbsfähigsten Standorten der ganzen Welt. Das bleibt nicht ohne Folgen für unseren Arbeitsmarkt. Gefragt sind heute immer häufiger Expertinnen

und Fachleute mit vertieften Kenntnissen in Spezialgebieten. Das gilt für die Forschung und die Medizin ebenso wie für das Ingenieurwesen oder die IT-Branche. Ausreichend viele Menschen mit solchem Knowhow auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zu finden, ist längst zum Ding der Unmöglichkeit geworden. Auch die Hochschulen benötigen vermehrt ausländische Forscherinnen und Forscher, damit sie international wettbewerbsfähig bleiben und ihre hohe Qualität halten können.



Prof. Dr. Rudolf Minsch,
Chefökonom *economiesuisse*

Selbstverständlich gibt es noch brachliegende Potenziale in der Schweiz. Durch konstante Weiterbildung können Arbeitnehmende heute bis zur Pensionierung «up to date» bleiben. Mit flexibleren Arbeitszeiten und Teilzeitmodellen lassen sich gut ausgebildete Inländerinnen mit Sicherheit noch stärker in den Arbeitsmarkt einbinden. Und mit der Erhöhung der Anzahl Ausbildungsplätze beispielsweise in den Informatikberufen oder an den medizinischen Fakultäten kann dem Mangel ebenfalls entgegengewirkt werden. Ja, das alles muss die Schweiz, müssen die Arbeitgeber noch ausgeprägter

tun als heute. Doch ausreichen wird es nicht. Eine Studie, welche die Universität Basel kürzlich im Auftrag von *economiesuisse* und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband durchgeführt hat, zeigt dies klar: Selbst wenn wir das Inlandpotenzial voll ausschöpfen, fehlen der Schweiz bei halbwegs konstanter Entwicklung bis 2030 allein im Gesundheits- und Pflegebereich 140'000 Arbeitskräfte, weitere 40'000 in den Ingenieurberufen, 30'000 in Unterricht und Bildung... die Reihe liesse sich fast beliebig fortsetzen.

Solche Langfristprognosen sind natürlich mit einer gehörigen Portion Vorsicht zu geniessen, denn künftige Entwicklungen wie die Innovation oder die Erhöhung der Produktivität lassen sich nun mal nicht voraussehen. Es kommt auch nicht auf die genaue Zahl an. Dennoch kann mit Fug und Recht gesagt werden, dass der Mangel an gut ausgebildeten Arbeitskräften in der Zukunft eher steigen als sinken wird. Und bei einem ausgeschöpften inländischen Potenzial können nun mal nur Zugewanderte diese Lücke füllen. Die Migration ist auch die einzige Massnahme, mit der die Alterungskurve der Bevölkerung nachhaltig beeinflusst werden kann.

Und weil sich immer mehr Länder bereits heute vor dieselbe Herausforderung gestellt sehen, betrifft der Mangel an Gutqualifizierten nicht nur die Schweiz. Bereits ist der Kampf um Talente Realität. Firmen und Hochschulen buhlen weltweit um die Besten. Und dieser Kampf wird sich noch verstärken. Die Schweiz hat gute Karten, denn sie ist attraktiv. Wir tun gut daran, die gut ausgebildeten Zuwanderer – und ihre Kinder – nicht zu vergraulen, sondern weiterhin mit offenen Armen zu empfangen.

Attraktive Wirtschaftsräume ziehen Fachkräfte an

Welche Standortfaktoren tragen zur Attraktivität eines Wirtschaftsraums bei?
Dazu einige Gedanken aus Sicht der Wirtschaftsförderung.

Die Wirtschaftsförderungsorganisation BaselArea unterstützt Firmen in der Region Basel sich anzusiedeln. Die Organisation begleitet rund 100 Firmengründungen pro Jahr und leistet mit dem Steuersubstrat, Investitionen und circa 800 Arbeitsplätzen einen wichtigen Beitrag zur regionalen Wertschöpfung.

Damit der Wirtschaftsstandort Basel weiterhin im Wettbewerb mit anderen Ländern und Regionen besteht und für ansiedlungswillige Unternehmen attraktiv bleibt, braucht es stabile Rahmenbedingungen. Eine massgebliche Voraussetzung ist der einfache und schnelle Zugang zu Fachkräften die vor Ort sind oder die die Möglichkeit haben, sich rasch und einfach niederzulassen. Die Schweiz zeichnet sich gegenüber dem Ausland besonders dadurch aus, dass sie über ein solides Bildungssystem mit ausgezeichneten Universitäten und Fachhochschulen verfügt. Zusätzlich sichert das duale Berufsbildungssystem mit der kombinierten Lehrlingsausbildung und Berufsschule den ausgebildeten Nachwuchs in technischen, sozialen und administrativen Berufen. Die zentrale Lage der Schweiz garantiert den Zugriff auf einen grossen Talent-Pool. So pendeln im Dreiländereck Deutschland-Frankreich-Schweiz täglich 70'000 Grenzgänger in die Region Basel zum Arbeiten.

Speziell im Bereich Life Sciences positioniert sich die Region mit ihren Fachkräften in der Champions-League. So hat die Region Basel mit 27'600 hochqualifizierten Mitarbeitenden einen fünffach grösseren Talente-Pool als Zürich oder Genf. Die von BaselArea angesiedelte US Firma Abbott AG, wel-



Iris Welten, Geschäftsführerin BaselArea

che im pharmazeutischen Produktbereich in 130 Ländern tätig ist und weltweit 70'000 Mitarbeiter beschäftigt, davon 800 in der Schweiz sagt dazu: «Der Standort Basel hat meine persönlichen und beruflichen Erwartungen übertroffen. Das soziale und berufliche Umfeld ist wirklich hervorragend. Zusammen mit der dynamischen Umgebung der Pharmaindustrie sind dies die Schlüsselfaktoren, um Talente aus dem In- und Ausland an den Hauptsitz nach Basel zu holen.» Mike Warmuth, Senior Vice President, Established Products Division. In der Medizintechnik sowie in der Logistik kann die Region ebenfalls auf Spezialisten zurückgreifen. Über 7'500 gut ausgebildete Fachkräfte mit Kenntnissen in der maschinellen Bearbeitung von Materialien, dem Bau von CNC-Maschinen oder elektronischen Komponenten tragen dazu bei, dass die Region Basel in dieser Branche wettbewerbsfähig bleibt und ausländische Investoren anzieht. Die Region Basel ist zudem ein beeindruckender Logistikcluster: 16'000 Mitarbeitende arbeiten hier in 990 Unternehmen, die ei-

nen zentralen Hub für Im- und Export von wertschöpfungsintensiven Gütern und Produkten bilden. Es ist für einen Wirtschaftsstandort wie die Region Basel entscheidend einen Fachkräftemangel in Zukunft zu verhindern - ansonsten büsst die Wirtschaftsregion bei ihrer Standortqualität beträchtlich ein. Die Konsequenz wäre, dass sich neue Unternehmen aus dem In- und Ausland nicht mehr in unserer Gegend niederlassen. Sie würden andere Wirtschaftsräume mit besseren Bedingungen und Fachkräften bevorzugen, um ihre Investitions- und Expansionspläne umzusetzen. Geschäftsführerin der BaselArea, Iris Welten meint dazu: «Firmen brauchen Fachkräfte, um im Wettbewerb gegenüber Mitbewerbern zu bestehen und ihre Existenz zu sichern. Ansiedlungswillige Unternehmen bereichern den Wirtschaftsraum, ergänzen die Wertschöpfungskette einer Region und steigern die Attraktivität eines Wirtschaftsstandortes. Sie tragen zu einer gesunden und diversifizierten Wirtschaft bei und somit zur Sicherung und zu Wachstum des Wohlstand einer Region.»

Die Masseneinwanderungsinitiative – mögliche Folgen für unsere Region

Die Schweizer Stimmbevölkerung nahm am 9. Februar 2014 knapp die Masseneinwanderungsinitiative an – nun ist der Bund gefordert. Erste Auswirkungen sind in der Region Basel bereits spürbar: Die Wirtschaft investiert zurückhaltender und hochqualifizierte Fachkräfte überlegen sich gut, ob sie in die Region ziehen möchten.

metrobasel organisierte in Zusammenarbeit mit economiesuisse und dem Arbeitgeberverband Basel am 26. August den Anlass zur Masseneinwanderungsinitiative. Regula Ruetz, Direktorin von metrobasel eröffnete die Veranstaltung. Sie wies auf die möglichen Folgen der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) für die Schweiz hin. Ohne Zuwanderung und die über 65'000 Grenzgänger hätten wir in den nächsten Jahren schlichtweg zu wenige Fachkräfte, welche die Wirtschaft in unserer Region dringend benötigt. Damit verspielten wir einen wichtigen Standortfaktor: die Verfügbarkeit von hochqualifizierten Fachkräften. Die Schweiz verliere so an Attraktivität, welche unseren Wohlstand garantiert.

Barbara Gutzwiller, Direktorin des Arbeitgeberverbands Basel, forderte eine Umsetzung der MEI mit Augenmass. Kurzaufenthalter und Grenzgänger sollten nicht kontingentiert werden, denn bereits heute bestehe ein Fachkräftemangel in gewissen Berufen. Vonseiten der Politik und der Wirtschaft müsse das Potential von inländischen Arbeitskräften besser genutzt werden. Dafür brauche es aber eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Förderung der älteren Mitarbeitenden. Yves Rossier, Staatssekretär im EDA, stellte die Umsetzungsstrategie des Bundesrates vor. Dieser strebe eine konsequente und rasche Umsetzung an, eine schnelle Einigung mit der EU sei jedoch nicht zu erwarten, da für diese die Personenfreizügigkeit nicht verhandelbar sei. Die Unsicherheit für die Wirtschaft dauere somit noch an, es sei ebenfalls nicht auszuschliessen, dass durch die Umsetzung der MEI sogar die Bilateralen Verträge fallen könnten. Dies würde einen herben Rückschlag für die Schweiz bedeuten.

Das anschliessende Podium leitete Mirjam Jauslin, Chefredaktorin a.i. von TeLebasel. Es nahmen Staatssekretär Yves Rossier, Luzi Stamm, SVP-Vizepräsident und Nationalrat, Prof. Dr. Rudolf Minsch, Chefökonom von economiesuisse, Pascal Brenneisen, Vizepräsident von science-industries switzerland, Hansjürg Dolder, Leiter des Amt für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt, Dr. Werner Kübler, Direktor des Universitätsspitals Basel und Eduard Schmied, Präsident Bauunternehmer Region Basel daran teil. Das Podium diskutierte die bereits eingetretenen und zu erwartenden Auswirkungen der Masseneinwanderungsinitiative für die Wirtschaft und unsere Region.

Die durch die Annahme der Initiative entstandene Unsicherheit zeige sich bereits durch die Zurückhaltung der Wirtschaft bei Investitionen. Insbesondere international tätige Firmen würden sich genau überlegen, ob sie an einem Standort, wo allenfalls die notwendigen hochqualifizierten Fachkräfte nicht erhältlich seien, weiter Gelder investierten. Viele Mitarbeitende in der Forschung, welche für unseren Innovationsstandort von grösster Bedeutung ist, seien zudem verunsichert, ob ihre Arbeitsplätze auch in Zukunft gesichert seien oder ob sie allenfalls ins Ausland verlagert würden.

Mit Kontingenten, in welchen auch die Grenzgänger eingeschlossen wären, würden im Gesundheitswesen viele Fachkräfte fehlen – sowohl Ärzte als auch Pflegepersonal.



Staatssekretär Yves Rossier

SVP-Nationalrat und MEI-Befürworter Luzi Stamm war der Überzeugung, dass der Schweiz keine grossen Schwierigkeiten entstünden, Fachkräfte ins Land zu holen. Die vor der Annahme der Personenfreizügigkeit bis 2007 geltende Regelung mit Kontingentierungen habe auch funktioniert. Die Podiumsteilnehmenden äusserten grosse Bedenken im Blick auf die verträgliche Umsetzung der MEI für Wirtschaft und Gesundheitswesen. Ob und wie diese überhaupt umgesetzt werden könne, zeige sich in den nächsten Monaten.



Engagierte Podiumsdiskussion: die Teilnehmenden äusserten grosse Bedenken wie die Initiative verfassungskonform und ohne grosse negative Folgen für die Wirtschaft umgesetzt werden kann

Wirtschaftsforum Fricktal 2014: Strategien, Trends und Visionen

Das diesjährige Wirtschaftsforum Fricktal, welches jährlich in Zusammenarbeit mit metrobasel im September veranstaltet wird, befasste sich mit Visionen für die Region. Wo wird das Fricktal im Jahr 2050 wirtschaftlich stehen und wie wird es aussehen?

In seiner Begrüssung ging der Gastgeber und Stadtamman von Rheinfelden, Franco Mazzi, auf bereits im Fricktal eingeleitete Visions- und Veränderungsprozesse ein.

Im anschliessenden Gespräch mit Mirjam Jauslin, stv. Chefredaktorin von Telebasel, legte die Direktorin von metrobasel, Regula Ruetz, dar, welche sogenannten «Megatrends» – langfristige, globale Veränderungen auf uns zukommen, welchen Einfluss die Wissensgesellschaft und der technische Fortschritt auf die Gesellschaft haben werden und wie wir idealerweise wohnen, arbeiten

und die Freizeit verbringen werden. Sie erläuterte, wie die metrobasel Vision 2050 entstanden ist und wie wir von unserer Vergangenheit aber auch von Kultur und Umfeld geprägt werden. Alternative Wohnformen, Communities, Home office, intelligentes Pendeln, teilen statt besitzen, den Rhein als Verkehrsader und Freizeitraum nutzen sowie vermehrt Innovation fördern, waren nur einige der angesprochenen Zukunftsvisionen.

Der Zukunftsforscher Dr. Andreas Walker ging in seinem Referat auf neue Arbeitsformen ein und Peter Riebli, Leiter der

Syngenta-Werke Nordwestschweiz, zeigte auf, wie die Welt mit einer Bevölkerung von fast zehn Milliarden Menschen im 2050 ernährt werden kann.

Die Podiumsteilnehmenden diskutierten mögliche Visionen und Strategien. Regula Ruetz und Dr. Andreas Walker betonten, dass Megatrends auch im Fricktal spürbar seien, das Leben im 2050 aber nicht komplett anders sein werde als heute. Einig waren sich die Teilnehmenden, dass sich zwar nicht alles ändern werde, dass aber bereits heute Weichen für die Zukunft von morgen gelegt werden müssen.



Geschätzte Liegenschaften.
Bewertung von Wohn-, Geschäfts- und Industrieliegenschaften
Vermittlungen
Kauf- und Verkaufsberatung

REICHENSTEINERSTR. 10
CH-4053 BASEL
+41 (0)61-336-3060
WWW.HIC-BASEL.CH
INFO@HIC-BASEL.CH

HIC
HECHT IMMO CONSULT AG

WIR HEISSEN
ZWAR
SWISSPRINTERS,
ABER WIR
SIND AUCH:

	SWISScontentmanagers	SWISSindividualizers	SWISSmarketers
SWISSfolders	SWISSadvertisers	SWISSdatamanagers	SWISSbinders
SWISSpictureexperts	SWISSperformers	SWISSadministrators	SWISSphotographers
SWISSproofreaders	SWISSlayouters	SWISStackers	SWISSretouchers

DIE GRÖSSTE SCHWEIZER DRUCKEREI IST AUCH IHR PARTNER FÜR PREMEDIA UND VERLAGSSERVICES.

Das Erstellen von Medien beginnt bei uns schon lange vor dem Druck. Und geht weit darüber hinaus. Denn als innovatives Unternehmen optimieren wir nicht nur Abläufe, sondern bauen unser Dienstleistungsangebot ständig aus. Nicht zuletzt, um die elektronische und die gedruckte Welt schneller und enger miteinander zu vernetzen. Perfektionieren auch Sie Ihre Abläufe, wir helfen Ihnen gerne dabei. www.swissprinters.ch

metrobasel – Rückblick und Ausblick

metrobasel Projekte 2014/2015 und das BEF Basel Economic Forum.

Ein Blick zurück

Die diesjährige metrobasel Generalversammlung vom 28. April 2014 durften wir auf Einladung des CEO Ralph Heinisch am Hauptsitz der Weleda AG in Arlesheim durchführen. Seit Gründung von metrobasel hatte Dr. Ingrid Duplain während sieben Jahren den Verein präsidiert. Nun gab sie das Präsidium an ihren Nachfolger, Dr. Uwe Böhlke ab. Die Mitglieder verabschiedeten sie mit einem warmen Applaus und hiessen Böhlke als neuen Präsidenten herzlich willkommen. Sämtlichen Anträgen wurde zugestimmt. Im Anschluss an die ordentliche GV informierte Andreas Sommer, CCO von Weleda, die Teilnehmenden über das Unternehmen Weleda und dessen Arzneimittel und Naturkosmetikprodukte. Die Gäste durften nach einer Führung durch den aussergewöhnlichen Produktionsbetrieb einen ausgezeichneten Apéro riche geniessen, anregende Gespräche führen, Netzwerke pflegen und am Schluss eine grosszügig mit Weleda-Produkten gefüllte Tasche mit nach Hause nehmen.

Anlass zur Masseneinwanderungsinitiative

Nach der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative vom 9. Februar 2014 hat metrobasel einen Anlass zur Umsetzung dieser Initiative und der Strategie des Bundes initiiert und organisiert. Der Anlass wurde von economiesuisse und dem Arbeitgeberverband Basel engagiert unterstützt. Die drei Organisationen wollten im Hinblick auf die Ecopop-Initiative aufzeigen, wie wichtig ausländische Fachkräfte für unsere Region sind. Staatssekretär im EDA und Chefdiplomat der Schweiz, Yves Rossier, äusserte sich in seinem Referat und auf dem Podium offen zum Verhandlungsspielraum der Schweiz. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 27 dieses reports.

Monitoring

metrobasel ist zurzeit daran, ein Monitoring zu allen bisherigen metrobasel Studien zu erstellen. Damit möchten wir unsere Arbeit auf deren Wirkung im Ziel überprüfen aber auch aufzeigen, wo sich seit unseren Empfehlungen etwas verändert hat und wenn ja, in welche Richtung, oder wo noch Handlungsbedarf besteht. Diese grössere Arbeit werden wir im nächsten Jahr finalisieren und vorstellen.

Erfolgreiches erstes BEF Basel Economic Forum

Am 17. November 2014 fand das erste BEF Basel Economic Forum statt. Das BEF wurde von metrobasel 2013 initiiert, geplant, organisiert und zusammen mit dem Arbeitgeberverband Basel veranstaltet. Das diesjährige Forum befasste sich mit dem Fachkräftebedarf und Fachkräftemangel. Hochkarätige Referenten und Podiumsteilnehmende gingen in ihren interessanten Ausführungen auf gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Fragen ein und äusserten sich zu möglichen Lösungsvorschlägen. Mehr dazu auf den Seiten 10 – 17.

Beirat

metrobasel ist es gelungen, einen hochkarätigen Beirat ins Leben zu rufen. Dieser bringt wissenschaftliches Know-how ein, innovatives Denken und ein grosses Wissen zu den Herausforderungen der Region. Der Beirat liefert Impulse für kommende Studien und Projekte, welche von metrobasel realisiert werden sollen.

Projekte 2015

Mit unseren Partnern und dem Vorstand wird diskutiert, wie wir die verschiedenen vom Beirat vorgeschlagenen Projekte umsetzen sollen. Ein grösseres Projekt befasst sich mit dem Thema «aging», dem sich ebenfalls das zweite BEF Basel



Regula Ruetz, Direktorin metrobasel

Economic Forum vom November 2015 widmen wird: www.baseleconomicforum.ch. Zudem werden wir ein sehr aktuelles Thema rund um die Bilateralen Verträge mit der EU aufnehmen und eine breite Umfrage dazu starten.

Auch werden wir uns wiederum mit den Standortfaktoren der Subregionen von metrobasel befassen und selbstverständlich werden die Mitglieder und Partner von metrobasel auch im kommenden Jahr zu verschiedenen interessanten Anlässen eingeladen sowie über Newsmails zu den Aktivitäten von metrobasel informiert.

Ihre Meinungen, Inputs und Ideen sind uns wichtig. Bringen Sie sich bei metrobasel ein und unterstützen Sie damit die Bestrebungen von metrobasel, dass unsere Region auch in Zukunft wirtschaftlich erfolgreich sein wird und die hohe Lebensqualität erhalten bleibt!

Werden Sie Mitglied

metrobasel ist der Think Tank und die neutrale Plattform für die Metropolitanregion Basel. Unser Ziel ist es aufzuzeigen, welche Standortfaktoren für den Wohlstand unserer Region entscheidend sind und welche Veränderungen angestossen werden müssen. Um darzulegen, welchen Herausforderungen wir uns stellen müssen, erarbeitet metrobasel Studien, veranstaltet Diskussionsplattformen und Anlässe - wie z.B. das BEF Basel Economic Forum - und sensibilisiert eine breite Bevölkerung über Kommunikationskanäle - wie beispielsweise dem metrobasel report.

Mit Ihrem Beitrag unterstützen Sie die Zielsetzungen und Projekte von metrobasel und helfen mit, dass unsere Region auch in Zukunft so erfolgreich ist wie heute. Es gilt, Innovationsfähigkeit, bestmögliche Bildung, gute Arbeitsplätze, Wohlstand und Lebensqualität nicht nur zu erhalten sondern auch zu fördern.

Werden Sie Mitglied bei metrobasel und nehmen Sie an Informations- und Networking-Anlässen teil!

- ☐ **Gönnerbeitrag ab CHF 50, oder CHF (ohne statutarische Gegenleistungen)**
- ☐ **Ich möchte Einzelmitglied werden und bezahle CHF (mindestens CHF 100)**
- ☐ **Ich möchte Premiummitglied werden und mich bei Projekten aktiv einbringen
(Mitgliederbeitrag für Einzelpersonen ab CHF 1'000)**
- ☐ **Ich möchte eine Firmen-/Verbands-/Organisationsmitgliedschaft eingehen. Bitte senden Sie mir Unterlagen dazu**
- ☐ **Bitte nehmen Sie Kontakt mit mir auf**

Beiträge und Leistungen für Mitglieder, Basis- oder Projektpartner (Unternehmen und Organisationen) finden Sie unter www.metrobasel.org oder fordern Sie die Unterlagen an: info@metrobasel.org oder 061/272 11 44.

Name/Vorname:

Evtl. Firma/Funktion:

Strasse/Nr.:

Wohnort:

Evtl. Mailadresse:

Bitte senden Sie uns Ihre Rückmeldung per E-Mail/Scan an info@metrobasel.org oder per Fax an 061/272 11 42.

Für die Überweisung eines Gönner- oder Mitgliederbeitrages auf folgendes Konto danken wir Ihnen herzlich.

Einzahlung für:

Basler Kantonalbank, 4002 Basel

Zugunsten von: CH22 0077 0016 5495 1441 7

metrobasel, Aeschenvorstadt 4, 4051 Basel

Konto 40-000061-4

BIC: BKBBCHBBXXX



Aini fir alli.

bz Basel. Tagtäglich meine Zeitung.

Jetzt abonnieren: 058 200 55 05
oder www.bzbasel.ch

Acino Pharma AG • Actelion Pharmaceuticals Ltd. • Agglomerationsprogramm Basel • Angestelltenvereinigung Region Basel arb • Arbeitgeberverband Basel • Architekten Quadrat Basel • BaselArea (Wirtschaftsförderung Basel-Stadt und Basel-Landschaft) • BASF Schweiz AG • Basler Kantonalbank BKB • Bider & Tanner • Bloch Thomas, Druckerei Bloch AG • BRB Bauunternehmer Region Basel • Brenntag Schweizerhall AG • Buchs Melchior, CEO Business Parc Reinach • Bund Schweizer Architekten BSA • Burckhardt+Partner AG • BVB Basler Verkehrs-Betriebe • Clariant Produkte (Schweiz) AG • Datalynx AG • Degelo Architekten • Deloitte AG • Diener & Diener Architekten • DSM Nutritional Products • E. Gutzwiller & Cie Banquiers • economiesuisse • Einwohnergemeinde Bettingen • EuroAirport Basel-Mulhouse-Freiburg • F. Hoffmann-La Roche AG • fadeout • Forum Regio Plus (Verein zur Förderung des Schwarzbubenlandes) • Fricktal Regio Planungsverband • Gebäudeversicherung Kanton Basel-Stadt • Gemeinde Arisdorf • Gemeinde Blauen • Gemeinde Langenbruck • Grand Hotel Les Trois Rois • Groupe Mutuel • GSI Bau- und Wirtschaftsingenieure AG • Hecht Immo Consult AG • Helvetia Versicherungen • Herzog & de Meuron Architekten • HIAG Immobilien Schweiz AG • Hochschule für Gestaltung und Kunst der FHNW • Innocel Innovations-Center Lörrach GmbH (Wirtschaftsförderung der Stadt Lörrach) • IPT Beider Basel • Jakob Müller Holding AG • Konnex • Kraftwerk Birsfelden AG • Lonza Group AG • Meinicke Martina, Product Managerin • Merian Iselin Spital • Mirabaud & Cie Banquiers Privés • Novartis International AG • PricewaterhouseCoopers • Promotion Laufental • Reinprecht Harald, Ethiker • Peter Riedel Metallbau und Schlosserei AG • Schober Bonina AG • Sparkasse Lörrach-Rheinfelden • Stadt Liestal • Stadt Lörrach • Sturm Werner, CEO Arnold AG • Syngenta Crop Protection AG • VISCHER Anwälte und Notare • VSUD, Vereinigung Schweizer Unternehmen in Deutschland • Weleda AG • Wirtschaftsregion Südwest GmbH • Wohnbau Lörrach • Zwimpfer Partner Architekten SIA

Beiräte metrobasel 2014/2015

Prof. Dr. Crispino Bergamaschi, Direktionspräsident Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW; Pascal Brenneisen, ehem. Vizepräsident scienceindustries switzerland; Jürg Erismann, Head of Basel/Kaiseraugst Site, F. Hoffmann-La Roche AG; Prof. Dr. Madeleine Herren-Oesch, Direktorin Europainstitut Basel; Prof. Dr. Antonio Loprieno, Rektor Universität Basel; Prof. Dr. Urs Müller, Präsident Verband Schweizerischer Kantonalbanken; Prof. Dr. Rudolf Minsch, Chefökonom economiesuisse; Dr. Stephan Mumenthaler, Head Economic & Public Affairs Novartis International AG; Regula Ruetz, Direktorin metrobasel; Dr. Gerhard Schwarz, CEO avenir suisse; Prof. Dr. Theodor Karl Sproll, Rektor Duale Hochschule Baden-Württemberg Lörrach; Dr. Andreas M. Walker, Co-Präsident swissfuture

Der Vorstand von metrobasel

Dr. Uwe H. Böhlke, Präsident metrobasel; Regula Ruetz, Direktorin metrobasel; Dr. Jean-Daniel Bonny (kooptiert), Head of Research & Development Acino Pharma AG, Rolf Brugger, Unternehmensberater, VR-Präsident Top Consult & Capital AG; Christian Egeler, Grossratspräsident Basel-Stadt, Dipl. Bauingenieur ETH, RappTrans AG; Gudrun Heute-Bluhm, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Städtetags Baden-Württemberg, Mitglied des Kreistags; Prof. Jacques Herzog, Herzog & de Meuron Architekten; Jan Krarup; Architekten-Quadrat Basel, CEO Zwimpfer Partner Architekten SIA; Franco Mazzi (kooptiert), Stadttammann der Stadt Rheinfelden; Prof. Dr. Urs Müller, Präsident Verband Schweizerischer Kantonalbanken; Rudolph Schiesser, VR-Präsident Airport Hotel und Grand Casino Basel, VR-Präsident Grand Hotel Les Trois Rois, Alexandre Stotz, Partner PricewaterhouseCoopers



Bessere Arzneimittel dank Innovation

Novartis will hochwertige medizinische Lösungen entdecken, entwickeln und bereitstellen und damit auf die sich wandelnden Bedürfnisse von Patienten und Gesellschaft auf der ganzen Welt eingehen.

Wir sind überzeugt, dass unser vielfältiges Gesundheitsportfolio, unser Engagement für Innovation und unsere verantwortungsbewusste Vorgehensweise es uns ermöglichen, unsere Mission zu erfüllen: Krankheiten vorzubeugen und zu heilen, Leiden zu lindern und Lebensqualität zu verbessern.

Novartis ist ein in über 140 Ländern tätiges und weltweit führendes Gesundheitsunternehmen, das in der Schweiz zu Hause ist.