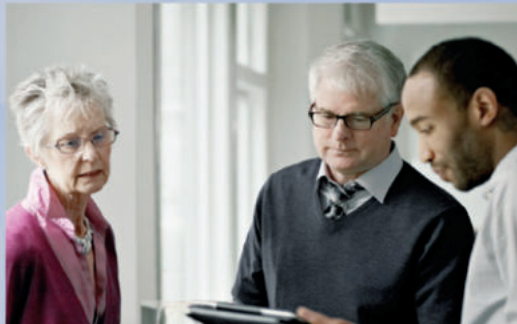


metrobasel

report 2016



© ruweba kommunikation ag

«Aging — Alterung der Gesellschaft»

- ▶ Aging und Arbeitswelt — BEF Basel Economic Forum 2016
- ▶ Aging und Wohnen
- ▶ Wirtschaftsforen Lörrach, Fricktal und Binningen, MEI-Anlass



Für eine starke Region

Die Region Basel ist unsere Heimat und unsere Zukunft. Eine lebendige, lebenswerte Region und eine gesunde Wirtschaft sind uns Anspruch und Verpflichtung zugleich. Dafür setzen wir uns ein. Tag für Tag.

www.bkb.ch



**Basler
Kantonalbank**



MCH Group

Das einzigartige
Live Marketing Netzwerk

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

Umfassende Dienstleistungen im gesamten nationalen und internationalen Live Marketing Markt – Consulting, Konzeption, Management, Standbau und Einrichtungen sowie Multi Media.

Rund 90 Eigen- und Gastmessen, darunter die weltweit wichtigsten Messen in den Bereichen Uhren und Schmuck sowie Kunst – Baselworld und Art Basel.

Moderne Event Infrastrukturen für Messen, Kongresse sowie Events jeder Art – in Basel, Zürich und Lausanne.



Inhalt

4	Vorwort – Alain Berset, Bundesrat
5	Die Gesellschaft des langen Lebens – Ein Beitrag zu Aging und Workforce <i>– Winfried Kretschmann, Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg</i>
6	Vorworte der Regierungsräte Christoph Brutschin, BS; Thomas Weber, BL; Stephan Attiger, AG; sowie von Oberbürgermeister Jörg Lutz, Stadt Lörrach
8	Ältere Fachkräfte und die Arbeitswelt – metrobasel
14	Die Aging Workforce «bottom up» mobilisieren – Dr. Monika Engler, HTW Chur
15	Ein Standardrezept steht nicht zur Verfügung – Thomas Weber, Regierungsrat Basel-Landschaft
16	Ältere Mitarbeitende – unschätzbare Ressource und komplementäre Kraft <i>– Dr. Thomas Bösch, Leiter HR Schweiz und Country HR Coordination, Novartis</i>
18	Zunehmende Bedeutung der älteren Arbeitnehmenden für die Wirtschaft <i>– Dr. Boris Zürcher, SECO</i>
19	Eine Anstrengung, die sich lohnt – Barbara Gutzwiller, Direktorin Arbeitgeberverband BS
21	Wohnung als Arbeitsort und Ort für selbstbestimmtes Altern im höheren Leben <i>– Prof. Dr. François Höpflinger</i>
22	Die attraktiven Berufsperspektiven sichtbar machen – Kareen Vaisbrot, Swissmem
23	Die Schweiz, der Fachkräftemangel und die Grenzgänger – metrobasel
24	«Kontingente und Schutzklausel: Ein Eigentor?» – metrobasel
27	Bilaterale: Endlich Sicherheit für den Forschungsplatz <i>– Prof. Dr. Rudolf Minsch, economieuisse</i>
28	Hat es genügend altersgerechte Wohnangebote in der Region? – metrobasel
29	Thesen und Fazit – metrobasel
30	Wirtschaftsforum Fricktal 2016 zu Aging – metrobasel
31	Wie wollen wir wohnen, wenn wir älter werden? – Dr. Rolf Borner, Immobilien Basel-Stadt
32	Wirtschaftsforum Binningen: «Wohnen im Alter – Wunsch und Realität» – metrobasel
34	Werden Sie Mitglied
35	metrobasel: Projekte 2017, Partner, Beiräte und Vorstand

Wir danken für die Unterstützung



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 34 oder auf www.metrobasel.org.

Wer die Älteren stärkt, stärkt die Schweiz



Alain Berset, Bundesrat

In der Werbung werden ältere Menschen gerne attraktiv als aktive Grauhaarige dargestellt. Tatsächlich haben wir heute nach der Pension noch einen ganzen Lebensabschnitt vor uns: eine 65-jährige Frau lebt durchschnittlich noch 22, ein Mann noch 19 Jahre. Unsere Lebenserwartung hat sich in den letzten hundert Jahren beinahe verdoppelt.

Im Arbeitsleben dagegen spiegelt sich diese umwälzende Veränderung bislang noch zu wenig. Arbeitslose über 50 haben es deutlich schwerer, wieder eine Stelle zu finden und sie sind überpro-

portional von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.

Eine Gesellschaft, in der immer mehr Menschen immer älter werden, braucht einen positiven Umgang mit dem Alter. Wichtig ist der einfache Zugang zu lebenslanger Weiterbildung für alle. Nur ein Viertel der Menschen mit tiefem Bildungsniveau arbeitet in Europa länger als bis 60 – aber die Hälfte jener mit einem höheren Bildungsniveau.

Nötig ist ein zukunftsfähiges Rentensystem: Alle sollen flexibel in Rente gehen

können – vor dem ordentlichen Rentenalter, nachher oder auch gleitend. Das will auch die Reform «Altersvorsorge 2020» des Bundesrates. Denn ältere Arbeitnehmende wären häufig bereit, bei guten Arbeitsbedingungen länger zu arbeiten, was wiederum unser Rentensystem stärken würde.

Nicht zuletzt braucht es einen Mentalitäts- und Kulturwandel, der jeder Form von Altersdiskriminierung eine klare Absage erteilt. Heute begnügen sich allzu viele Arbeitgebende mit Lippenbekenntnissen, während ältere Arbeitskräfte kaum eine echte Chance bekommen. Unternehmen interessieren sich noch immer allzu oft vor allem dann für die Älteren, wenn ein Wissens- und Kompetenztransfer sichergestellt werden muss.

Ist Demographie Schicksal? Nicht, wenn wir uns als Gesellschaft aufraffen und die – eigentlich ja hoch erfreuliche – Herausforderung der Langlebigkeit als Chance begreifen. Als Chance, uns wieder verstärkt darauf zu besinnen, wie wichtig es ist, dass alle Menschen bei uns ihren Beitrag leisten können. Als Chance, das Potenzial der Menschen voll auszuschöpfen und nicht wie auch immer gearteten Vorurteilen zu opfern.

Es ist höchste Zeit, ältere Menschen nicht nur als attraktive Konsumentinnen und Konsumenten wahrzunehmen, sondern auch als motivierte und kenntnisreiche Arbeitnehmende. So stärken wir nicht nur die Betroffenen – sondern unsere Gesellschaft insgesamt. Denn der viel beschworene gesellschaftliche Zusammenhalt ist heute mehr denn je die Grundlage einer erfolgreichen Schweiz.



Die Gesellschaft des langen Lebens – Ein Beitrag zu Aging und Workforce

Angesichts der Folgen des demografischen Wandels wächst der Druck auf die Gesellschaft, sich auf diese Entwicklungen einzustellen. Daher stellen sich uns in Baden-Württemberg und den Verantwortlichen in der Schweiz die gleichen Fragen. Etwa ein Fünftel der baden-württembergischen Bevölkerung hat das 65. Lebensjahr überschritten und dieser Anteil wird auch in den nächsten Jahren weiter stark wachsen. Dabei hat sich der gesellschaftliche Blick auf die sogenannten Best Ager deutlich gewandelt: Das Alter wird nicht mehr als Lebensphase voller Sorgen und Hilfsbedürftigkeit begriffen, sondern der Blick richtet sich auf die besonderen Fähigkeiten älterer Menschen.

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rücken stärker in den Fokus, denn Innovationen und die Bewältigung des wirtschaftlichen, technischen und organisatorischen Wandels werden künftig in deutlich stärkerem Maße als bisher von ihnen getragen. Die Leistungsfähigkeit der wachsenden Gruppe der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt es daher zu erhalten. Hierfür sind vor allem altersgerechte Arbeitsbedingungen erforderlich. Die baden-württembergische Landesregierung hat diese Umbrüche erkannt und bereits wichtige Schritte und Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer eingeleitet.

Solche Veränderungen werden am besten vor Ort in den Betrieben eingeleitet. Deshalb arbeiten alle relevanten Akteure auch mit Blick auf diese Fragestellung konstruktiv in der Fachkräfteallianz zusammen, die vom Land initiiert wurde. Ganz konkret werden unterschiedliche Programme unterstützt und begleitet, wie zum Beispiel die Optimierung des Arbeitsschutzes in den Betrieben, die Verbesserung der Möglichkeiten des betrieblichen Eingliederungsmanagements, die Förderung der



Winfried Kretschmann, Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg

Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagement in allen Betrieben oder die Verbesserung des Beratungsangebotes bei Konflikten am Arbeitsplatz. Im Bereich der Weiterbildung fördert das Land außerdem im Rahmen der Fachkursförderung die Anpassungsfortbildung von älteren Beschäftigten aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds: Wenn Beschäftigte das 50. Lebensjahr überschritten haben übernimmt das Land statt der üblichen 30 Prozent sogar 50 Prozent der Kursgebühren. Auch die Frage, wie ein Wissenstransfer von älteren Beschäftigten auf jüngere gelingen kann, wird zunehmend für die Wirtschaftsleistung der Unternehmen von Bedeutung. Altersgemischte Teams wirken sich oft produktivitätssteigernd aus. Zugleich fördern sie Verständnis und Respekt bei Jüngeren für die Leistung der Älteren.

Die Gesellschaft des langen Lebens bietet uns Chancen, die wir nutzen sollten. Es

ist kein Makel alt zu sein – im Gegenteil! Unsere Gesellschaft braucht ältere Menschen in Betrieben, Familien, im bürgerschaftlichen Engagement und in der Politik. Mit ihrer Lebenserfahrung, ihrem Einsatz und ihrem reichen Wissensschatz tragen sie zur Gestaltung von Gegenwart und Zukunft bei. Politik und Gesellschaft tun gut daran diese besonderen Fähigkeiten zu beachten und zu würdigen. Wir können es uns einfach nicht leisten, auf die Beiträge der älteren Generation für unserer Gesellschaft zu verzichten.

Eine so verstandene Politik für ältere Menschen durchdringt alle Tätigkeitsbereiche der Landesregierung, denn ein gutes Leben im Alter erfordert das Zusammenwirken aller gesellschaftlichen Akteure auf allen Politikfeldern. Das gemeinsame Ziel ist, dass Menschen in unserem Land bis ins hohe Alter in Würde und selbstbestimmt leben können.



DER MINISTERPRÄSIDENT DES LANDES BADEN-WÜRTTEMBERG

Aging und Arbeitswelt



Regierungsrat Christoph Brutschin

Vorsteher Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt, Kanton Basel-Stadt

Aging ist nicht nur eine Herausforderung sondern zugleich eine Chance für unseren Wirtschaftsstandort. Dank Aging eröffnen sich Marktsegmente und Möglichkeiten für neue Produkte

und Dienstleistungen weit über die Life Sciences-Industrie und Medizinaltechnik hinaus. Aging im Zusammenhang mit unserer Arbeitswelt stellt uns aber auch vor neue Herausforderungen: Die Babyboomer-Generation kommt ins Rentenalter. Wie schafft es die Wirtschaft, diese Lücke zu schliessen in einem Umfeld wo bereits ein grosser Fachkräftebedarf und Fachkräftemangel besteht. Eine der Schlüsselfragen ist sicherlich «Wie können wir Arbeitnehmerinnen und -nehmer länger im Arbeitsprozess halten?»

Dabei müssen wir gewisse Entwicklungen ganz bewusst zur Kenntnis nehmen und bei der Lösungsfindung aktiv mitberücksichtigen. Das klassische Lebensmodell bestehend aus einmaliger Ausbildung, Erwerbsphase und Ruhestand muss grundsätzlich überdacht werden, um mehr Flexibilität für periodische Aus- und Weiterbildungen zu schaffen.

Um die Arbeitskräfte möglichst lange in einem produktiven Verhältnis zu halten, ist aber auch Flexibilität und Agilität gefragt. Die Mitarbeitenden müssen bereit sein, über den langen Karriereweg Änderungen in Kauf zu nehmen - bezüglich Verantwortung, Funktion oder Industrie. Die Arbeitgeber ihrerseits sind gefragt, mehr Flexibilität und Freiräume zu schaffen für spezielle Bedürfnisse, die mit Aging einhergehen. Beispielsweise sehen wir grosse Chancen im Modell, Führungsaufgaben auch im Teilzeitpensum wahrnehmen zu können. Es braucht auch eine grundsätzliche Offenheit gegenüber älteren Mitarbeitern und Führungskräften. Denn wir sind überzeugt, dass «diversity» ein wichtiger Erfolgsfaktor für Unternehmen ist und bleibt, und auch beim Alter nicht Halt machen darf. Es liegt an uns allen, die verschiedenen Herausforderungen zu erkennen und in Chancen zu verwandeln.

Wohnmobilität im Alter fördern



Regierungsrat Thomas Weber

Vorsteher Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion, Kanton Basel-Landschaft

Bildungs-, Lebens- und Freizeitverhalten sind heute deutlich anders als in früheren Generationen. Dies wird sich in Zukunft auf viele Bereiche, ins-

besondere auf die Gesellschaft und die Aufgaben der öffentlichen Hand auswirken. Ein Beispiel sind die in den vergangenen Jahren entstandenen neuen Wohnformen wie Wohnungen mit Serviceleistungen, Hausgemeinschaften oder Mehrgenerationenhäuser. Mobile ältere Menschen passen ihre Wohnsituation veränderten Bedürfnissen an, verlängern die selbstständige Haushaltsführung und vermeiden oftmals den Übertritt ins Alters- oder Pflegeheim. Mit dem Umzug wird auch der haushälterische Umgang mit dem Boden gefördert: Der Wohnflächenverbrauch älterer Menschen nimmt ab, Familienwohnungen und Einfamilienhäuser werden für eine jüngere Generation frei. Für Gemeinden und Städte bestehen somit Anreize, die Wohnmobilität im Alter und damit die bedürfnisgerechte Nutzung des Wohnraums zu fördern. In einem strategischen Grundsatzpapier hat der Regierungsrat

des Kantons Basel-Landschaft seine Gesamtvision bis 2022 formuliert - dies mit dem Ziel, die Lebensbedingungen für die heutigen und zukünftigen Generationen im Kanton zu verbessern.

Handlungsleitend ist ein Menschenbild, das sich an zentralen Werten unserer Gesellschaft orientiert. Dazu gehören Selbstbestimmung und Wahlfreiheit bei der individuellen Lebensgestaltung, Partizipation und Teilhabe an gesellschaftlichen Entwicklungen und Entscheiden, Gleichstellung und Chancengleichheit, die Solidarität zwischen den Generationen sowie ein achtsamer und wirtschaftlicher Umgang mit den vorhandenen Ressourcen. Mit dieser Ausrichtung soll eine hohe Lebensqualität ermöglicht werden: in der meist aktiven und bewegten nacherwerbstätigen Lebensphase genauso wie dann, wenn Unterstützung oder Pflege wichtiger werden.

Der Aargau ist ein attraktiver Wohnstandort für alle Generationen



Regierungsrat Stephan Attiger

Vorsteher Departement Bau, Verkehr und Umwelt des Kantons Aargau

Der Aargau ist ein attraktiver Wohnkanton – auch für ältere Menschen. Der Kanton hat Leitsätze zur Alterspolitik definiert, unter anderem: «Im Kanton Aargau sind Lebensräume altersfreundlich gestaltet.» Das heisst: barrierefreie Infrastruktur, Si-

cherheit, Einkaufs- und Kontaktmöglichkeiten, Dienstleistungen, Mobilitätsnetze, Begegnungsräume.

Mobile ältere Menschen passen ihre Wohnsituation veränderten Bedürfnissen an. Sie können so ihren Haushalt länger selbstständig führen, verzögern oder vermeiden den Übertritt ins Alters- oder Pflegeheim. Eine entsprechende Optimierung der Wohnsituation fördert den häuslichen Umgang mit dem Boden: Familienwohnungen und Einfamilienhäuser werden für die jüngere Generation frei.

Es ist wichtig, dass alle Gemeinden aktiv Angebote für eine ältere Bewohnerschaft anbieten:

- In gut erschlossenen Landgemeinden braucht es Wohnungen im Zentrum für die älteren Einwohner aus Einfamilienhaus-Quartieren am Dorfrand.
- In urbanen Gemeinden oder in Gebieten mit Bahnanschluss ist ein Angebot an Mietwohnungen oder Stockwerkeigentum in einem Umfeld von Dienstleistungsan-

geboten für die eigene Bevölkerung attraktiv, aber auch für die ältere Bevölkerung in der Region.

- In Städten oder ländlichen Zentren möchte die Mehrheit der älteren Menschen wohnen bleiben. Sie haben die Möglichkeit, ihre Wohnsituation zu optimieren – etwa, indem sie von einem höheren in ein tieferes Stockwerk oder von einer grösseren in eine kleinere Wohnung ziehen. Das städtische Umfeld kommt den meisten Bedürfnissen im Alter entgegen, hier kann sich eine Strategie auf das Bereitstellen von betreuten Wohnformen im Alter konzentrieren.

Die Innenentwicklung zur Schaffung von Wohnungsangeboten an gut erschlossenen Lagen muss weiter gefördert werden. Der Aargau hat mit seiner polyzentrischen Raumstruktur beste Voraussetzungen, die regionale Wohnmobilität für die alternde Bevölkerung durch regionale Zusammenarbeit und durch Vernetzung der Angebote und Infrastrukturen hoch zu halten.

Schutzklauseln als Erfolgsmodell?



Jörg Lutz

Oberbürgermeister der Stadt Lörrach

«Wer hat's erfunden?» - Protektionistische Instrumente wie Schutzklauseln sind im Gegensatz zu den Kräuterbonbons von Ricola keine Schweizer Erfindung. Tarifäre Handelshemmnisse wie z.B. Zölle sind so

alt wie die Menschheitsgeschichte. Schon in der Bibel lesen wir von Zachäus, dem Zöllner, der bei der Bevölkerung nicht sonderlich beliebt war.

Auch auf der deutschen Seite beherrschen wir die gesamte Klaviatur der Handelshemmnisse. Als Grenzstadt können wir die Wirkungen offener und abgeriegelter Grenzen weit zurückverfolgen, wir haben sie an vorderster Front miterlebt. So führte der Beitritt Badens zum deutschen Zollverein im Jahr 1835 zu einer ersten Industrialisierungswelle in Lörrach, von der wir zugegebenermaßen enorm profitiert haben. Es kam zu zahlreichen Neugründungen von Textilbetrieben durch Schweizer Unternehmer in Lörrach und im ganzen Wiesental. Der Übergang des Deutschen Reiches vom Freihandel zur Schutzzollpolitik in den 1880er Jahren führte zu einer zweiten Industrialisierungswelle, der wir u. a. die Ansiedlung unserer Schokoladenfabrik in Lörrach zu verdanken haben.

Also doch ein Plädoyer für Schutzklauseln als Erfolgsmodell? Ganz im Gegenteil! Es liegt in unserer Verantwortung als Grenzstadt, uns zu Wort zu melden und eine Lanze zu brechen für offene Grenzen, für Personenfreizügigkeit und freien Warenverkehr. Denn wir kennen den Mehrwert für unsere Region, und wir haben gelernt, Fragestellungen, die sich daraus ergeben, im Rahmen einer vertrauensvollen grenzüberschreitenden Zusammenarbeit anzugehen und zu lösen. Es wäre für beide Seiten der Grenze nachhaltig von Gewinn, wenn es uns gelingt, diesen pragmatischen Weg weiterzuverfolgen.

Ältere Fachkräfte und die Arbeitswelt

Am «BEF Basel Economic Forum 2016» wurde die metrobasel Studie «Aging – Workforce» vorgestellt und diskutiert. Verschiedene auch internationale Referenten gingen der Frage auf den Grund, wie ältere Mitarbeitende länger im Arbeitsprozess gehalten werden können.

Text: metrobasel

Das «BEF Basel Economic Forum» ist das Wirtschaftsforum für die Metropolitanregion Basel. In diesem Jahr befasste es sich mit dem Thema «Aging und Arbeitswelt». Das «BEF» fand am 18. November auf dem Novartis Campus statt. Die Resonanz auf das Thema, die Referate und Diskussionsrunden war gross. Träger des Anlasses sind metrobasel und der Arbeitgeberverband Basel. Organisiert wird der Anlass jeweils von metrobasel. Das Wirtschaftsforum «BEF» will den Wissensaustausch ermöglichen, neue Impulse setzen und den Austausch zwischen Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden und Bevölkerung fördern. Das «BEF» befasst sich jeweils mit aktuellen Themen die für die Region wichtig sind.

Dr. Matthias Leuenberger, Delegierter Novartis Schweiz, begrüßte als Gastgeber die zahlreichen Gäste des «BEF» auf dem Novartis Campus, auf welchem 7'000 Mitarbeitende aus 94 Ländern arbeiten. Da das Thema «Aging und Arbeitswelt» auch für Novartis ein wichtiges Thema sei, habe der Konzern am KTI-Projekt und an der metrobasel-Studie teilgenommen.

Regierungsrat Christoph Brutschin überbrachte die Grussbotschaft der Basler Regierung. Er lobte das «BEF», das



sich jeweils aktuellen Themen annimmt und dazu einen wichtigen Diskussionsbeitrag leistet. Im gesunden Älterwerden stecken viele Chancen, nicht nur für jede und jeden von uns, sondern auch für die Wirtschaft. Bedingt durch die demografische Knappheit an Arbeitskräften sind ältere Arbeitnehmende im Arbeitsmarkt unverzichtbar. Arbeitsmarkt und Altersvorsorge sind deshalb gefordert auf diese Herausforderung flexibel einzugehen. Die Politik müsse dafür die nötigen Grundlagen schaffen. «Wir müssen schauen, dass wir die Leute im Arbeitsleben behalten können», sagte Regierungsrat Brutschin. Teilzeitarbeit soll vermehrt möglich sein, besonders für Menschen, die gegen das Pensionierungsalter gehen.

«Weil die Bevölkerung altert, werden der Schweiz in den kommenden Jahren – ohne Zuwanderung – die qualifizierten Fachkräfte fehlen», meinte die Direktorin und «BEF»-Organisatorin **Regula Ruetz**. In den kommenden zehn bis zwanzig Jahren werden die Industrieländer, darunter auch die Schweiz, einen massiven demografischen Wandel erleben, da die Menschen erfreulicherweise immer älter werden aber gleichzeitig prozentual die Geburtenraten sinken. «Schon heute scheiden mehr Personen aus Altersgründen aus dem Erwerbsleben aus, als dass Junge in die Erwerbstätigkeit eintreten.» Der Mangel an Fachkräften wird sich durch die Pensionierung der «Babyboomer» noch akzentuieren. In vier Jahren werden beispielsweise im Pflegebereich 85'000 Fachleute fehlen. «Woher sollen diese kommen, wenn auch die umliegenden Industrienationen überaltern?» Das Potenzial der älteren Fachkräfte müsse deshalb dringend besser genutzt werden. Gleichzeitig müssten die Bedingungen für ältere Arbeitnehmende



flexibel angepasst werden können, etwa die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. «Es muss uns gelingen, den Unternehmen das vorhandene Wissen und die Erfahrung von älteren Mitarbeitenden länger zu erhalten.»

Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg, bündelte in seinem Referat Erkenntnisse aus der Arbeitsmarktforschung. «Die Alterung



ist nicht aufhaltbar, aber der gesellschaftliche Wandel ist gestaltbar.» Auch in Deutschland werde die Bevölkerung schnell und massiv älter. Die Lebenserwartung würde jeden Tag um dreiein-

halb Stunden steigen, das sei erfreulich. Das habe aber weitreichendere Folgen als nur mehr Rollatoren und mehr Medikamente, meinte Möller. Es werde zu einem gewaltigen Beschäftigungsrückgang kommen. Auch die Bevölkerungsstruktur werde sich landesweit verändern: Junge ziehen in die Zentren, während ländliche Gebiete überaltern. Das gelte auch für die Schweiz. Die Politik käme nicht umhin, die richtigen Weichenstellungen vorzunehmen. Dafür brauche es konzentrierte Aktionen mit den Unternehmen.

Die ökonomischen Konsequenzen würden sich auf die Finanzierung der Altersvorsorge auswirken. Er habe diesbezüglich aber eine gute Nachricht: Ältere stellten ein immer grösseres Arbeitskräftereservoir dar. Die Erwerbsquote der 50- bis 64-Jährigen sei seit 2005 in Deutschland wieder angestiegen, von 20% bereits auf über 50% in dieser Alterskategorie. Entsprechend steigen auch deren Sozialversicherungsbeiträge, was tendenziell die Kassen entlastet. Altersteilzeit und die Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsprogramme seien deshalb sehr wichtig. «Bei den Unternehmen hat teilweise ein Umdenken stattgefunden.» Bei der Arbeitslosigkeit im Alter sei es jedoch wie bei der Grippe: «Ältere bekommen sie seltener, aber wenn sie ausbricht, dauert sie länger», meinte Möller. Denkbar sei, dass Roboter gewisse altersinduzierte Fachkräftemängel ausgleichen könnten.

«Werden wir ärmer?» fragte der Basler Ökonom **Prof. Dr. Urs Müller** im Format «nachgeforscht» den Kollegen aus Deutschland. «Das Pro-Kopf-Einkommen muss nicht zurückgehen. Aber die Übergangszeiten werden kosten», sagte Möller. Was die Arbeitslosigkeit anbetrifft seien die Regionen sehr unterschiedlich unterwegs, auch bezüglich Branchen und Ausbildungsgrade gibt es riesige

Unterschiede. «Es gibt ein Nicht-Zusammenpassen von Angebot und Nachfrage», so Möller. Deutschland reagiere darauf mit Umsiedlungs- und Weiterbildungsprämien. Ein Problem sei jedoch, dass die Produktivität zu wenig steige. Dafür brauche es eine Produktivitätsoffensive.

Der Soziologe **Prof. Dr. Dirk Hofäcker** vom Institut für Sozialpolitik der Universität Duisburg-Essen stellte fest, dass die Beschäftigungsquote von Älteren bis Mitte der 90er Jahre gesunken war, dann aber wieder anstieg. «Frühverrentung wird heute nicht mehr als finanziell tragbar angesehen», meinte er. Das Institut untersuchte in elf verschiedenen Ländern, welche Faktoren und Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit mass-



gebend sind. Die Unterschiede zwischen den Ländern sind erheblich, dafür verantwortlich sind verschiedene Faktoren: Rentensysteme, Anreize zum (vorzeitigen) Ausstieg aus dem Erwerbsleben, Verdrängung älterer Arbeitnehmer wegen unzureichender Qualifikationen und Lohnkosten respektive Kündigungsschutz.

Am erfolgreichsten im internationalen Vergleich erweist sich Schweden, ein Land, das kaum Anreize für einen vorzeitigen Ruhestand hat und die Beschäftigungsfähigkeit von älteren Arbeitnehmern auch durch laufende Weiterbildung ausgeprägt fördert. Schweden gelinge es zum einen, das hohe Erwerbsniveau (70% der 60 – 64-Jährigen) trotz flexibler Ruhestandsgrenzen zu erhalten. Die älteren Schweden arbeiten mehrheitlich

über das Pensionsalter hinaus: nicht aus finanziellen Gründen, sondern weil sie es können und wollen. Soziale Unterschiede sind für den Austritt aus der Erwerbstätigkeit nur von geringer Bedeutung. In Deutschland und auch in der Schweiz sehe man, dass Personen mit geringer Bildung und tieferem Einkommen abgehängt zu werden drohen. Diese seien für den Ruhestand nicht ausreichend versichert und würden deshalb gezwungenermassen über das Rentenalter hinaus arbeiten. Bei gut Ausgebildeten sind finanzielle Gründe weniger ausschlaggebend.

«Wie sicher sind Sie, dass die Defizite in der Altersintegration behoben werden?» forschte **Prof. Dr. Müller** nach. «Die Politik ist gefordert und deshalb ist das mit Unsicherheiten behaftet», antwortete Hofäcker.

Dr. Monika Engler, Dozentin und Projektleiterin am Zentrum für wirtschaftspolitische Forschung der HTW in Chur stellte sodann die neue metrobasel-Studie «Aging - Workforce», welche Teil eines KTI-Projektes ist, vor. Das Ziel der Studie ist, das Potenzial von älteren Erwerbstätigen zu erkennen und zu mobilisieren. Grundlage der Studie bildet eine breite Befragung von Angestellten und Vorgesetzten von Novartis und SBB. Gestellt wurden Fragen zu Motivation, Sinnhaftigkeit, Weiterbildung, Image, monetäre Anreize, Leistungsbereitschaft, Kompetenzen, Arbeitsbedingungen, Mitarbeiterförderung, Aussicht auf neue Arbeitsstelle, Weiterbildung und die Einstellung gegenüber älteren Mitarbeitenden. Gemäss Engler würden Führungskräfte die altersspezifischen Stärken durchaus



erkennen. Erfahrung sei zentral und werde auch breit geschätzt. Gleichzeitig würden die Chancen auf dem Arbeitsmarkt tiefer eingeschätzt.

«Job Crafting» heisst das neue Zauberwort. Es bedeutet so viel wie: mehr aus dem Job machen können. Dies kann über eine verbesserte Arbeitsleistung erfolgen, durch Ausprobieren von neuen Ein- und Umsetzungsmöglichkeiten oder Übernehmen von neuer Verantwortung. «Wer viel Initiative entwickelt, bleibt länger im Arbeitsprozess. Deshalb ist die Eigeninitiative sehr wichtig», sagt Engler.

Eine Grundbedingung für ein Weiterarbeiten nach der Pensionierung ist, dass die Gesundheit und Leistungsfähigkeit noch vorhanden sind. «Es geht weniger um monetäre Fragen.» Flexible Arbeitszeiten erforderten geeignete Instrumente der Personalbeurteilung und -förderung. Nachdenklich stimmt, dass über die Hälfte der über 50-Jährigen eine vorzeitige Pensionierung plant. Die Ergebnisse kontrastieren zum Teil stark mit den Erfordernissen auf dem Arbeitsmarkt in der Schweiz: In einigen Bereichen ist der Arbeitsmarkt bereits ausgetrocknet. Dies wird sich noch verstärken, weil die Babyboomer-Generation langsam ins Pensionierungsalter kommt und gleichzeitig weniger Junge in den Arbeitsmarkt eintreten. 80 Prozent der Befragten signalisieren jedoch gleichzeitig eine hohe Bereitschaft, länger im Erwerbsleben zu verbleiben, wenn die Bedingungen stimmen. Diese Ergebnisse beziehen sich – wie auch die anderen in diesem Bericht – auf die Situation bei Novartis Schweiz und der SBB, wo die Datengrundlage erhoben wurde.

Am Rande des «BEF» erklärte die Studienmitverfasserin Monica Engler, dass der Wunsch nach Frühpensionierung allerdings relativ sei. «Wenn man die Leute fragt, was ändern müsse, dass jemand gerne weiter arbeiten würde, sagen 44% klar, dass die Arbeitsbedingungen besser sein müssten.» Beispielsweise müssten die Möglichkeit von Teilzeitarbeit offeriert werden, eine bessere Vereinbarkeit mit Freizeit- und Familienbedürfnisse und eine bessere Anpassung der Arbeit an die Fähigkeiten. Auch sollte eine Neuorientierung möglich sein. «Würden solche Möglichkeiten geboten, sind es nur noch 20 Prozent, die wirklich sagen: Ich

gehe mit 64 oder 65 in Rente.» Die Firmen haben es also bis zu einem gewissen Grad in der Hand, die Fachkräfte-Knappheit zu überwinden.

Breakout Session

«Aus dem Arbeitsleben herausgleiten können ist eine sehr schöne Möglichkeit» sagte **Möller** in der folgenden Diskussionsrunde und plädierte für ein «soft landing» für die Pensionierung. Ange-

nicht mehr funktionieren.» Die jungen Festangestellten hätten Vorbehalte, weil die älteren Teilzeitarbeitenden Rosinen picken würden. Wie auch immer: Ein gutes Arbeitsklima helfe, jemanden im Betrieb zu behalten – auch ältere Arbeitnehmer. Eine durchmischte Belegschaft könne hier einen wichtigen Beitrag leisten. «Ältere Männer überschätzen oft ihre Erfahrung», meinte Höpflinger.



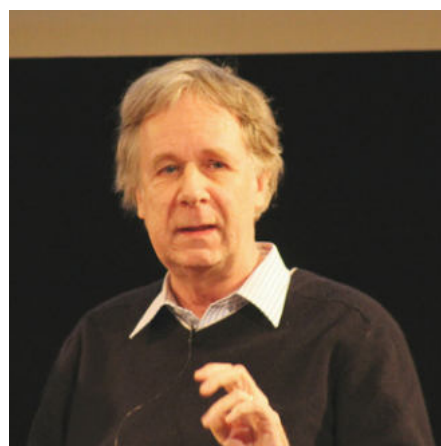
sprochen auf die effiziente Arbeitsweise der verschiedenen Altersgruppen meinte er: «Die Jungen rennen zwar schneller, aber die Alten kennen die Abkürzungen.» «Viele Menschen sind aus wirtschaftlichen Gründen gezwungen, weiter zu arbeiten», stellte **Hofäcker** fest. Es existiere aber gleichwohl ein grosser Gestaltungsraum, um Verbesserungen zu erreichen. «Frauen wollen interessante Arbeit. Männer wollen eher reduzieren.» Studienverfasserin **Monica Engler** ergänzte, dass die Leute ausstiegen, weil die Bedingungen nicht mehr stimmen. «Die Arbeit muss bereichernd sein.»

Der Soziologe **Prof. Dr. Francois Höpflinger**, der ebenfalls an der Diskussionsrunde teilnahm, gab zu bedenken: «Ohne die Älteren kann unsere Zivilgesellschaft

Nach einem Networking-Lunch, der ausgiebig für bilaterale Gespräche genutzt wurde, eröffnete **Barbara Gutzwiller**, Direktorin des Arbeitgeberverbandes Basel, das Nachmittagsprogramm. Sie sprach die teilweise reduzierte Arbeitsmarktfähigkeit älterer Arbeitnehmer an. «Das grösste Problem liegt wahrscheinlich darin, dass allfällige Leistungsdefi-



zite bei älteren Mitarbeitern nur selten angesprochen und deshalb auch nicht rechtzeitig behoben werden.» Dem liesse sich vorbeugen, indem man sich beispielsweise gegen Ende der Berufstätigkeit auf eine «einfachere» Arbeit mit weniger Verantwortlichkeit und tieferem Lohn einige. Aber auch indem man mit gezielten Massnahmen das Wissen aller Mitarbeiter à jour halte, meinte die



Arbeitgeberdirektorin. Es lohne sich, in die älteren Arbeitnehmer zu investieren, denn so liessen sich auch unnötige Personalfunktionskosten einsparen. Zudem erbrächten altersgemischte Teams erwiesenermassen die besten Leistungen. Richtig gefördert und eingesetzt bildeten die älteren Mitarbeiter deshalb eine wertvolle Ressource, gerade in Zeiten eines Fachkräftemangels.

Thomas Weber, Regierungspräsident des Kantons Basel-Landschaft, ging auf einige wichtige, den Kanton betreffende Punkte ein. Dem Kanton stehe eine starke Überalterung bevor. Im Wissen um die Tatsache, dass es für über 50-jährige Arbeitnehmer schwierig ist, wieder eine Stelle zu finden, seien Einarbeitungszuschüsse vorgesehen. Die gesetzlichen Möglichkeiten würden deshalb grosszügig ausgelegt. Mit dem «55+Programm» würde auf die Stärken und Fähigkeiten der Betroffenen eingegangen. Gründe für eine längere Arbeitslosigkeit von Älteren seien sehr unterschiedlich. Langjährige Laufbahnen ohne Weiterentwicklung,

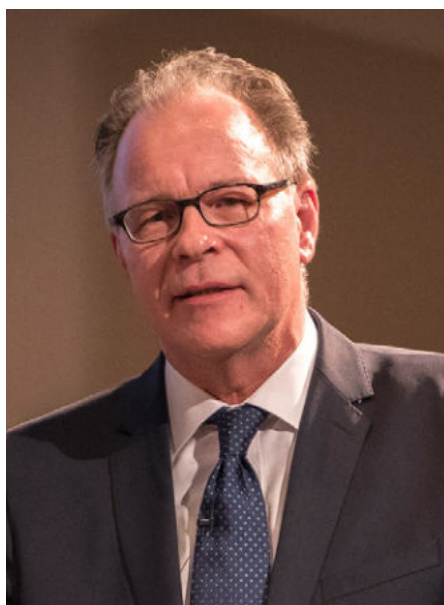


fehlende Offenheit, mangelnde Flexibilität oder auch die Gesundheit können beispielsweise dafür verantwortlich sein.

Prof. em. Dr. George Sheldon, Professor für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik forschte bei Weber nach, ob der Rückgang der Arbeitslosigkeitsdauer von im Schnitt 7,5 auf 6 Monate relevant sei, da Arbeitslose aus der Statistik fallen, wenn sie in einem Massnahmenprozess seien. Wissen wollte er auch, ob der Kanton Baselland eine Alterspolitik als Arbeitgeber habe. «Wir haben eine Ver-

antwortung für die Leute, die pensioniert werden. Das Berufsende soll nicht zu abrupt folgen. Besonders bei Führungskräften ist das ein Problem. Zudem soll auch das Knowhow gesichert werden», antwortete Weber.

Dr. Boris Zürcher, Leiter der Direktion für Arbeit im Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), erklärte, dass die Frühpensionierungen zurückgegangen seien, nämlich von 27 auf 22% im Zeitraum 2001 bis 2012. An die anwesenden Vertreter der Wirtschaft gewandt meinte er: «Man muss die Rollenverteilung zwischen Staat und Wirtschaft genau ausdifferenzieren. Der Staat soll in erster Linie gute Rahmenbedingungen schaf-



fen und nicht negative Erwerbsanreize setzen». Mit einem Alter von 62 Jahren komme man heute mit Geldern, die den älteren Arbeitslosen zustünden, bis zum Pensionierungsalter durch. «Wir sind in einer Wissensgesellschaft» fuhr er fort. Ein wesentlicher Grund des Erfolges der Schweiz sei, dass man hierzulande immer wieder einen Strukturwandel mitgemacht und mitgetragen habe. Allerdings ortete Zürcher auch ein Problem: «Heute gibt es praktisch kein Produktivitätswachstum mehr.»

Sheldon hakte nach: «Kann das Sozialwerk mit einer Erhöhung des AHV-Alters überhaupt reformiert werden? Bislang seien AHV-Reformen immer abgeschmettert worden.» **Zürcher** orte ein politökonomisches Problem: Die 50+-Generation habe abstimmungstechnisch bereits die Mehrheit. Sie könnten also für sich stimmen.

Auf die Zuwanderung werde die Schweiz nicht verzichten können. «Sorgen machen wir uns um Menschen, die ausgesteuert werden. Die müssen wieder zum Markt geführt werden. Wir schöpfen das Potenzial in der Schweiz noch nicht genügend aus.»

«670'000 zusätzliche Rentner werden wir in der Schweiz bis 2030 haben. Das entspricht einem Plus von 45 Prozent», damit eröffnete **Dr. Jérôme Cosandey** vom Think Tank Avenir Suisse seine Ausführungen. Keine andere Altersgruppe wachse so schnell. Diese Menschen stellten einen grossen, wachsenden (Senioren-)Markt dar.

«Es ist ein Wandel im Gang. Langfristig wird dieser auch den weniger Qualifizierten nützen. Denkbar ist auch punktuelle Teilzeitarbeit: drei Wochen arbeiten, drei Wochen frei.»

33 Prozent arbeitete 2008 über das Rentenalter hinaus. Das habe eine bemerkenswerte Wirksamkeit auf die Beschäftigung: «Wird zwei Monate lang über das Pensionierungsalter zu 100 Prozent gearbeitet, entspricht dies 8'000 Stellen; bei 12 Monaten zu 50 Prozent entspricht es immer noch einem Äquivalent von 25'000 Stellen.» Senioren seien seltener arbeitslos, aber wenn, dann suchten sie länger eine Stelle. Die Politik müsse aufpassen, dass keine kontraproduktiven Schutzmassnahmen für ältere Arbeitnehmer erlassen würden, beispielsweise ein Kündigungsschutz für über 55-Jährige, warnte Cosandey. Denn das richte sich direkt gegen die zu Schützenden. Wäre dann ein Arbeitgeber nämlich vor



die Wahl gestellt, einen 55- oder einen 45-Jährigen anzustellen, käme sicher der Jüngere zum Zug. Das Alter als Basis für die Höhe des Lohns zu nehmen, erachtet er zudem als falsch. Cosandey plädierte dafür, dass man mehr auf die Anzahl der Betriebsjahre abstelle, denn langjährige Mitarbeiter hätten für Firmen Kostenvorteile.

Dr. Thomas Bösch, Leiter HR Schweiz und Country HR Coordination, Novartis Pharma AG, ging auf die Resultate der metrobasel Studie ein. «Wir spüren einen Fachkräftemangel und sind auf die älteren Mitarbeitenden angewiesen.» Im Rahmen der metrobasel-Studie seien 2'500 Mitarbeitende befragt worden. Der Rücklauf der Umfrage sei mit über



50 Prozent über Erwartungen hoch gewesen. «Die Studie trifft einen relevanten Punkt.» Nach dem Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat seien die freiwilligen Frühpensionierungen bei Novartis nicht mehr so häufig, aber sie seien noch immer ein Thema. Ältere lernten gleich schnell wie Junge, wenn sie das regelmässig tun. «Es ist ein wenig wie beim Orientierungslauf. Geschwindigkeit ist wichtig, aber es braucht auch jemand, der Karten lesen kann. Der Schnelligkeit, mit der jemand rennt wurde früher mehr Beachtung geschenkt. Heute ist Kartenlesen wieder zunehmend wichtiger.»

«Manager gehen in die Frühpension, und können danach freiwillig, temporär angestellt werden.»

In den Fokus rückt er das «Talent Management», bei dem die Eigenverantwortung gefördert werde. Das Thema müsse aber schon frühzeitig angepackt werden und es brauche ehrliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen.



Sheldon stellte fest, dass bei Novartis keine grössere Pensionierungswelle zu erkennen sei, im Gegensatz zur SBB, wo viele Lok-Führer vor der Pensionierung stünden, was einen Personalengpass auslösen werde. Dass Novartis vergleichsweise gut dastehe, führte **Bösch** auf das Business-Konzept zurück. «Viele Leistungen werden extern erbracht, viele Frühpensionierte sind jetzt selbständig. So kann das Wissen weiter genützt werden, und zwar flexibel.»

Ein interessantes Beschäftigungsmodell für Führungskräfte präsentierte **Renato Merz**, Geschäftsführer der Consenec AG. Die Firma wurde 1993 von ABB Schweiz gegründet. Trägerfirmen sind ABB, Bombardier und GE. Die Beschäftigungsfirma für Kader, beschäftigt derzeit 34 Topmanager. Sie treten mit 60 in die Consenec ein und werden zu 50 Prozent Basislohn fest entschädigt. Weitere 50 Prozent sind leistungsabhängig.

Podium

Das anschliessende Podium unter der Leitung von **Frank Linhart**, Bereichsleiter Öffentlichkeitsarbeit des Arbeitgeberverbandes Basel stand unter dem Titel: «Die ältere Belegschaft – eine unverzichtbare Ressource in der Arbeitswelt.»

Die Diskussion fasste patchworkartig nochmals die wichtigsten Themen des Tages zusammen. Das Publikum nutzte die Möglichkeit im Rahmen dieser Podiumsdiskussion den Referenten Fragen zu stellen und Anregungen zu äussern.

«Niemand outet sich als Senior. Die Lebensstruktur entspricht nicht unserer Lebenserwartung.»

Prof. Dr. François Höpfinger

Zum Schluss dankte **Regula Ruetz** allen Referenten, dem Gastgeber Novartis und allen Sponsoren des BEF im Namen von metrobasel und dem Arbeitgeberverband Basel als Co-Träger. Als Vertreter des Gastgebers Novartis lud Dr. Matthias Leuenberger zum Abschluss alle Anwesenden zu einem Apéro ein, der ausgiebig zum Meinungsaustausch und der Netzwerkpflge genutzt wurde.

Fotos: Alexander Preobrajenski
alex.preobrajenski@gmail.com,
und metrobasel

Die metrobasel Studie «Aging - Workforce» kann bei metrobasel für einen Unkostenbeitrag bezogen werden.



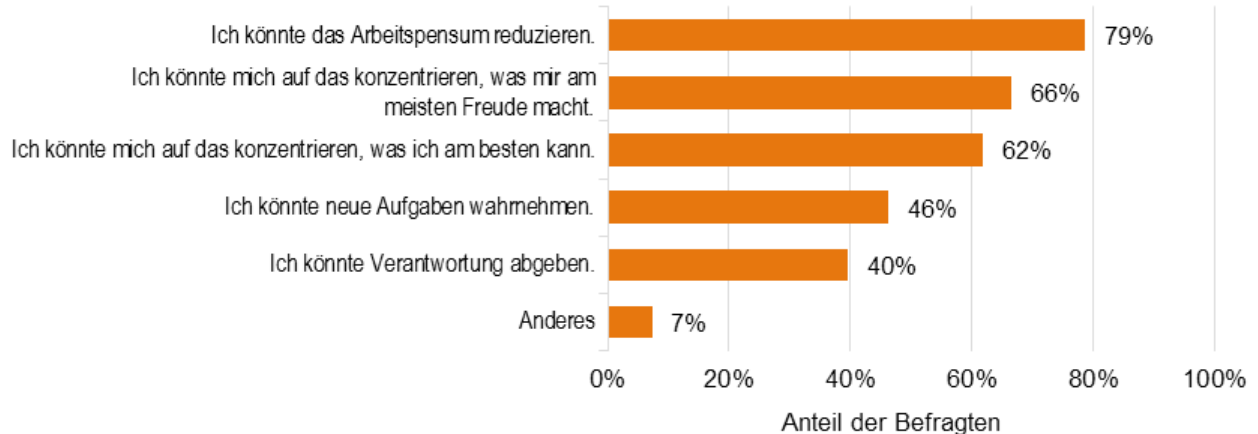
v.l.: Frank Linhart, François Höpfinger, Boris Zürcher, Jérôme Cosandey, Thomas Bösch, Renato Merz

Massnahmen, um Potenzial der älteren Mitarbeitenden besser zu nutzen
(mehrere Antworten möglich)

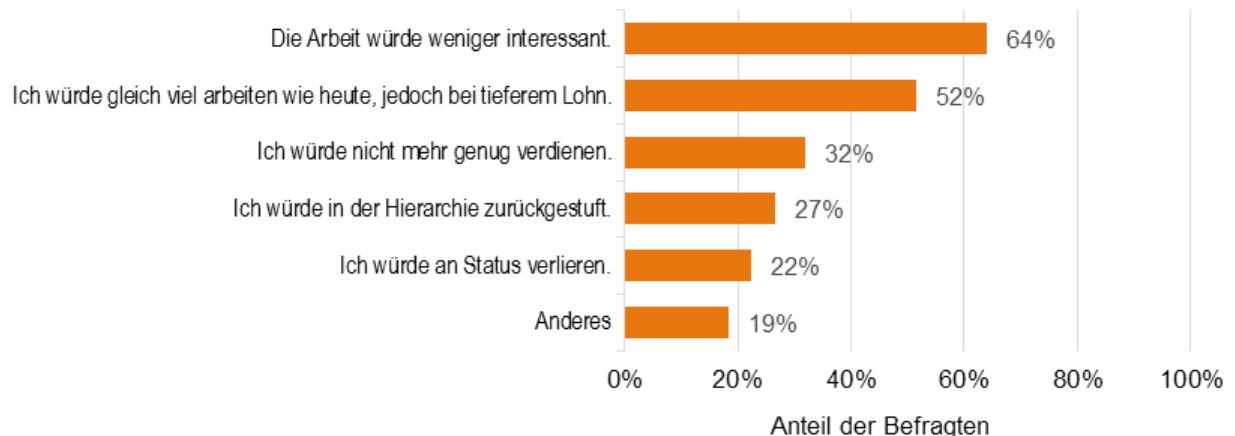


Massnahmen zur besseren Ausschöpfung des älteren Mitarbeitendenpotenzials; Antworten auf die Frage «Welche der folgenden Massnahmen beurteilen Sie als besonderes erfolgsversprechend, um das Potenzial von älteren Mitarbeitenden besser zu nutzen?»

Gründe für eine Bogenkarriere
(mehrere Antworten möglich)



Gründe gegen eine Bogenkarriere
(mehrere Antworten möglich)



Gründe für und gegen eine Bogenkarriere

Die Aging Workforce «bottom up» mobilisieren

Der Wirtschaft mangelt es an Fachkräften. Ein Ansatz, die Knappheitssituation zu überwinden, ist die bessere Ausschöpfung der älteren Erwerbsbevölkerung.

Text: Dr. Monika Engler

Die von der Hochschule für Technik (HTW) Chur und Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW) erarbeitete metrobasel-Studie «Aging - Workforce» zeigt auf Basis von Befragungen bei Novartis und SBB Ansatzpunkte, die zum Erwerbsverbleib von älteren Mitarbeitenden beitragen können.

Rund die Hälfte der heute über 50-Jährigen plant eine Pensionierung vor Erreichen des AHV-Alters. Davon hält indes nur eine Minderheit fest an der Frühpensionierung fest. Die Mehrheit zeigt sich dagegen offen für eine längere Erwerbstätigkeit – wenn die Bedingungen stimmen: Die Arbeit muss *interessant* bleiben und die Entwicklung der individuellen Fähigkeiten zulassen. Sie muss *wertschätzend* sein und den Mitarbeitenden ein Gefühl der Sinnhaftigkeit und des Gebrauchtwerdens vermitteln. Sie muss drittens ein hohes Mass an *Selbstbestimmung* und Wahlfreiheit ermöglichen. Dies bedeutet vorab eine Verminderung des Arbeitspensums und bessere Vereinbarkeit des Berufs mit anderen Lebensbereichen. Finanzielle Überlegungen spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle. Zwar können sich Geringerqualifizierte und Alleinverdiener eine Frühpensionierung seltener leisten. Auch ist der Erhalt der Rentenansprüche ein verbreitetes Motiv für die Erwerbstätigkeit bis zum AHV-Alter. Wird aber der frühere Ausstieg gewählt, werden spürbare finanzielle Einbussen zugunsten von mehr Freizeit in Kauf genommen.

Wie können die Bedingungen an die längere Erwerbstätigkeit erfüllt werden? Herkömmliche Ansätze fokussieren auf die Initiative seitens Unternehmensleitung, Vorgesetzten und Personalverantwortlichen und übertragen ihnen die Gestaltung der Arbeitsinhalte, Arbeits-



Dr. Monika Engler
HTW Chur, Studienleitung

bedingungen und -beziehungen. Ein alternativer Ansatz setzt «bottom up» an und stellt das *Aktivwerden der Mitarbeitenden* ins Zentrum. Mitarbeitende haben ein Eigeninteresse, ihre Arbeit auf ihre Interessen, Fähigkeiten und Bedürfnisse auszurichten; je besser dies gelingt, desto positiver ist ihr Arbeitserleben. Für das Unternehmen ist das kein Nachteil, im Gegenteil: Von einem positiven Arbeitserleben ist eine höhere Arbeitszufriedenheit und, als Folge, eine höhere Leistungsbereitschaft zu erwarten. Die Studie kann nachweisen, dass Mitarbei-

tende, die aktiv Einfluss auf die Arbeitsinhalte und -umgebung nehmen, insgesamt länger im Erwerbsprozess bleiben.

Eigeninitiative entwickelt, wer sich – allein und gemeinsam mit dem Vorgesetzten – zur Berufstätigkeit und den sich bietenden Möglichkeiten regelmässig *Gedanken* macht. Die Entwicklung von Eigeninitiative setzt zweitens *Handlungsoptionen* voraus. Dazu gehören gefragte und aktuell gehaltene Fähigkeiten. Wer solche vorweist, hat bessere Arbeitsmarktchancen und ist eher in der Lage, die Arbeitssituation an seinen Bedürfnissen auszurichten. Ebenso müssen Vorgesetzte Gestaltungsspielraum zulassen und die Aufgabenerfüllung nicht mehr als nötig durch Vorgaben beschränken. Zielführender sind ganzheitlich gestellte Aufgaben. Zentral ist schliesslich die *Einstellung zum Älterwerden*: Je mehr die altersspezifischen Stärken ins Bewusstsein rücken, desto mehr Eigeninitiative zeigen die Mitarbeitenden.

Die Ausschöpfung des Potenzials der Aging Workforce gelingt nur, wenn ihren Anforderungen in Bezug auf Arbeitsinhalte, Wertschätzung und Autonomie Rechnung getragen wird. Einen Beitrag können verhaltensorientierte Ansätze leisten, die bei den Mitarbeitenden selbst und in ihrem Verhältnis zum Vorgesetzten stärker auf innere Antriebskräfte setzen.

Ein Standardrezept steht nicht zur Verfügung

Die Entwicklung des Durchschnittsalters der Erwerbsbevölkerung tendiert schweizweit nach oben – das gilt in besonderem Masse für den Kanton Basel-Landschaft. Der demografische Wandel findet nicht erst in ferner Zukunft statt, sondern ist längst in der Nordwestschweiz angekommen. Eine grosse Herausforderung für Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmerinnen.

Text: Thomas Weber, Regierungsrat

Personen im Alter über 50 sind zwar statistisch gesehen weniger stark von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen anderer Altersgruppen, sie benötigen jedoch oftmals mehr Zeit bis zum Antritt einer neuen Stelle. Die Arbeitslosenquote im Kanton Basel-Landschaft lag im Oktober 2016 bei 3.0 Prozent. Betrachtet man die Gruppe der Personen 50plus getrennt, wird eine Quote von 2.5 Prozent ausgewiesen. Der Unterschied von 0.5 Prozentpunkten ist keine Momentaufnahme, sondern entspricht der Differenz der vergangenen Jahre. Trotz der längeren Verweildauer in der Arbeitslosigkeit, deren Gründe sehr vielschichtig sind, gelangen deutlich weniger Stellensuchende dieser Personengruppe in die Aussteuerung als Personen aus der Vergleichsgruppe der unter 50-Jährigen. Das zeigt, dass die meisten Personen in dieser Altersklasse wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Im Rahmen der Arbeitslosenversicherungsgesetzgebung (ALV) werden die zur Verfügung stehenden Massnahmen ausgeschöpft. So werden auch die Anregungen zu möglichen Verbesserungen aus der OECD-Studie «Alterung und Beschäftigungspolitik in der Schweiz, Bessere Arbeit im Alter», im Rahmen der Tätigkeiten der Arbeitsmarktbahörden des Kantons Basel-Landschaft, insbesondere im Bereich der Arbeitsmarktintegration, bereits

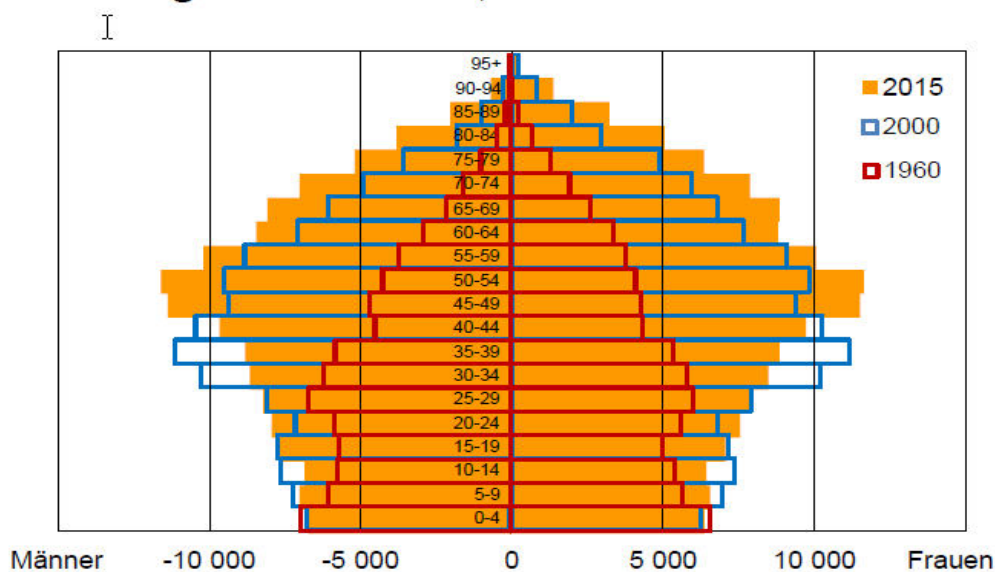
heute weitgehend umgesetzt. Es besteht ein umfassendes Handlungskonzept. Ich möchte zwei Beispiele herausgreifen. Zum Beispiel Einarbeitungszuschüsse (EAZ): Es erfolgt bei älteren Stellensuchenden, für welche ein Einarbeitungszuschuss beantragt wird, eine möglichst grosszügige Auslegung der Voraussetzungen für die Gutheissung der Anträge. Im Jahr 2015 konnten alle 33 von versicherten Personen im Alter über 50 gestellten Gesuche bewilligt werden. Dazu ist festzuhalten, dass nur in zwei Fällen die maximale Dauer von zwölf Monaten tatsächlich beansprucht werden musste.

Ein weiteres Beispiel ist Tandem 50Plus: Das KIGA finanziert aus Mitteln des Bundes für die Arbeitslosenversicherung die Programmstelle, die von Benevol BL getragen wird. In Zu-

sammenarbeit mit den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren werden ältere Stellensuchende mit Mentoren zusammengebracht, um deren Netzwerk und ihr branchenspezifisches Wissen zu Gunsten der Stellensuchenden zu nutzen. Das Konzept existiert im Kanton Basel-Landschaft seit Oktober 2015 und weist eine erfreulich hohe Erfolgsquote auf.

Die Herausforderungen für die Personengruppe der Stellensuchenden über 50 und für die mit deren Integration in den Arbeitsmarkt betrauten Stellen sind somit keineswegs homogen sondern ausgesprochen heterogen. Ein einfaches Standardrezept steht nicht zur Verfügung. Der Kanton Basel-Landschaft ist sich der Herausforderungen bewusst und geht diese aktiv mit seiner Arbeitsmarktbahörde an.

Bevölkerungsstruktur 1960, 2000 und 2015



Quelle: Eidgenössische Volkszählung, Bundesamt für Statistik; Kantonale Bevölkerungsstatistik, Statistisches Amt Basel-Landschaft

Ältere Mitarbeitende – unschätzbare Ressource und komplementäre Kraft

Der Schweizer Wirtschaft fehlt es an Fachkräften. Dies liegt unter anderem an der Erwerbsbevölkerung, die immer älter wird. Eine KTI-Studie verdeutlicht nun die wichtige Rolle, die den älteren Arbeitnehmenden zukommt, sofern die persönliche Einstellung und die entsprechenden Rahmenbedingungen stimmen.

Text: Dr. Thomas Bösch

Novartis hat an der KTI-Studie «Aging Workforce» teilgenommen, die sich mit dem Thema der alternden Erwerbsbevölkerung auseinandersetzt. Die Fragestellung war für Novartis relevant, da die Rolle und Bedeutung der älteren Mitarbeitenden in einer stark auf jugendliche Tugenden fokussierten Leistungskultur zunehmend unklar wurde. Die demographische Entwicklung, die gesteigerte Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeitender sowie der Fachkräftemangel sind beste Gründe, sich mit diesem Thema vertieft zu befassen.

Als innovationsbasiertes Unternehmen braucht Novartis komplementäre und altersdurchmischte Teams, die in verschiedenen Aspekten ergänzende Fähigkeiten und Erfahrungen einbringen. Jüngere Mitarbeitende haben oft den Vorteil, dass sie die neusten Technologien kennen und mit viel Enthusiasmus die Herausforderungen angehen. Ältere Mitarbeitende hingegen haben mehr Erfahrungs- und Beziehungswissen. Am BEF 2016 beschrieb dies ein Redner folgendermassen sehr treffend: Jüngere Mitarbeitende rennen schneller, aber die Älteren kennen die Abkürzung.

Eigene Studien haben aufgezeigt, dass viele ältere Mitarbeitende desillusioniert sind, da sie den jüngeren Mitarbeitenden ihr Erfahrungs- und Beziehungswissen weitergeben, ihnen also die Abkürzung zeigen, im Gegenzug aber nicht einen gleichwertigen Wissensgewinn erhalten. Mit verschiedenen Projekten haben wir erfolgreich Wege aufgezeigt, wie dies angegangen werden kann. So führen wir beispielsweise in sogenannten «Spark Arenas» gezielt Mitarbeitende verschiedener Generationen zusammen, die explizit das komplementäre Wissen der anderen Generation suchen. Dies führt zu einem gegenseitigen Mentoring und trägt zur

Problemlösung aber auch zu einem besseren gegenseitigen Verständnis bei. Als Unternehmen sind wir zudem inzwischen viel genauer in der Rollendefinition und suchen für erfahrungsbasierte Rollen auch Mitarbeitende mit entsprechendem Profil. Entscheidend ist in diesem Ansatz die sogenannte Learning Agility, d.h. die Bereitschaft, Flexibilität und Fähigkeit, sein Wissen und die gemachten Erfahrungen in einem neuen Umfeld möglichst effizient und wirksam einzubringen.

Die KTI-Studie hat hierbei wichtige Erkenntnisse herauskristallisiert. Die Lern- und Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeitender ist gleichwertig wie jene jüngerer Mitarbeitender, sofern die persönliche Einstellung und das unternehmerische Umfeld stimmen. Diese wissenschaftlichen Erkenntnisse werden auch von unseren Mitarbeitenden bestätigt (Abb. 1). Mitarbeitende suchen Tätigkeiten, die Sinn machen und anerkannt werden. Analysen zu Beweggründen für Früh- respektive Spätpensionierungen haben hier gezeigt, dass jene Mitarbeitenden früher

angeboten werden. Wer hingegen gerne viel arbeitet, sich gesund und leistungsfähig fühlt und die Arbeit als sinnstiftende Bereicherung sieht, bleibt gerne länger im Unternehmen. Wer auf das Erwerbseinkommen angewiesen ist, kann sich gemäss Studie oft positiv motivieren, im Unternehmen zu bleiben. Interessant ist zudem die Erkenntnis, dass die Mehrheit der Frühpensionierten nach einer Pensionierung sich nicht zur Ruhe setzen will, sondern in einem anderen Umfeld Sinn und Anerkennung für Ihre Leistungsfähigkeit sucht.

SECO Statistiken zeigen, dass die älteren Mitarbeitenden die am stärksten wachsende Gruppe der Arbeitsbevölkerung darstellen. Zwar liegt ihre Arbeitslosenquote klar unter dem Durchschnitt, aber bei Arbeitslosigkeit dauert die Suche länger und neue Stellen entsprechen oft nicht dem vorherigen Lohn- und Anspruchsniveau. Ein Weg, für diese Gruppe nachhaltige Lösungen zu finden, sind flexible Karrieremodelle und auf Arbeitsmarktfähigkeit ausgerichtete

Einschätzungen zum Älterwerden

	50-		50+	
	nimmt eher ab.	nimmt eher zu.	nimmt eher ab.	nimmt eher zu.
Die Fähigkeit, Probleme zu erkennen und zu beurteilen, ...	4%	60%	2%	64%
Die Fähigkeit, andere zu verstehen, ...	8%	50%	7%	55%
Die Fähigkeit, Probleme zu lösen, ...	4%	53%	4%	48%

gehen wollen, die im Unternehmen wenig Wertschätzung erfahren und Tätigkeiten ausüben, welche einengend bürokratisch und ermüdend sind und gleichzeitig unter hohem Leistungsdruck bewältigt werden müssen. Gefördert wird diese Tendenz, wenn attraktive monetäre Anreize wie Frühpensionierungsunterstützungen

te Aus- und Weiterbildungsprogramme. Flexible Karrieremodelle brauchen aber auch ein Umdenken in der Gesellschaft und die Abkehr von der Vorstellung der linear nach oben führenden Karriereleiter bis zur Pensionierung. Der Wechsel älterer Mitarbeitender in erfahrungsbasierte und weniger operationelle Rollen

Bedingungen für eine längere Erwerbstätigkeit - Personen mit Frühpensionierungsabsicht (N=622)



Motivation für eine längere Erwerbstätigkeit - Personen mit Spätpensionierungsabsicht (N=107)



ren. Die Verantwortung für die Nutzung dieses Potenzials ist geteilt. Unternehmen und Politik müssen flexible Rahmenbedingungen schaffen, die Mitarbeitenden müssen mit Eigenverantwortung an ihrer Learning Agility und Leistungsfähigkeit arbeiten. Und die Gesellschaft sollte diese Anstrengungen positiv beurteilen, um die ‚soziale Barriere‘ nicht unnötig aufrecht zu erhalten.

Die KTI-Studie zeigt, dass die Grundvoraussetzungen gut sind, vieles gut funktioniert, die demografische Entwicklung mit einer zunehmenden Masse an älteren Mitarbeitenden die vorherrschenden Konzepte aber fordert, zum Teil auch überfordert. Protektive Massnahmen wie Kündigungsschutz, Quoten und Altersbonus würden nur kurzfristig Symptome bekämpfen, längerfristig aber unser Erfolgskonzept einer bedarfsgerechten Förderung und Nutzung der Potenziale der Mitarbeitenden zerstören. Wichtiger ist es, die Strukturen auf die neuen Bedingungen anzupassen, Flexibilität zu fördern und Erfahrung wieder besser zu respektieren, fördern und einzusetzen – nicht nur als Unternehmen, sondern als Gesamtwirtschaft und als Gesellschaft.

sierte und weniger operationelle Rollen auf weniger hohem Hierarchieniveau, dafür mit mehr Freizeit oder Sinnhaftigkeit, sollte nicht mehr als Gesichtsverlust angesehen werden, sondern als normale Karriereentwicklung. Dies gilt auch für Positionen mit grosser körperlicher oder Stress erzeugenden Anstrengung, die auch nicht durch Erfahrung kompensiert werden kann. Solche Positionen sind mit dem Alter oft schlicht nicht mehr zumutbar. Hier gilt es unternehmensspezifische Lösungen zu finden, wie gezielte Frühpensionierungen oder Umschulungen.

Unser Wohlstand und der Wirtschaftsstandort Schweiz leben von innovativen und unternehmensfreundlichen Rahmenbedingungen. Bisher konnten wir erstaunlich gut mit pragmatischen Lösungen auf bedrohlichen Strukturwandel reagieren. Die demographische und technologische Entwicklung bewirkt zurzeit einen massiven Strukturwandel. Flexibilität und Pragmatismus sind dabei die wichtigsten Instrumente – also Eigenschaften, die ältere Mitarbeitende mit guter Learning Agility bestens positionie-



Dr. Thomas Bösch, Leiter HR Schweiz und Country HR Coordination, Novartis

Zunehmende Bedeutung der älteren Arbeitnehmenden für die Wirtschaft

Unsere Gesellschaft altert und mit ihr die Fachkräfte. Die demografische Alterung wird unsere Gesellschaft und die Wirtschaft massgeblich prägen. In naher Zukunft gilt es, die Erfahrung und das Wissen von älteren Arbeitnehmenden noch stärker auszuschöpfen.

Text: Dr. Boris Zürcher

In gut zehn Jahren scheiden die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer aus dem Arbeitsleben aus. Die Auswirkungen sind beachtlich: pro 100 Personen im erwerbsfähigen Alter (20-64-Jährige) werden fast 50 Personen ihren Ruhestand (65-Jährige und Ältere) geniessen [BFS, Szenario(A-00-2015)]. Schon jetzt ist jede fünfte Arbeitskraft über 55 Jahre alt. Wir werden aber nicht nur älter, wir sind auch länger fit. Im Schnitt liegt die Lebenserwartung in guter Gesundheit sowohl für Frauen als auch für Männer deutlich über dem ordentlichen Rentenalter. Diese Tatsache birgt Chancen für die flexible Gestaltung von Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmende, insbesondere im Hinblick auf ihren Rückzug aus dem Erwerbsleben.

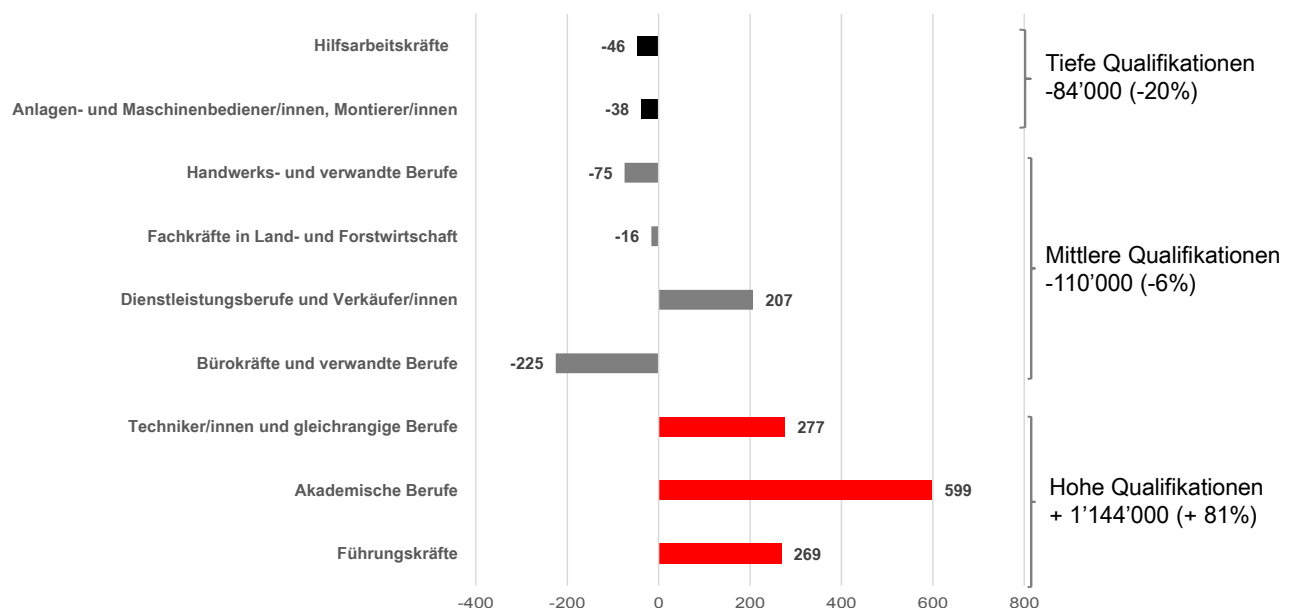
Die demografische Alterung führt zu einer abnehmenden Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften. Gleichzeitig besteht aber nach wie vor eine hohe Nachfrage nach ihnen. Wie das bildungsintensive Beschäftigungswachstum der zwanzig vergangenen Jahre zeigt, nimmt Bildung in unserer Gesellschaft eine immer zentralere Rolle ein. Während die Erwerbstätigkeit in Berufen mit mittlerer und tiefer Qualifikation abnahm, stieg die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften im selben Zeitraum um rund 80 Prozent an – dies entspricht über 1.1 Millionen Erwerbstätigen. Vor allem akademische Berufe wie Ingenieure, Informatiker und Gesundheitsberufe sind Treiber dieses Beschäftigungswachstums.

Mit der Fachkräfteinitiative wollen Bund, Kantone und Sozialpartner den Fachkräftemangel lindern. Dazu sollen die inländischen Arbeitskräftepotenziale noch besser ausgeschöpft werden – gerade auch die Potenziale von älteren Arbeitnehmenden. Der Bund setzt sich für die Schaffung von günstigen Rahmenbedingungen ein, damit die Menschen möglichst lange im Erwerbsleben bleiben können. Teilweise bestehen noch Vorurteile gegenüber älteren Arbeitskräften: so seien sie unflexibel oder nicht so leistungsfähig wie Jüngere. Um diese unbegründeten Vorurteile abzubauen, sensibilisieren die Verbundpartner der Fachkräfteinitiative die Unternehmen und die Bevölkerung über die Stärken erfahrener Arbeitskräfte. Dies erfolgt u.a. im

Wachsender Fachkräftebedarf

Der Fachkräftebedarf wächst: bildungsintensives Beschäftigungs- und Wirtschaftswachstum

Veränderung der Erwerbstätigkeit, 1992:2-2016:2, in 1'000



Quelle: BFS/SAKE, Spezialauswertung durch SECO

Rahmen der Nationalen Konferenz ältere Arbeitnehmende. Für die Rekrutierung ihres Personals sind hingegen zuerst die Unternehmen verantwortlich. Der Staat übernimmt eine subsidiäre und koordinierende Rolle.

Die Bedeutung der älteren Arbeitnehmenden im Schweizer Arbeitsmarkt nahm in letzter Zeit stetig zu. Dies zeigt eine Analyse des Arbeitskräfteangebots über die letzten zehn Jahre (2005-2015): das Arbeitskräfteangebot der über 55-Jährigen stieg um 176200 Vollzeitarbeitskräfte. Keine andere Altersgruppe verzeichnete ein derart ausgeprägtes Wachstum. Mitverantwortlich für die starke Zunahme ist einerseits die demografische Alterung. Andererseits stieg auch die Erwerbsbeteiligung von Älteren deutlich an. Somit wurden die wachsenden Potenziale auch

besser genutzt. Die höhere Arbeitsmarktbeteiligung der älteren Arbeitnehmenden machte rund die Hälfte des Wachstums im gesamten Arbeitskräfteangebot aus. Zudem ist das Bildungsniveau dieser Altersgruppe deutlich gestiegen. Um die Jahrtausendwende verfügte knapp jeder Fünfte der 55-64 Jährigen über einen Abschluss auf Tertiärstufe (Hochschule und/oder höhere Berufsbildung). Heute ist dies bereits bei jedem Dritten der Fall.

Unternehmen und Arbeitnehmende tun gut daran, sich auf die aufgezeigten Entwicklungen einzustellen und innovative Lösungen zu suchen, denn Megatrends wie der demografischen Alterung können sie sich nicht entziehen. Der Bildung und Weiterbildung kommt dabei ein hoher Stellenwert zu – insbesondere angesichts einer alternden Belegschaft. Die Unter-

nehmen können altersfreundliche und flexible Arbeitsbedingungen schaffen, welche diesem Wandel Rechnung tragen. Dies ist auch in ihrem Sinne, wollen sie ihren wirtschaftlichen Erfolg wahren. Auch die Arbeitnehmenden tragen ein hohes Mass an Eigenverantwortung. Sie müssen aktiv und stetig in ihre Aus- und Weiterbildung investieren.

Viele entwickelte Staaten spüren die Folgen der Überalterung. Auch unsere Nachbarstaaten kennen Fachkräftemangel und ergreifen Massnahmen, um ihn abzuschwächen. Für die Schweiz besteht zur Bekämpfung des Fachkräftemangels eine gute Möglichkeit in der besseren Ausschöpfung der Potenziale ihrer älteren Arbeitnehmenden. Diese Potenziale sollten wir gemeinsam nutzen.

Eine Anstrengung, die sich lohnt

Die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann Probleme mit sich bringen – eröffnet den Firmen aber auch viele Chancen.

Am Basel Economic Forum BEF 2016 haben wir viel darüber gehört, wie die Wirtschaft es schaffen könnte, ältere Angestellte länger im Arbeitsprozess zu halten. Wir haben auch gelernt, dass es kein Patentrezept gibt, das allen Problemen gerecht wird. Klar scheint mir: Es braucht – wie so oft – Kompromissbereitschaft von beiden Seiten, sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Betrieb. Es braucht Anpassung und den Willen zur Veränderung. Es braucht aber auch gegenseitiges Verständnis; denn es ist eine Tatsache, dass die Beschäftigung älterer Personen zu Problemen führen kann: Je nach Anforderungsprofil fällt die abnehmende körperliche oder geistige Leistungsfähigkeit stark ins Gewicht. Kommt hinzu, dass sich ältere Mitarbeiter oft mit dem Vorwurf konfrontiert sehen, sie seien zu teuer, weil sie bis zum Ende ihrer beruflichen Tätigkeit eine mindestens gleich hohe oder – aufgrund der langjährigen Betriebszugehörigkeit – sogar steigende Entschädigung erwarten. Die Vorzüge der älteren Mitarbeiter – dazu gehören unter

anderem Fach- und Sozialkompetenz, Erfahrung, Loyalität, Disziplin, Zuverlässigkeit und Souveränität – werden hingegen noch nicht überall in ausreichend gewürdigt.

Ein Problem liegt wahrscheinlich darin, dass Leistungsdefizite bei älteren Mitarbeitern in den Firmen nur selten angesprochen und deshalb auch nicht rechtzeitig behoben werden. Und so verlieren viele ältere Angestellte ihre Arbeitsmarktfähigkeit. Dabei liesse sich dies verhindern, indem man sich beispielsweise gegen Ende der Berufstätigkeit auf eine «einfachere» Arbeit mit weniger Verantwortlichkeit und tieferem Lohn einigt, aber auch indem man mit gezielten Massnahmen das Wissen aller Mitarbeiter den sich laufend verändernden Erfordernissen entsprechend anpasst. Mit Flexibilität, Eigeninitiative und der Bereitschaft zu ständiger Weiterbildung können die älteren Angestellten zudem selber dafür sorgen, dass sie den Anforderungen des Arbeitsmarkts gewachsen bleiben. Ich bin überzeugt: Es lohnt sich in jedem Fall, in

die älteren Arbeitnehmer zu investieren, denn erstens erhalten sich damit die Firmen viel Wissen und sparen gleichzeitig unnötige Fluktuationskosten ein. Zweitens erbringen altersgemischte Teams erwiesenermassen die besten Leistungen. Und drittens profitieren unsere Sozialwerke davon. Richtig gefördert und eingesetzt bilden die älteren Mitarbeiter deshalb eine wertvolle Ressource, gerade auch in Zeiten eines Fachkräftemangels.



Barbara Gutzwiller, Direktorin Arbeitgeberverband Basel



Ohne geht es nicht

DSM versorgt die Welt mit Vitaminen und anderen Nahrungsmittelzusätzen

Vitamine sind lebensnotwendig: Fehlt es an ihnen, läuft der menschliche Organismus nicht rund. Es kommt zu Mangelerscheinungen und in der Folge zu Erkrankungen. Die DSM Nutritional Products mit Hauptsitz in Kaiseraugst ist der weltweit grösste Anbieter von Vitaminen und weiteren Nahrungsmittelzusätzen.

Mehr Informationen unter www.dsm.com



HEALTH • NUTRITION • MATERIALS



DER OPTIMALE WEG ZUR ERFOLGREICHEN PUBLIKATION.

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 sind dank unserer Infrastruktur auch in der Lage, sämtliche Leistungen inhouse zu erbringen. 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

SWISSprinters
Premedia – Druck – Verlagsservices

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 90 City-Destinationen bequem und direkt.

www.euroairport.com

à bientôt. bis bald.

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.

www.lonza.com

Wohnung als Arbeitsort und Ort für selbstbestimmtes Altern im höheren Lebensalter

Mit der Pensionierung wird die Wohnung zum Lebensmittelpunkt. Damit stellen sich zwei zentrale Themen: a) Rückzug des Lebens auf Wohnung oder gezielte Pflege externer Kontakte und Aktivitäten und b) Gestaltung der Wohnung damit selbstbestimmtes Leben und Arbeiten auch im hohen Alter möglich bleibt.

Text: Prof. Dr. François Höpflinger

Die meisten älteren Frauen und Männer verlieren nach der Pensionierung neben der Arbeit auch ihren Arbeitsplatz und die private Wohnung wird zum eigentlichen Mittelpunkt des Lebens. Nerventötendes Pendeln entfällt, gleichzeitig kann dies längerfristig aber auch zu einer untragbaren Verengung des Lebenshorizonts beitragen. Ein enges 24-stündiges Zusammensein kann Paarbeziehungen belasten und alleinlebende Frauen und Männer können vereinsamen. Ausserhäusliche Aktivitäten – wie Reisen, Freiwilligenarbeit oder regelmässige Treffen mit anderen Pensionierten oder ehemaligen Arbeitskollegen können diese Gefahr entschärfen.

Paarbeziehungen im Alter werden besser und das Risiko einer späten Scheidung geringer, wenn jede Person einen eigenständigen Aktivitätshorizont pflegt. Paaranalysen bei älteren Paaren illustrieren, dass ständiges Zusammensein nur von einer Minderheit heutiger Frauen und Männer gewünscht wird. Vor allem Frauen befürchten nach der Pensionierung des Mannes Freiheiten und Freiräume einzubüssen.

Immer mehr Frauen und Männer möchten im Rentenalter weiterhin produktiv tätig sein. Der Anteil von 65 bis 69-jährigen Personen, die weiterhin einer bezahlten Arbeit nachgehen, ist ansteigend. Mehr als zwei Fünftel davon sind selbstständig erwerbend und ein Siebtel arbeitet in einem Familienbetrieb. Die allermeisten Personen, die nach 65 weiter arbeiten, tun dies aus Freude an der Arbeit und um soziale Kontakte zu pflegen. Eine anwachsende Minderheit arbeitet allerdings auch in der Schweiz aus finanzieller Notwendigkeit weiter (und in süd- und osteu-

ropäischen Ländern ist es sogar eine Mehrheit der älteren Arbeitskräfte).

Bei einer Weiterarbeit im höheren Lebensalter stellt sich die Frage, inwiefern es sinnvoll ist, die eigene Wohnung als Arbeitsplatz zu gestalten, etwa durch Umwandlung eines ehemaligen Kinderzimmers in ein ‚Home-Office‘ oder durch die Nutzung der Garage für später berufliche Startup-Aktivitäten. Heute ist es durchaus möglich, ohne allzu grosse Kosten ein gutes Home-Office einzurichten und via digitaler Kommunikation von zuhause aus globale Aktivitäten zu pflegen. Alters-Heimarbeit kann attraktiv und erfolgreich sein, vielfach aber nur, wenn das zuhause Arbeiten mit regelmässigen externen Kontakten kombiniert wird. Wer enge soziale Kontakte liebt oder die Enge der Wohnung schlecht verträgt, tut gut daran, sich auch im Alter einen externen Arbeitsplatz zu organisieren, etwa in einem Pop-Up-Büro oder durch gemeinsame Miete von Büro- und Werkräumen mit Gleichgesinnten.

Mit steigendem Lebensalter wird die Qualität der Wohnung und der Wohnumgebung bedeutsamer, sei es, dass es gerade im Alter wichtig ist, genügend Platz – etwa für Gäste – zu haben oder in einer Wohnung zu leben, die dank hindernisfreier Gestaltung auch bei funktionalen Einschränkungen (reduzierte Mobilität, Seh- und Höreinschränkungen usw.) ein selbstbestimmtes Leben erlaubt. Im hohen Lebensalter – vor allem wenn selbstständiges Autofahren nicht mehr möglich ist – wird auch die Wohnumgebung zentral, etwa dass Einkaufsmöglichkeiten in der Nähe sind oder gute Nachbarschaftskontakte mit gegenseitiger Hilfe vorliegen. Aktuell sind allerdings viele Alt-



Prof. Dr. François Höpflinger, Soziologe

wohnungen nicht hindernisfrei oder nicht hindernisfrei zugänglich und manche Einfamilienhaussiedlungen leiden am Abbau von Infrastruktur-Angeboten (Schliessung von Poststellen, Dorfläden, fehlende Hausärzte). Deshalb empfiehlt es sich gerade für aktive ältere Frauen und Männer mit der Pensionierung auch ihre Wohnlage zu überdenken, sei es, dass ein zu grosses Einfamilienhaus zugunsten einer hindernisfreien Wohnung in zentraler Lage aufgegeben wird oder sei es, dass der Gefahr der Vereinsamung durch die Organisation einer Altershausgemeinschaft oder eines Mehrgenerationenhauses begegnet wird. Auch die Chancen einer Weiterarbeit oder eines beruflichen Neustarts in der zweiten Lebenshälfte erhöhen sich, wenn man nicht zu abgelegen wohnt.

Die attraktiven Berufsperspektiven sichtbar machen

In der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-Industrie) fehlt es vor allem in den technischen Berufen an qualifiziertem Personal. Die Studie von B,S,S. belegt, dass in fünf von elf Berufsfeldern (Hauptberufe) der MEM Branche bereits heute ein Fachkräftemangel zu verzeichnen ist. Swissmem hat eine umfassende Fachkräftestrategie entwickelt und daraus konkrete Massnahmen und Projekte erarbeitet, um die Unternehmen zu unterstützen.

Text: Kareen Vaisbrot

Die geburtenstarken «Babyboomer»-Jahrgänge erreichen allmählich das Pensionsalter. Die MEM-Industrie ist von dieser Entwicklung besonders betroffen, da sie im Vergleich zur Gesamtwirtschaft einen höheren Anteil an älteren Mitarbeitenden aufweist. Der Fachkräftemangel wird sich verschärfen, weil die geburtenstarken Jahrgänge den Erneuerungsbedarf nicht abdecken können.

Als Antwort auf diese demografische Entwicklung und weil Swissmem es als ihre Pflicht sieht, das inländische Potenzial besser auszuschöpfen, hat der Verband eine umfangreiche Fachkräftestrategie entwickelt. Hier geht es um drei Handlungsfelder: Wir müssen mehr Jugendliche für unsere Branche motivieren. Wir müssen in der MEM-Industrie dafür sorgen, dass Frauen und Männer das Berufs- und Familienleben besser vereinbaren können. Und wir müssen es möglich machen, dass ältere Mitarbeitende möglichst lange im Erwerbsleben bleiben. In allen drei Bereichen hat Swissmem inzwischen für die Unternehmen ein breites und praxisorientiertes Angebot an Konzepten, Massnahmen, News, Tipps und Best Practices aufgebaut.

Die MEM-Industrie ist traditionell sehr aktiv in der dualen Berufsbildung. Swissmem unterstützt dieses Engagement mit einer Nachwuchsförderung, die von Angeboten auf Primarschulstufe zur Weckung des Technikinteresses über das Aufzeigen von Perspektiven bei der Berufsorientierung bis hin zu lebenslangem Lernen reicht. Mit der Swissmem Academy verfügt der Verband über ein eigenes Bildungs- und Beratungszentrum für Führungs- sowie Fachpersonen in technisch- und technologieorientierten Unternehmen.

Zunehmend gewachsen ist die Erkenntnis, dass die einmal gewonnenen Fachkräfte auch in der Branche gehalten werden und deshalb die zahlreichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten stärker bekannt gemacht werden müssen. So hat die von Swissmem durchgeführte Studie festgestellt, dass bei den Ingenieuren eine erhöhte Abwanderung in andere Berufe stattfindet. Das fällt umso stärker ins Gewicht, als gerade in diesem Beruf spezifische Qualifikationen erforderlich sind. Mit einer neuen Karriereplattform werden heutigen und zukünftigen Arbeitnehmenden die attraktiven Berufswege in der MEM-Industrie aufgezeigt.

Unsere Hightech-Branche bietet spannende Jobs und Karrieremöglichkeiten. Zudem steht die MEM-Industrie bezüglich Lohngleichheit gut da, wie ein brancheninterner Salärvergleich belegt. Allerdings ist der Frauenanteil in der

MEM-Branche im Vergleich zur Gesamtwirtschaft deutlich tiefer. Hier können die Unternehmen mit geeigneten Massnahmen vor allem bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ansetzen, um das Potenzial besser auszuschöpfen.

Ein Umdenken braucht es, um ältere Mitarbeitende länger im Arbeitsprozess zu halten. Der Gewinn bei altersgemischter Zusammenarbeit sollte noch mehr geschätzt und genutzt werden. Es gilt Berufslaufbahnen zu schaffen, die neben der vertikalen auch horizontale Entwicklungen ermöglichen. Zudem müssen ergänzend die gesetzlichen Rahmenbedingungen der beruflichen Vorsorge flexibilisiert werden, sodass die Einstellung und Weiterbeschäftigung von älteren Arbeitnehmenden attraktiver wird. Hier ist die Politik gefordert.



Kareen Vaisbrot, Geschäftsleitungsmitglied und Bereichsleiterin Arbeitgeberpolitik Swissmem

Die Schweiz, der Fachkräftemangel und die Grenzgänger

Das metrobasel Wirtschaftsforum Lörrach vom 7. Juni 2016 befasste sich mit «Fachkräfte Deutschland – Schweiz: Angebot und Nachfrage». Im Zentrum standen der Bedarf an qualifizierten Fachkräften und die Auswirkungen einer restriktiven Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative, bei der die Grenzgänger explizit eingeschlossen sind. Der Anlass fand in Kooperation mit der Sparkasse Lörrach-Rheinfelden und der Stadt Lörrach statt.

Text: metrobasel

Die Zeit drängt. Die Masseneinwanderungsinitiative MEI, welche am 9. Februar 2014 vom Schweizer Volk angenommen wurde, muss bis zum Februar 2017 umgesetzt sein. Zu Beginn dieses Jahres hat der Bundesrat eine Umsetzungsstrategie vorgestellt, welche aber nicht mit der Personenfreizügigkeit kompatibel ist. Im schlechtesten Fall werden nicht nur das Freizügigkeitsabkommen, sondern automatisch auch die Bilateralen Verträge mit der EU gekündigt. Im Herbst 2016 hat sowohl der Nationalrat als auch der Ständerat über die Umsetzung der MEI beraten. In beiden Räten wird der Erhalt der Bilateralen Verträge mehrheitlich als zentral betrachtet. Entsprechend moderat fielen die Vorschläge zur Umsetzung der MEI aus. Diese entsprechen jedoch nicht dem Verfassungstext respektive der mit 50,3 % sehr knapp angenommenen Initiative. Im Frühjahr 2017 wird das Schweizer Volk noch einmal zur Umsetzung der MEI an der Urne Stellung nehmen müssen.

Wie die MEI umgesetzt werden soll und welche Lösungsvorschläge von der EU akzeptiert würden – und somit die Bilateralen Verträge wegen der Guillotine Klausel nicht gefährden – war im Sommer 2016 noch völlig offen. Deshalb befasste sich das metrobasel Wirtschaftsforum Lörrach mit den möglichen Auswirkungen für beide Seiten bei einer restriktiven Umsetzung der MEI.

Die Schweiz leidet unter einem Mangel an qualifizierten Fachkräften. Dieser wird einerseits durch eine Alterung der Gesellschaft und einer prozentual gesunkenen Geburtenrate verursacht und andererseits durch einen höheren Bedarf an Fachkräften. Wir sind somit auf ausländische qualifizierte Fachkräfte angewiesen. Viele von Ihnen kommen aus Deutschland und leben in der Schweiz oder sie kommen als Grenzgänger bspw. aus dem Landkreis Lörrach zum Arbeiten in die Nordwestschweiz.

Dank der Zuwanderung und den Grenzgängern konnte das Fachkräfteangebot einigermaßen mit der Nachfrage in der Schweiz Schritt halten. Höhere Löhne in der Schweiz haben viele Fachkräfte aus dem grenznahen Ausland dazu bewogen, in der Region Basel eine Arbeitsstelle anzunehmen. Die grenznahen Gemeinden auf der deutschen oder französischen Seite profitierten ebenfalls davon. Viele gut qualifizierte und besser verdienende Personen liessen sich in diesen Gemeinden nieder. Den Kommunen verschaffte dies mehr Beschäftigung im Detailhandel, im Gewerbe, im Dienstleistungssektor und im Bauwesen durch neu gebaute Immobilien, sowie Mehreinnahmen beim Steuersubstrat.



Dr. Hagen Pfundner, Botschafter Dr. Henri Gétaz, Landrätin Marion Dammann, André Marker, Regula Ruetz, Mario Da Rugna, Oberbürgermeister Jörg Lutz

In ihrem Referat legte metrobasel-Direktorin Regula Ruetz dar, dass bei einer Aufkündigung des Freizügigkeitsabkommens zwischen der Schweiz und der EU beide Seiten die negativen Folgen zu spüren bekämen: Die Schweizer Seite würde viele offene Stellen nicht mehr besetzen können, wogegen es im deutschen und französischen Grenzgebiet zu einer stark steigenden Arbeitslosigkeit mit markanten Auswirkungen für die Gemeinden kommen würde. Die Schweiz sei auf die Fachkräfte angewiesen, genauso wie die Landkreise auf die Arbeitsstellen in der Schweiz.

Botschafter Dr. Henri Gétaz äusserte sich in seinem Referat zur Umsetzungsstrategie

des Bundesrats. Oberstes Ziel sei es, eine einvernehmliche Lösung mit der EU zu finden. Gleichzeitig soll die Migration besser gesteuert, der bilaterale Weg verstärkt und entwickelt sowie das Fachkräftepotenzial im Inland gefördert werden.

In der anschliessenden Diskussionsrunde bezeichnete Marion Dammann, Landrätin des Landkreises Lörrach, eine restriktive Umsetzung der MEI für den Landkreis als fatal, da nicht nur die Arbeitslosigkeit steigen würde, sondern auch Hochqualifizierte abwandern würden. Mario Da Rugna, Leiter Personal & Betrieb Universitätsspital Basel, zeigte auf, dass die Belegschaft aus 46 Prozent Ausländern bestehe und

der Spitalbetrieb ohne diese Fachkräfte gar nicht mehr aufrecht erhalten werden könne. Dr. Hagen Pfundner, Vorstandsmitglied Roche Pharma AG Deutschland und Geschäftsführer der Roche Deutschland Holding GmbH erklärte, dass eine starke Begrenzung der Zuwanderung einen massiven Standortnachteil für die ganze Grenzregion brächte. Guten Fachkräften müsse man einen Standort mit Perspektiven bieten können.

Die interessante Diskussionsrunde zu den Auswirkungen einer restriktiven Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative wurde gekonnt von Lörrachs Oberbürgermeister Jörg Lutz moderiert.

«Kontingente und Schutzklausel: ein Eigentor?»

metrobasel lud am 4. Juli zum dritten Anlass seit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative MEI ins Basler Rathaus ein. Thematisiert wurden einerseits die möglichen Folgen für unsere grenzüberschreitende Region bei einem Wegfall der Personenfreizügigkeit und der Bilateralen Verträge und andererseits die mögliche Verhandlungsbreite mit der EU.

Text: metrobasel



v.l.n.r.: Regierungsrat Christoph Brutschin, Dr. Stephan Mumenthaler, Prof. Dr. Rudolf Minsch, Frank Linhart, Regula Ruetz, Dr. Andreas Schwab, Nationalrat Martin Naef

Trotz Ferienzeit war der Grossratssaal bis fast auf den letzten Platz besetzt, als Regula Ruetz, Direktorin von metrobasel, die Anwesenden begrüßte. In Ihrem Eintrittsreferat stellte Ruetz das Zeitraster zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative MEI vor und erläuterte die wichtigsten zur Diskussion stehenden Umsetzungsmodelle. Dabei betonte sie, dass alle Modelle, auch die Strategie des Bundes, nicht mit der Personenfreizügigkeit, kurz PFZ, vereinbar sind. Die vorgesehenen Massnahmen würden deshalb zum Vertragsbruch mit der EU führen und zur Kündigung der Personenfreizügigkeit. Damit wären automatisch auch die Bilateralen Verträge gekündet.

Der Initiativtext zur MEI-Abstimmung am 9. Februar 2014 sieht vor, dass die Zahl von Bewilligungen durch jährliche Höchstzahlen und Kontingente begrenzt wird. Den genauen Wortlaut von Art. 121a zur Steuerung der Zuwanderung können Sie hier nachlesen: www.admin.ch/ch/de/pore/vi/vis413.html

Regula Ruetz appellierte an die Anwesenden, dass die Nordwestschweiz, welche eine der wertschöpfungsintensivsten Regionen der Schweiz ist, auf die etwa 65'000 Grenz-

gänger und die Zuwanderung von hochqualifizierten Fachkräfte aus dem EU-/EFTA-Raum und aus Drittstaaten angewiesen ist. Kontingente und Inländervorrang hätten längerfristig schmerzhaft Auswirkungen. Davon sei nicht nur die Pharmabranche betroffen sondern auch die Zulieferfirmen, Handwerksunternehmen, Dienstleister und vor allem das Gesundheitswesen. Eine Reduktion dieser meist hochspezialisierten und qualifizierten Fachkräfte sei nicht akzeptabel, denn global tätige Unternehmen müssten weltweit die besten Fachkräfte rekrutieren können. Zudem habe das Gesundheitswesen in der Schweiz in den nächsten fünf Jahren einen Bedarf an etwa 85'000 neuen Fachleuten, welcher nicht über das inländische Potenzial gedeckt werden kann. Das Unbehagen der Bevölkerung sei ernst zu nehmen. Und ja, es gäbe auch negative Seiten der Zuwanderung. Die positiven Seiten würden jedoch die negativen bei weitem aufwiegen. Deshalb brauche es andere Lösungen als eine Kontingentierung der Zuwanderung von Fachkräften.

Nationalrat Martin Naef, Co-Präsident der Parlamentarischen Gruppe Schweiz – EU, wies auf einen wichtigen Umstand hin: Alle Ideen zur Umsetzung der MEI hätten einen

Punkt gemein – keine ist vollständig kompatibel mit dem Personenfreizügigkeitsabkommen mit der EU.

Die PFZ dürfe und könne laut Naef kein Instrument sein, mit der die Migration gesteuert werde. Sie sei eine grosse Errungenschaft der Europäischen Union und eine Bürgerfreiheit, die es den Menschen ermögliche, sich problemlos niederzulassen und einer Arbeit nachzugehen. Leider ginge in der Diskussion um die Begrenzung der Einwanderung oft ein wichtiger Aspekt vergessen: Rund eine halbe Million Schweizer Bürgerinnen und Bürger lebten und arbeiteten in der EU. Mit der Begrenzung der Zuwanderung würden also auch gewisse Freiheiten für Schweizerinnen und Schweizer eingegrenzt oder gar wegfallen.

Es sei deshalb für die Schweiz sehr wichtig, die Beziehungen zur Europäischen Union zu ordnen und mittels Rahmenabkommen die Weichen neu zu stellen; auch hinsichtlich der Fortsetzung des bilateralen Wegs.

Dr. Andreas Schwab, Abgeordneter des Europäischen Parlaments und Zuständiger für die Beziehungen Schweiz

– EU, machte anhand des Beispiels Brexit auf eine wichtige Tatsache aufmerksam: Debatten in den Mitgliedsländern, wie auch in Drittstaaten wie der Schweiz, können eine ganz eigene Dynamik annehmen und tun dies oftmals auch.

Die Union als Gemeinwesen funktioniert laut Schwab, genau wie die Schweiz, nur dann, wenn bestimmte allgemeine Regeln von allen Partizipierenden eingehalten werden. Die EU erlaube es sich deshalb, beim Fokussieren auf die positiven Elemente der Zusammenarbeit die negativen nicht einfach auszublenden. Die Lage in Europa würde durch ein destruktives Verhältnis zur Schweiz für die Europäische Union, aber auch für die Eidgenossenschaft nicht einfacher. Es wäre sehr schade, würden die Vorteile, die sich für beide Seiten ergeben, wegfallen – und zwar ebenfalls für beide Parteien.

Damit zog er inhaltlich eine Parallele zur Aussage von Nationalrat Naef, der in seinem Referat zuvor ebenfalls darauf hinwies, dass sich Konsequenzen auf beiden Seiten ergeben.

Schwab wies am Ende seiner Ausführungen auf mögliche Entwicklungen hin: Die EU-Kommission würde seiner Meinung nach sicherlich sämtliche Möglichkeiten prüfen, die sie hätte, bevor die Guillotineklausel angewendet würde und die Bilateralen Verträge fielen. Man wolle «der Schweiz eine Brücke mit Worten bauen».

Auf dem anschliessenden Podium

diskutierten Nationalrat Martin Naef, Dr. Andreas Schwab, Regierungsrat Christoph Brutschin, Vorsteher des Departements für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt, economiesuisse-Chefökonom Prof. Dr. Rudolf Minsch und Novartis-Chefökonom Dr. Stephan Mumenthaler unter der Moderation von Frank Linhart, Bereichsleiter Öffentlichkeit beim Arbeitgeberverband Basel.

Prof. Dr. Rudolf Minsch meinte, dass es nach dem Brexit nun noch schwieriger werden dürfte, mit der EU rasch eine Lösung auszuhandeln, da sich ihre Prioritäten verändert hätten. Grundsätzlich habe es zwar auch sein Gutes, wenn die Emotionen auf allen Seiten zunächst etwas abkühlen könnten. Hier komme der Schweiz aber die Umsetzungsfrist der Masseneinwanderungsinitiative in die Quere.

Regierungsrat Christoph Brutschin wies darauf hin, dass eine Kontingentierung für das ganze Land Auswirkungen haben würde, die nicht von einem Tag auf den anderen sichtbar aber dennoch schmerzhaft wären: Firmen würden sich gegen die Ansiedelung in der Schweiz entscheiden, oder wichtige Projekte würden an Standorten im Ausland durchgeführt. Für die Region erschwerend sei, dass die Kontingentierung auch die rund 35'000 Grenzgänger umfasse. Brutschin wies zudem eindringlich darauf hin, dass wir in unserer Region – insbesondere für die Life Sciences-Unternehmen – auch auf angemessene Drittstaatenkontingente für hochqualifizierte Fachkräfte an-

gewiesen seien. Um innovativ zu sein brauche es die besten Fachkräfte – aus der ganzen Welt.

Dr. Stephan Mumenthaler ergänzte, dass die bisherigen Erfolgsfaktoren unter Druck gerieten. Dank der guten Rahmenbedingungen konnte Novartis in den letzten zwei Jahrzehnten viele tausend Stellen schaffen, sei es direkt im Unternehmen oder indirekt bei Zulieferern. Gerade um hochstehende Forschung und Entwicklung betreiben zu können, müsse Novartis die besten Personen weltweit rekrutieren können. Und für Produktion in der Schweiz brauche es möglichst freien Zugang zu den Märkten. Beide Aspekte seien durch die bilateralen Verträge mit der EU bisher abgedeckt gewesen und nun gefährdet.

Nationalrat Martin Naef ist weiterhin guten Mutes, dass eine Lösung innerhalb der gesetzlichen Fristen gefunden werden kann. Womöglich beinhaltet diese Lösung eine interne Regelung, die nicht die Grundpfeiler der EU tangiert und dennoch dazu führt, dass die Zuwanderung begrenzt wird.

Dr. Andreas Schwab ist der Meinung, die Schweiz habe für sich selbst zu definieren, welchen Wert die Bilateralen Verträge für das Land haben. Die EU würde versuchen, der Schweiz eine Brücke zu bauen, ohne an den eigenen Grundpfeilern zu rütteln. Würde die Schweizer Bevölkerung entscheiden, die PFZ kündigen zu wollen, so sei dies die Entscheidung der Eidgenossenschaft.

MIT INNOVATION IN DER REGION MEHRWERT SCHAFFEN.

Actelion Pharmaceuticals Ltd / Gewerbestrasse 16 / CH-4123 Allschwil / Switzerland
Tel. +41 61 565 65 65 / Fax +41 61 565 65 00 / info@actelion.com / www.actelion.com



Architektur ist
unser Kerngeschäft und
in ihrer ganzen,
wachsenden Komplexität
unsere Leidenschaft

Burckhardt+Partner AG
Architekten Generalplaner
Basel Bern Genf Lausanne Zürich

www.burckhardtpartner.ch

Geschätzte Liegenschaften.

Bewertung von Wohn-, Geschäfts-
und Industrieliegenschaften
Vermittlungen
Kauf- und Verkaufsberatung

HIC

BRUDERHOLZSTRASSE 60
CH-4053 BASEL
+41 (0)61-336-3060
WWW.HIC-BASEL.CH
INFO@HIC-BASEL.CH

www.schneider.de



Mein Haus.

Mein Auto.

Meine Energie.

Besuchen Sie
uns in unserem
neuen Büro in Basel
Hohenrainstrasse 10
CH-4133 Pratteln

Ihre Unabhängigkeit!
Energielösungen für Ihr Zuhause.

100 % Ökologisch
100 % Unabhängig
100 % Sicher

► www.tritec.ch


TRITEC

Bilaterale: Endlich Sicherheit für den Forschungsplatz?

Das Bewusstsein für den Wert der Bilateralen nimmt erfreulicherweise wieder zu – nicht nur in der Bevölkerung, sondern auch im Parlament, das sich nun endlich auf eine Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative geeinigt hat. Damit könnte insbesondere für die Schweizer Forschung eine lange Phase der Unsicherheit beendet werden. Es ist höchste Zeit.

Text: Prof. Dr. Rudolf Minsch, Chefökonom economiesuisse

Jedes Jahr im Spätherbst veröffentlicht die Credit Suisse das Sorgenbarometer – eine repräsentative Umfrage, die als Fiebermesser für die Stimmungslage der Schweizer Bevölkerung gelten kann. Meist sind es die gleichen Themen, die den Menschen auf dem Magen liegen: Angst um den Job, die Altersvorsorge oder vor Ausländern. So weit, so wenig überraschend. Interessant aber an der Umfrage 2016 war die Meinung der Befragten zur Schweizer Europapolitik. Nicht weniger als 67 gaben zu Protokoll, dass die Fortsetzung der bilateralen Verträge der beste Weg sei, die Beziehungen zur EU zu regeln. Ein Jahr zuvor waren es nur 47 Prozent gewesen. Ein solcher Meinungsumschwung liegt eindeutig jenseits normaler Schwankungen oder statistischer Unschärfen. Er zeugt davon, dass sich immer mehr Schweizerinnen und Schweizer klar darüber werden, was bei der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) eigentlich auf dem Spiel steht.

Es dauerte leider etwas, bis diese Botschaft auch in Bern ankam. Anders ist kaum zu erklären, weshalb sich National- und Ständerat quasi bis zum letztmöglichen Tag Zeit liessen, um eine entsprechende Umsetzung der MEI zu verabschieden. Lieber nutzte man diese Bühne zur Profilierung und hielt es noch im Sommer für unnötig, die Erweiterung der Personenfreizügigkeit auf Kroatien ohne Wenn und Aber zu ratifizieren.

Die drei Jahre Umsetzungsfrist, welche die MEI-Erfinder dem Gesetzgeber einräumten, wurden nun ausgereizt. Es waren drei Jahre ohne Planungssicherheit für die Wirtschaft, aber auch für die Wissenschaft. Für Letztere könnte man diese Zeit etwas überspitzt auch als «verlorene Jahre» bezeichnen. Dies zeigt ein Blick in die Statistik über die Beteiligungen der Schweiz am europäischen Forschungsrahmenprogramm «Ho-



Prof. Dr. Rudolf Minsch

zizon 2020». Während unsere Hochschulen und Unternehmen 2013 die rekordhohe Zahl von 745 Projekten ausweisen konnten, waren es 2015 gerade mal noch 317 – ein massiver Einbruch um 57 Prozent. Die Schweiz hat sich damit in kürzester Zeit vom Top-Performer zum grossen Aussen-seiter entwickelt.

Nicht selten wird argumentiert, das Forschungsabkommen sei ohnehin nur etwas für die Elfenbein-Türme, koste Milliarden und bringe den einfachen Arbeitnehmern rein gar nichts. Dem muss in allen drei Punkten klar widersprochen werden:

- Erstens fördert das europäische Rahmenprogramm explizit auch Forschung, die ausserhalb der wissenschaftlichen Institutionen betrieben wird – insbesondere bei den KMU. Diese profitieren stark von dieser Unterstützung und der Möglichkeit, sich international zu vernetzen.

- Zweitens rechnet sich die Beteiligung am Forschungsprogramm für die Schweiz auch finanziell. Am 7. europäischen Rahmenprogramm, das von 2008 bis 2013 dauerte, hat sie sich mit 2,3 Milliarden Franken beteiligt. Das ist viel Geld. Aber den Schweizer Forschungsprojekten sind aus dem Programm nicht weniger als 2,5 Milliarden zugeflossen, der «Nettogewinn» betrug 219 Millionen Franken.

- Drittens hat die Schweiz gar keine Wahl: Will sie ihren Wohlstand halten, muss sie zu den innovativsten Nationen der Welt gehören. Denn ein Land, das keine nennenswerten Bodenschätze, dafür aber hohe Lohnkosten hat, verliert seine Wettbewerbsfähigkeit rasch, wenn es nicht durch Innovation überzeugt. Und die Stärke des Forschungsplatzes ist zentral für diese Innovationsfähigkeit. Deshalb ist es im Interesse aller Arbeitnehmer, dass Forscher in der Schweiz die bestmöglichen Bedingungen vorfinden. Dazu zählt auch die Teilnahme am grossen europäischen Forschungsnetzwerk.

Nun geht es darum, diese Einbindung bis 2020 sicherzustellen. Konkret muss die Schweiz die Erweiterung der Personenfreizügigkeit auf Kroatien möglichst rasch ratifizieren. Ohne Referendum gegen die vom Parlament beschlossene Lösung steht dieser aber nichts mehr im Weg, und die Schweiz kann sich automatisch als vollasoziiertes Mitglied an «Horizon 2020» beteiligen. Höchste Zeit, dass die lange Phase der Unsicherheit beendet wird.

Hat es genügend altersgerechte Wohnangebote in der Region?

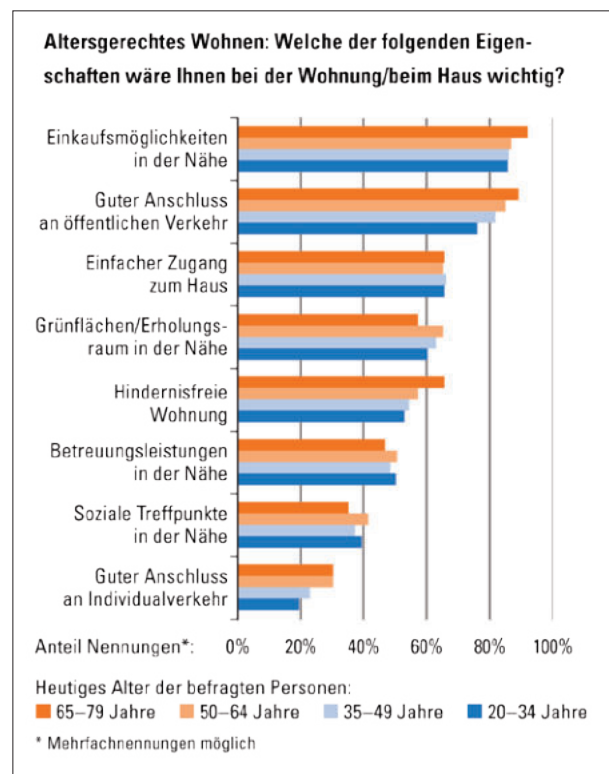
Ältere Menschen wollen möglichst lange, selbstbestimmt in ihren eigenen vier Wänden wohnen. Deshalb hat die metrobasel Studie «Aging – Raum und Wohnen» untersucht, was unter altersgerechtem Wohnen zu verstehen ist, welche Gemeinden am stärksten von der demografischen Alterung betroffen sind und wie sie diesbezüglich in ihrer Siedlungs- und Gebäudestruktur aufgestellt sind.

Text: metrobasel

In den kommenden Jahren geht man in der Schweiz von einem starken Wachstum der Altersgruppe der über 80-Jährigen aus. Damit diese Menschen möglichst lange selbstbestimmt in ihrem Haus oder ihrer Wohnung bleiben können, sind sie auf eine möglichst hindernisfreie Wohnung, ein vertrautes Wohnumfeld und auf eine gute Naherschliessung angewiesen. Die metrobasel-Studie «Aging – Raum und Wohnen» untersuchte deshalb auch, ob es genügend Angebote für «altersgerechtes Wohnen» in der Region gibt. Das Untersuchungsgebiet umfasst die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft, sowie das Fricktal und das Schwarzbubenland.

Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW hat für die Studie 115'000 Gebäude im Untersuchungsgebiet typologisiert und auf ihre Altersgerechtigkeit hin untersucht. metrobasel hat Daten von Wüest Partner AG und dem Bundesamt für Statistik BFS ausgewertet, um aufzuzeigen, in welchen Gemeinden mit einem Anstieg von betagten Menschen zu rechnen ist und in welcher Wohnsituationen diese heute leben. Dabei stellt sich auch die Frage, ob und wo es genügend altersgerechte, bezahlbare Wohnungen in unserer Region gibt.

Wichtige Kriterien für altersgerechtes Wohnen sind die Lage des Gebäudes, die Hindernisfreiheit des Wohnbereichs, die Umgebung sowie das soziale Wohnumfeld. Die Nahversorgung für den täglichen Bedarf sollte in maximal 300 bis 400 Metern zu Fuss barrierefrei erreichbar sein. Unter Nahversorgung versteht man Einkaufsmöglichkeiten, ÖV-Haltestellen aber auch Ärzte und weitere Dienstleistungen. Wichtiger als die Lage eines Gebäudes ist jedoch das Wohnumfeld. In der vertrauten Umgebung werden soziale Kontakte gepflegt; auch die niederschwellige Nachbarschaftshilfe funktioniert meist gut. Diese vereinfacht das Leben im Alter enorm



Ergebnisse der Immo-Barometer Befragung

und trägt zum längeren Verbleib in den eigenen vier Wänden bei. Ein Grund, weshalb generationendurchmisches Wohnen auf Quartierebene anzustreben ist.

Die Studie zeigt auf, dass Einfamilienhäuser bedeutend schlechter erschlossen und weniger altersgerecht sind als Mehrfamilienhäuser, welche vor allem in Zentren anzutreffen sind. In den Agglomerations-, Pendler- und ländlichen Gemeinden gibt es einen hohen Anteil an Einfamilienhäusern, in welchen viele Personen aus der Altersgruppe der 65–79-Jährigen wohnen. Die meisten älteren Menschen wollen bis ins hohe Alter in der eigenen Wohnung oder Haus bleiben können. Ein Umzug in eine altersgerechte, kleinere und zentral gelegene Drei- bis Vierzimmerwohnung wird dem Umzug in ein Alters- oder Pflegeheim vorgezogen. Ein wichtiges

Kriterium für einen solchen Umzug ist auch die Höhe respektive die Bezahlbarkeit der Miete. Bei einem Umzug müsste meistens eine Wohnflächen-Reduktion bei gleichen Wohnkosten in Kauf genommen werden. Bei den kleineren, altersgerechten Wohnungen stellt sich zudem die Frage, ob diese für die Altersgruppe der 65-Jährigen und Älteren überhaupt in genügender Anzahl zur Verfügung stehen, da mit der aktuellen Neubau- und Erneuerungsquote zu wenige altersgerechte Wohnungen erstellt werden, um den Bedarf decken zu können.

Die Studie zeigt auf, dass ein grosser Teil der Gebäude in

der Region die Kriterien für altersgerechtes Wohnen nicht erfüllt. Damit ältere Menschen in ihrer vertrauten Umgebung bleiben können, braucht es deshalb Investitionen beim Gebäudebestand und der Quartierinfrastruktur. Finanzielle Anreize oder die Anpassung von Bauverordnungen und Regulierungen können Anreize für Privatpersonen oder Investoren sein, ältere Bauten an die Anforderungen an altersgerechtes und hindernisfreies Wohnen anzupassen.

Das Thema Wohnen im Alter ist vielschichtig und muss in Zukunft eine hohe Priorität geniessen. Nur durch politische Weichenstellungen und durch die zielführende Entwicklung des Gebäudebestands können ältere Menschen lange selbständig und bei angemessener Lebensqualität in ihren vier Wänden und dem vertrauten Wohnumfeld leben.

Thesen und Fazit

These 1: Die Altersgerechtigkeit der Lage ist entscheidend in Bezug auf einen Wohnungswechsel im Alter. Was «Altersgerechtigkeit» ist hat sich in den letzten Jahrzehnten drastisch gewandelt: Altersgerechtes Wohnen findet an zentraler Lage in unmittelbarer Umgebung des täglichen Bedarfs statt. Ein grosser Teil der Gebäude in der Region – Basel-Stadt ausgenommen – kann jedoch nicht als gut erschlossen und versorgt bezeichnet werden. Deshalb sind von staatlicher Seite Anstrengungen zu unterstützen, respektive Anreize zu schaffen, welche zu mehr altersgerechtem Wohnraum führen.

These 2: Infrastruktur ist zunehmend dezentral und gesellschaftlich integriert zu denken: Die Versorgung von älteren Menschen muss in der Wohnumgebung gewährleistet sein. Im Zeitalter der Digitalisierung, der Share Economy und der Nachbarschafts-/Community-Hilfe sind Infrastrukturen jedoch nicht nur im städtischen Kontext zu sehen, sondern vermehrt auch dezentral.

These 3: Anreize fördern die Wohnmobilität: Ein Umzug im Alter ist in den meisten Fällen finanziell attraktiv, jedoch auch mit einem (angestrebten) Wohnflächenverlust verbunden. Anreize für einen Umzug sind Kostenersparnisse beim Wohnen, keine Hindernisse beim Zugang und innerhalb der Wohnung wie Treppen, Schwellen, Funktionen in Bad und Küche, sowie eine gute Nahversorgung. Dem Umzug steht die Aufgabe von alltagsrelevanten Netzwerken gegenüber.

These 4: Die unmittelbare Wohnumgebung ist zentrales Kriterium für eine gute Wohnqualität: Ein zentraler qualitativer Aspekt ist die Erreichbarkeit eines Wohngebäudes in Gehdistanz. Um eine Wohnumgebung zu verbessern, gibt es auch grosse Potentiale bei der Ausgestaltung des Aussenbereichs im öffentlichen und im privaten Raum wie beispielsweise dem Verringern von Schwellen und Absätzen, Handläufen bei Treppen, Sitzmöglichkeiten zum Ausruhen und für soziale Kontakte, Beleuchtung und Übersichtlichkeit sowie der Signalisierung.

These 5: Das Wohnumfeld ist gleichzeitig als Netzwerk und Infrastruktur zu verstehen: Die Nahversorgung ist auch im digitalen Zeitalter für ältere Menschen wichtig, denn sie bedeutet zugleich Netzwerk und soziale Kontakte. Eine Mehrheit möchte im Alter mit anderen Generationen durchmischt wohnen. Dadurch wird der Zugang zu Nachbarschaftshilfe vereinfacht, was mit zunehmendem Alter wichtiger wird und einen längeren Verbleib in den gewohnten Wänden ermöglicht. Um das bestehende Netzwerk von älteren Menschen erhalten zu können, machen Investitionen in die Bestandspflege von Gebäuden meist mehr Sinn, als neue Angebote in fremder Umgebung zu schaffen.

These 6: Agglomerationsgemeinden sind am stärksten von der demographischen Alterung betroffen und suboptimal auf diese vorbereitet: In den Zentren lebt zurzeit der höchste Anteil an Hochbetagten, die Agglomerationsgemeinden haben jedoch den grössten Anteil an 65–69-Jährigen. Da viele Agglomerationsgemeinden die Nachfrage nach altersgerechtem, selbständigem Wohnen nicht decken können, werden wohl einige 65–79-Jährige in kleinere, hindernisfreie und altersgerechte Wohnungen in Zentren ziehen. Der Anteil der über 80-Jährigen wird deshalb in den Zentren allenfalls noch zunehmen. Gerade die Agglomerationsgemeinden mit ihren vielen Einfamilienhäusern sind zu wenig oder suboptimal auf Wohnen im Alter vorbereitet. Will man nicht, dass gute Steuerzahler wegziehen, sollten unbedingt der Bau von neuen, altersgerechten Wohnformen gefördert und Anreize geschaffen werden, damit der Bestand der älteren Gebäude angepasst respektive entsprechend saniert wird.

These 7: Es braucht mehr 2- und 3-Zimmerwohnungen: Die Region verfügt über viele kleine Wohnungen, insbesondere in den Zentren. Da ein grosser Teil dieser Wohnungen aus einer älteren Bauperiode stammt, kann davon ausgegangen werden, dass viele (noch) nicht altersgerecht sind. 54% der Rentnerinnen und Rentner wohnen in 4-Zimmer- oder grösseren Wohnungen. Die Frage stellt sich somit viel eher, ob es genügend moderne und hindernisfreie, zentral gelegene 3- bis 4-Zimmerwohnungen in Generationen durchmischten Wohnüberbauungen an ruhiger Lage gibt. Möglicherweise ist insbesondere das Angebot an modernen, altersgerechten Eigentumswohnungen in diesem Segment zu wenig gross.

These 8: Es hat genügend bezahlbaren Wohnraum: Die Region verfügt im schweizweiten Vergleich über ein tiefes Mietpreis-Niveau; es gibt somit genügend bezahlbaren Wohnraum. In unseren Untersuchungen konnte allerdings nicht beantwortet werden, ob in diesem Wohnraum auch diejenigen älteren Personen leben, die darauf angewiesen sind. Auflagen von staatlicher Seite bei der Vergabe von Bauland im Baurecht können zielführend sein, damit in Überbauungen bezahlbarer Wohnraum für verschiedene Generationen zur Verfügung steht. Mit der hohen Anzahl an Einfamilienhäusern in der Region wären auch Anreize für den Bau von neuen, hindernisfreien Einliegerwohnungen in Einfamilienhäusern zielführend.

These 9: Die Bestandsentwicklung bildet die grösste Herausforderung und die wichtigste Ressource: Das Wohnen im Alter wird in den kommenden zehn Jahren weiter an Bedeutung gewinnen. Bauland ist knapp und das Wachstum bei den Neubauten respektive die Erneuerungsquote pro Jahr ist zu gering, um die Nachfrage nach Alterswohnungen decken zu können. Daher bildet der Gebäudebestand die wichtigste Ressource für hindernisfreies und altersgerechtes Wohnen. Einige Bauperioden haben ein sehr hohes Potential für eine preiswerte Sanierung.

Wirtschaftsforum Fricktal 2016

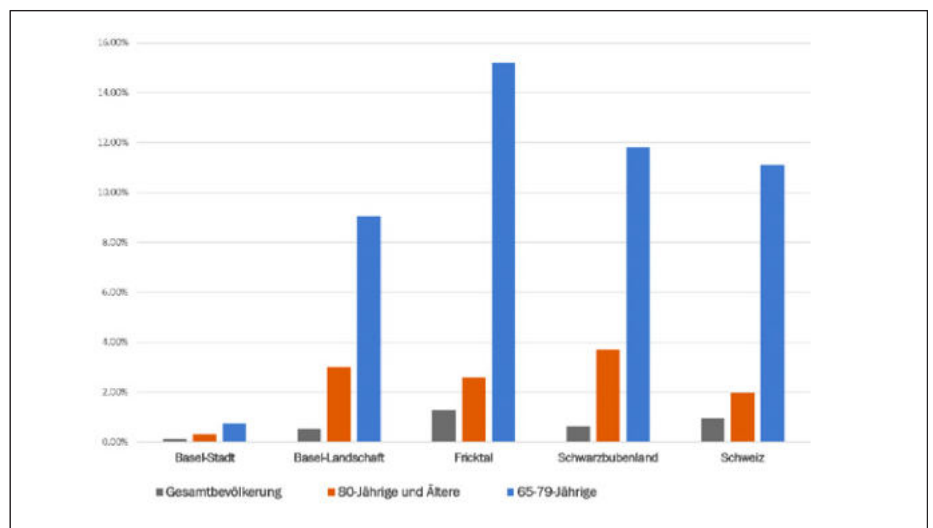
zu «Aging»

Welche Herausforderungen kommen bedingt durch den demografischen Wandel auf die Schweiz und insbesondere auf das Fricktal zu? Rund 200 Gäste aus der Wirtschaft, Politik und Verwaltung nahmen am Wirtschaftsforum Fricktal zum Thema «Aging» vom 22. September 2016 in Möhlin teil.

Text: metrobasel

Am Wirtschaftsforum Fricktal, welches jährlich vom Fricktal Regio Planungsverband in Zusammenarbeit mit dem Think Tank metrobasel veranstaltet wird, äusserten sich verschiedene Referenten zu den Herausforderungen einer älter werdenden Gesellschaft. Auf die Megatrends und die Demographie weltweit ging Kai Gramke, Bereichsleiter BAK Basel Economics AG, ein. Regula Ruetz, Direktorin von metrobasel, stellte die metrobasel Studie «Aging – Raum und Wohnen» vor. Sie zeigte die grossen Herausforderungen auf, welche in den kommenden Jahren wegen der alternenden Gesellschaft auf uns zukommen und fasste die Studien-Erkenntnisse hinsichtlich altersgerechtem Wohnen zusammen (siehe auch Artikel «Hat es genügend altersgerechte Wohnangebote in der Region»). Frau Landammann Susanne Hochuli beleuchtete das Thema aus Sicht des Kantons Aargau. Dabei ging sie auf die demografische Entwicklung im Kanton Aargau, die Alterspolitik des Kantons und die ältere Bevölkerung mit Migrationshintergrund ein. Der Anlass wurde von Dieter Kohler (Radio SRF) moderiert.

Während Gramke den demografischen Wandel diverser Staaten im globalen Kontext verglich, ging Ruetz auf die Situation im Fricktal mit seinen vielen Pendler- und ländlichen Gemeinden ein. Das Fricktal verzeichnet mit etwa 20 Prozent eine der höchsten jährlichen Zunahmen bei der älteren Bevölkerung. Hinzu kommt, dass es in vielen Fricktaler-Gemeinden eine hohe Anzahl an älteren, nicht alterskonformen Häusern gibt. Diese haben oft Treppen und Schwellen sowie keine barrierefreien Zugänge zu Funktionen in Küche und Bad. Dadurch wird die Bewegungsfreiheit von älteren Menschen stark eingeschränkt. Auch die



Ergebnisse der Immo-Barometer Befragung

Nähe zum ÖV, zu Einkaufsmöglichkeiten, ärztlicher Versorgung und anderen wichtigen Infrastrukturen in Gehdistanz von ca. 300 – 400 m ist vielfach nicht gegeben. Rund 70 Prozent der 80-Jährigen und 75 Prozent der 65 – 79-Jährigen im Fricktal leben in «höchstens durchschnittlich erschlossenen» Gebäuden.

Als Lösungsansätze sieht Ruetz:

- Bauliche Anpassungen zu weitgehender Schwellenfreiheit auf der Gemeindeebene und in der Wohnumgebung
- Die Entwicklung des bestehenden, älteren Gebäudebestands
- Finanzielle Anreize für Private und Investoren für bauliche Anpassungen hin zu hindernisfreiem Wohnen
- Förderung des Generationen-Wohnens in Überbauungen und in Quartieren
- Förderung des Aus- und Umbaus von Einfamilienhäusern in Zweifamilienhäuser für Generationenwohnen (Einlegerwohnungen, Verdichtung des Wohnraums). Damit würde ein Beitrag gegen die Wohnungsknapp-

heit und für bezahlbaren Wohnraum geleistet.

- Quartierhilfe, Transport- und Betreuungsangebote.

Gemäss Landammann Susanne Hochuli wird in 20 Jahren rund ein Viertel der Aargauer Bevölkerung über 65-jährig sein. Damit wird auch der Anteil der über 80-Jährigen laufend steigen – auch derjenigen mit Migrationshintergrund. Viele von ihnen hätten familiäre Bande hier und würden deshalb nicht in ihr ursprüngliches Heimatland zurückwandern. Viele Migranten seien «Working Poors» und vielfach in gesundheitsschädigenden Sektoren tätig. Diese hätten zum Wohlstand der Schweiz beigetragen und deshalb im Alter auch das Anrecht auf eine anständige Gesundheitsversorgung oder Betreuung. Berücksichtigt werden müsse, dass Migranten oft sprachliche Verständigungsschwierigkeiten hätten, welche Auswirkungen auf die Gesundheitsversorgung habe. Auf diese unterschiedlichen Diversitäten gelte es, im Bereich Alterspolitik einzugehen.

Wie wollen wir wohnen, wenn wir älter werden?

Der Kanton Basel-Stadt fördert die Schaffung eines breiten Wohnangebots für die unterschiedlichen Bedürfnisse der älteren Bevölkerung.

Text: Dr. Rolf Borner

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt verfolgt seit Jahren eine Wohnraumpolitik, die zum Ziel hat, Wohnraum für die gesamte Bevölkerung zu schaffen und zu erhalten. Die Bedürfnisse der älteren Wohnbevölkerung werden genauso berücksichtigt, wie die Bedürfnisse von Familien oder anderen Gruppen.

Die Gruppe der älteren Kantonsbewohner ist keine homogene Gruppe. Sie hat viele unterschiedliche Bedürfnisse und Vorstellungen zum Thema Wohnen, denen der Kanton Rechnung tragen soll. Wie wir wohnen wollen, wenn wir älter werden, ist eine Frage, die jede und jeder für sich entscheiden soll. Deshalb kreiert der Kanton nicht ein vorgegebenes Programm an Alterswohnungen, sondern schafft Möglichkeiten für ältere Menschen, die auch immer jüngeren Personen offen stehen. Immobilien Basel-Stadt ist in verschiedenen Bereichen tätig, um in diesem Sinn altersgerechten Wohnraum zu fördern und zu schaffen.

Eigeninvestition

Der Kanton investiert in neue Wohnungen, die sich auch für ältere Personen eignen. Mit den realisierten Pilotprojekten will er seiner Vorbildfunktion gerecht werden, um private Investoren als Nachahmer zu finden. Ein Beispiel hierfür ist die Mehrgenerationen-Wohnüberbauung an der Maiengasse in Basel. Für die sehr heterogene Quartierbevölkerung mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Bewohnern im dritten Lebensabschnitt schafft das Neubauprojekt ein Angebot. Es entstehen gezielt Wohnungen für ältere und jüngere Menschen in Ein- und Zweipersonenhaushalten wie auch für Familien mit Kindern.

Ein weiteres Beispiel ist das Wohnhaus an der Aescherstrasse in Basel im Pau-

lusquartier, einer beliebten Wohnlage mit tendenziell hohem Wohnflächenkonsum. Immer wieder werden ältere Menschen, welche ihre zu grosse Wohnung oder ihr Haus verlassen wollen, zum Wegzug aus dem Quartier gezwungen, da sie kein adäquates, altersgerechtes Wohnangebot im Quartier finden. Dieses Wohnhaus verfolgt das Ziel, attraktive Mietwohnungen für ältere Quartierbewohner zu schaffen. Dazu wurde das Gebäude hindernisfrei ausgebaut und mit funktionalen Grundrissen ausgestattet. Die 2.5- und 3.5-Zimmer Wohnungen konnten an ältere Bewohner aus dem Quartier vermietet werden. Die gesammelten Erfahrungen und Erkenntnisse stellt Immobilien Basel-Stadt anderen Investoren, Eigentümern und Fachleuten zur Verfügung, damit sie auch in anderen Bauvorhaben genutzt werden können.

Abgabe von Land im Baurecht an Genossenschaften

Seit rund acht Jahren arbeiten wir intensiv mit den Genossenschaften zusammen. Mit dem Modell des Partnerschaftlichen Baurechtsvertrags Plus haben wir ein Fundament gelegt, das es den Genossenschaften erleichtern soll, neuen Wohnraum zu realisieren. Erstens kaufen und entwickeln wir Areale und stellen diese den Genossenschaften im Baurecht zur Verfügung. Zweitens wird die Professionalisierung der Strukturen für Projektentwicklungen der Genossenschaften gefordert und auch gefördert. Drittens müssen Genossenschaften einen Erneuerungsfonds aufbauen, wenn sie Areale im Baurecht übernehmen, um Neu- und Umbauten finanziell sicherzustellen. Für mehrere grosse Areale in Riehen und Basel konnten wir bereits Baurechtsverträge mit Genossenschaften abschliessen; in



Dr. Rolf Borner, Geschäftsführer Immobilien Basel-Stadt

den kommenden vier Jahren sollen rund 1'000 neue Genossenschaftswohnungen fertig gebaut sein.

Abgabe von Land im Baurecht

Ein Beispiel für die Förderung von altersgerechtem Wohnraum durch Abgabe von Land im Baurecht ist der Neubau des Alterspflegeheims Humanitas in Riehen. Dieses entsteht auf dem Areal der Einwohnergemeinde der Stadt Basel am Rühligweg/Rauracherstrasse/Kohlistieg.

Der Kanton Basel-Stadt gibt sein Land bevorzugt im Baurecht ab. Damit fördert er langfristig die Entwicklung des Kantons als Wohn- und Lebensraum, Wirtschaftsstandort und Zentrum der Region.

Wirtschaftsforum Binningen: «Wohnen im Alter – Wunsch und Realität»

Das Interesse am Thema «Wohnen im Alter» war sehr gross. Rund 250 Gäste – meist Einwohner von Binningen, aber auch Vertreter aus der Verwaltung, dem Bauwesen und sozialen Organisationen – nahmen am Wirtschaftsforum Binningen vom 25. Oktober 2016 im Kronenmattsaal teil.

Text: metrobasel

Mike Keller, Gemeindepräsident von Binningen eröffnete das erste «Wirtschaftsforum Binningen 2016», welches in Kooperation mit der Gemeinde, metrobasel und dem Spitex Förderverein Binningen veranstaltet wurde. Mit dem Forum solle der Kontakt zur Bevölkerung aber auch zu Organisationen und der Wirtschaft intensiviert und Lösungen für aktuelle Themen diskutiert werden. Als erstes Thema wurde «Wohnen im Alter - Wunsch und Realität» gewählt, da damit viele Herausforderungen für den Kanton und die Gemeinden verbunden seien, meinte Keller. «Älter bleiben wir alle und wir bleiben dabei bedeutend rüstiger und aktiver als zu früheren Zeiten, zudem steigt die Lebenserwartung konti-

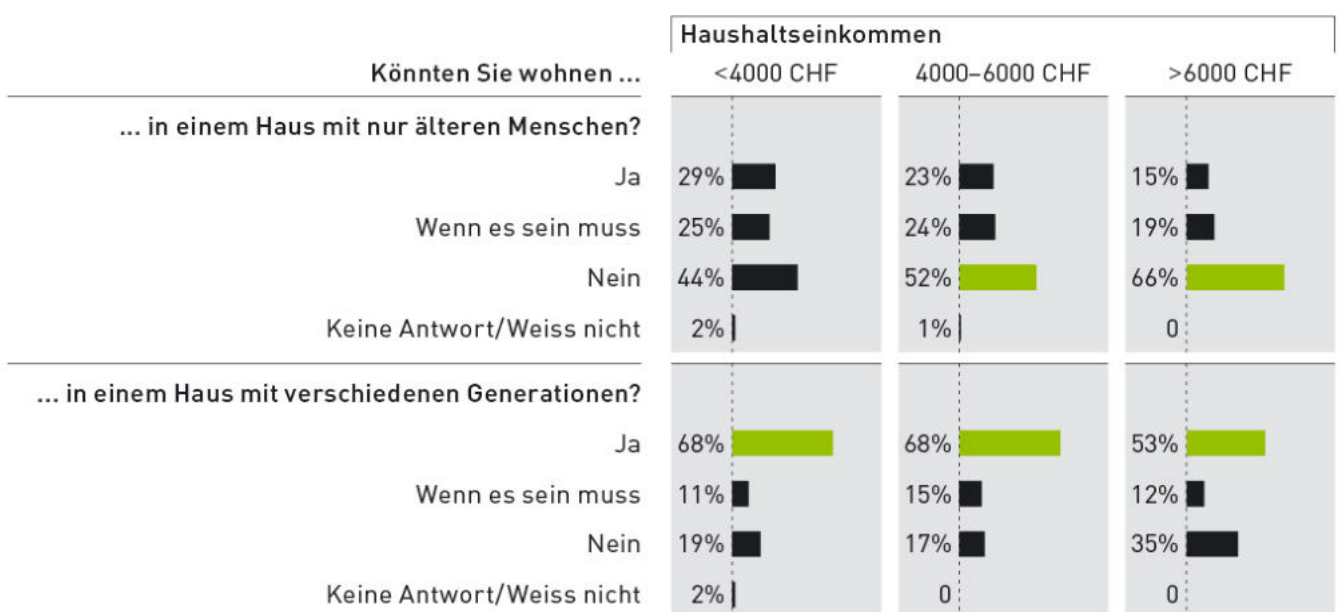
nuierlich an.» Ältere Menschen wollten selbständige zu Hause wohnen. Der Umzug in ein Alters- und Pflegeheim käme meist erst in Frage, wenn auch Betreuungsangebote – beispielsweise durch die Spitex – nicht mehr das selbständige Wohnen gewährleisten können.

Regierungspräsident Thomas Weber eröffnete seine Ausführungen mit dem Hinweis, dass die Generation 65+ ein nicht zu unterschätzender Wirtschaftsfaktor sei – unter anderem auch dank ihrer Kaufkraft und der Mithilfe bei der Betreuung von Enkelkindern. Er äusserte sich zur Altersstrategie des Kantons Basel-Landschaft. Als Beispiele für eine realisierte Massnahme des Kantons stell-

te er die kantonale Datenbank GeoView BL zu bestehenden Altersangeboten und Projekten sowie die kantonale Beratungsstelle für «Wohnen im Alter» vor. Da man im Alter in seinem Umfeld bleiben und auch die Wohnform selbst bestimmen möchte, brauche es staatliche und private Wohnbauförderung, welche auf die Bedürfnisse der älteren Menschen eingehe.

Regula Ruetz, metrobasel Direktorin, stellte Erkenntnisse aus der metrobasel Studie «Aging - Raum und Wohnen» vor. Sie zeigte auf, wie die Gemeinde Binningen und der Kanton Basel-Landschaft hinsichtlich der Infrastrukturen und dem Angebot an altersgerechtem Wohnen auf eine älter werdende Bevölkerung

Altersgetrenntes oder generationengemischtes Wohnen im Alter 60+ Beurteilung 2013 nach Haushaltseinkommen



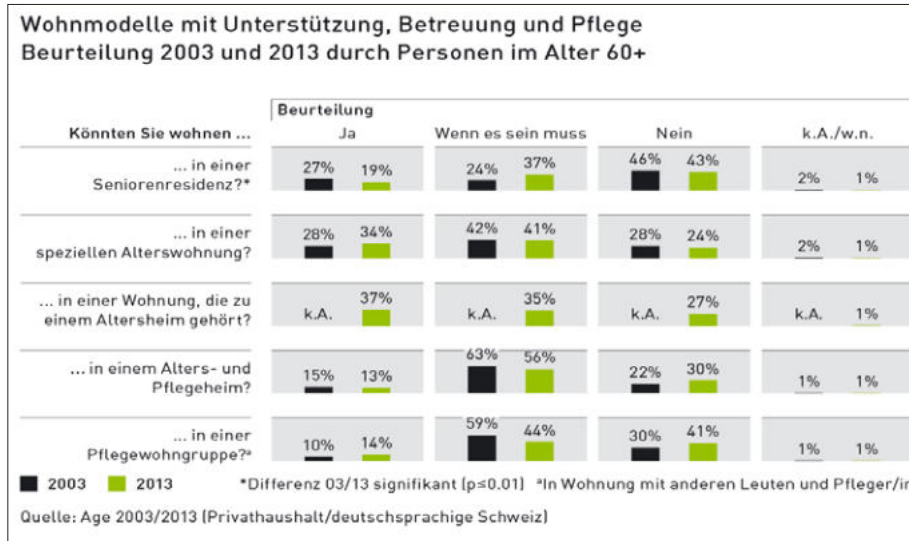
 Mehrheitliche Beurteilung

Quelle: Age 2013 (Privathaushalt/deutschsprachige Schweiz)

aufgestellt sind und wo Defizite bestehen: «2015 waren 24 Prozent der Wohnbevölkerung in Binningen über 65 Jahre alt, fast die Hälfte von Ihnen leben in einem Einfamilienhaus (in Basel sind es nur 8,3 Prozent). Diese Häuser sind aber vielfach nicht hindernisfrei sowie nicht in Gehdistanz zum Öffentlichen Verkehr und zu Einkaufsmöglichkeiten.» Es sollen deshalb Anreize geschaffen werden, damit ältere Menschen frühzeitig einen Umzug von einem zu grossen Einfamilienhaus in eine altersgerechte und bezahlbare Wohnung planen. Grössere Einfamilienhäuser könnten auch durch den Einbau einer Einlegerwohnung sinnvoll weiter genutzt werden. Auf jeden Fall braucht es auch bauliche Anpassungen beim Gebäudebestands, da es in der ganzen Region zu wenig verfügbaren, altersgerechten Wohnraum gäbe und die Quote der neu erbauten Wohnungen bei weitem nicht ausreiche die Defizite auszugleichen.

Der Altersforscher Professor Dr. François Höpflinger referierte mit viel Humor über das komplexe Thema «Wohnen im Alter» und über mögliche Wohnformen. Betreuungsleistungen gäbe es nicht nur für ältere Menschen sondern auch bei der jüngeren Generation. Dort nenne man dies einfach «Hotel Mama». Er wies darauf hin, dass für Ältere neben der Hindernisfreiheit auch die Einbruchssicherheit wichtig sei.

Gemeinderätin Barbara Jost zeigte auf, welche Angebote für das Wohnen im Alter durch Binningen unterstützt werden:



Neben den beiden Alters- und Pflegeheimen, der Alterssiedlung Schlossacker und den drei Pflegewohnungen, habe Binningen auch zwei Alterswohngemeinschaften. Aktuell gäbe es aber dennoch zu wenig altersgerechten und bezahlbaren Wohnraum. Hier müsse die Gemeinde und damit die Politik ansetzen und gemeindeeigene Areale für solche Projekte vorsehen.

Moderiert wurde die anschliessende Podiumsdiskussion vom Gemeindepräsidenten Mike Keller. Nebst den Referenten nahm auch Peter Kury, Geschäftsführer der Spitex Binningen - Allschwil und Schönenbuch teil. Er stellte eingangs kurz die Spitex-Angebote für ältere Menschen vor. Diskutiert wurden auf dem Podium Lösungsansätze gegen den Wohnungsmangel. Einig war man sich, dass Angebote für Generationen-

wohnen sowohl für die Betreuung von Kindern als auch derjenigen von älteren Personen anzustreben sind.

Beim anschliessenden Apéro wurde noch angeregt über «Wohnen im Alter» weiter diskutiert. Das erste Wirtschaftsforum Binningen fand grossen Anklang. Viele Teilnehmende interessierten sich bereits für das Thema des nächsten Anlasses im 2017.

Regionale Wirtschaft interessiert uns einen Käse.



bz Basel. Tagtäglich meine Zeitung.



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 +41 (0) 61 272 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 +41 (0) 61 272 11 42

Geschäftsstelle

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

Impressum

Der metrobasel report 2016 erscheint als Beilage in der bz Basel + bz Basellandschaftliche Zeitung (Grossauflage), Tageswoche und Neue Fricktaler Zeitung. Er wird in der Metropolitanregion Basel (inkl. Delémont) durch zusätzliche Direktverteilung der Distriba, im Landkreis Lörrach durch die Badische Zeitung und im Elsass durch Mediapost verteilt.

Druckauflage: ca. 305'000 Exemplare.

Redaktion, Realisation und Inserate

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

Der Bebbi liest TagesWoche. Wo inserieren Sie?

metrobasel Projekte 2017

In diesem Jahr konnten wir die beiden Studien «Aging – Workforce» und «Aging – Raum und Wohnen» herausgeben. Im kommenden Jahr werden wir uns mit dem Thema «**Aging – Betreuung**» befassen. Dabei werden wir untersuchen, wie die Betreuung von einer stark ansteigenden Anzahl von betagten Menschen gewährleistet werden kann. In einer Zeit des Fachkräftemangels und der steigenden Kosten im Gesundheitswesen, wird die Sicherstellung der Betreuung eine grosse Herausforderung bedeuten. Die metrobasel Studie «**Aging – Work-**

force», basierte auf einer breiten Umfrage bei den Mitarbeitenden und Vorgesetzten der Grossunternehmen Novartis und SBB. Wir sind uns bewusst, dass gewisse Ergebnisse anders ausfallen, wenn kleinere Unternehmen befragt werden. Deshalb planen wir eine Studie «Aging – Workforce II», für welche KMU und Verwaltungen grenzüberschreitend befragt werden sollen.

Zum Thema «**Arbeitswelt 4.0**» lancieren wir im nächsten Jahr verschiedene Formate (z.B. Anlässe, Diskussionsrun-

den, elektronische Umfragen, etc.). Wir möchten damit aufzeigen, welche Auswirkungen die Digitalisierung auf unterschiedliche Branchen und Bereiche unserer Region haben werden.

Am 17. November 2017 findet unser jährliches **Basel Economic Forum BEF** statt. Ebenfalls werden wieder die **metrobasel Wirtschaftsforen** in Lörrach, im Fricktal und im Kanton Basel-Landschaft veranstaltet.

metrobasel Partner

• Acino Pharma AG • Actelion Pharmaceuticals Ltd. • Angestelltenvereinigung Region Basel arb • Arbeitgeberverband Basel • BASF Schweiz AG • Basler Kantonalbank BKB • Bloch Thomas, Druckerei Bloch AG • Bönzli+Feuz IT • BRB Bauunternehmer Region Basel • Buchs Melchior, CEO Business Parc Reinach • Bundesamt für Wohnungswesen BWO • Burckhardt+Partner AG • Brugger Rolf, Top Consult & Capital AG • BVB Basler Verkehrs-Betriebe • Christoph Merian Stiftung CMS • Degelo Architekten • Dickson John Hughes • DSM Nutritional Products • Economiesuisse • EuroAirport Basel-Mulhouse-Freiburg • F. Hoffmann-La Roche AG • Faller Andreas, Advokat • FHNW Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik • ffbk Architekten AG • Forum Schwarzbubenland • Fricktal Regio Planungsverband • Gebäudeversicherung des Kantons Basel-Stadt • Gemeinde Aesch (CH) • Gemeinde Allschwil (CH) • Gemeinde Arisdorf (CH) • Gemeinde Bettingen (CH) • Gemeinde Binningen (CH) • Gemeinde Blauen (CH) • Gemeinde Grenzach-Wyhlen (D) • Gemeinde Langenbruck (CH) • Gemeinde Reinach (CH) • Gesundheitsdepartement des Kantons Basel-Stadt • Grand Hotel Les Trois Rois • Groupe Mutuel • Handwerkskammer Freiburg (D) • Hecht Immo Consult AG • Helvetia Versicherungen • Herzog & de Meuron Architekten • HIAG Immobilien Schweiz AG • Immobilien Basel-Stadt • IPT Beider Basel • Jakob Müller Holding AG • Konnex • Kraftwerk Birsfelden AG • Kunz Felix, finecollab • Lonza Group AG • Meinicke Martina, Product Managerin • Merian Iselin • Novartis Pharma AG • Planzer Transport AG • Peter Riedel Metallbau und Schlosserei AG • Schober Bonina AG • Sigma-Zentrum • Sparkasse Lörrach-Rheinfelden (D) • Stadt Lörrach (D) • Sturm Werner, CEO Arnold AG • SWISSMEM • Syngenta Crop Protection AG • UVEX Arbeitsschutz (Schweiz) AG • Van Wezemael Joris, Prof. Dr. • VISCHER Anwälte und Notare • Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion VGD des Kantons Basel-Landschaft • VSUD, Vereinigung Schweizer Unternehmen in Deutschland • VTU Engineering Schweiz AG • Weleda AG • WFL Wirtschaftsförderung Lörrach GmbH • Widmer Andreas, Widmer Beratungen • Wirtschaftsregion Südwest GmbH • Wirz Schneider Nicole, raumplan wirz gmbh • Wohnstadt Bau- und Verwaltungsgenossenschaft • Wüest Partner AG

Beiräte metrobasel 2016/2017

Jürg Erismann, Head of Basel/Kaiseraugst Site, F. Hoffmann-La Roche AG; Prof. Dr. Madeleine Herren-Oesch, Direktorin Europa-institut Basel; Prof. Dr. Antonio Loprieno, ehem. Rektor Universität Basel; Prof. Dr. Urs Müller, Präsident Verband Schweizerischer Kantonalbanken; Prof. Dr. Rudolf Minsch, Chefökonom economiesuisse; Dr. Stephan Mumenthaler, Head Economic & Swiss Public Affairs Novartis Pharma AG; Regula Ruetz, Direktorin metrobasel; Prof. Dr. Theodor Karl Sproll, Rektor Duale Hochschule Baden-Württemberg Lörrach; Prof. Christian Tanner, Standortleiter Basel der Hochschule für Wirtschaft FHNW; Dr. Andreas M. Walker, Co-Präsident swissfuture

Der Vorstand von metrobasel

Dr. Uwe H. Böhlke, Präsident metrobasel; Regula Ruetz, Direktorin metrobasel; Rolf Brugger, Unternehmensberater, VR-Präsident Top Consult & Capital AG; Dr. Peter Herrman, Head Corporate Affairs and Compliance bei Actelion Pharmaceuticals Ltd; Jörg Lutz, Oberbürgermeister der Stadt Lörrach; Stefan Marbach, Senior Partner bei Herzog & de Meuron; Franco Mazzi, Stadtam-mann der Stadt Rheinfelden; Prof. Dr. Urs Müller, Präsident Verband Schweizerischer Kantonalbanken; Nicole Nüssli-Kaiser, Gemeindepräsidentin Allschwil; Rudolph Schiesser, VR-Präsident Airport Hotel und Grand Casino Basel, VR-Präsident Grand Hotel Les Trois Rois; Samuel Schultze, CEO Burckhardt+Partner AG; Alexandre F. Stotz, Consulting Services, Alexandre F. Stotz; Dr. Beat von Wartburg, Direktor der Christoph Merian Stiftung



20 Jahre Innovation

Neue Wege in der Medizin

Bei Novartis gehen wir die grössten medizinischen Herausforderungen unserer Gesellschaft mit wissenschaftlicher Innovation an. Unsere Forscherinnen und Forscher treiben die Wissenschaft voran, um das Verständnis von Krankheiten zu vertiefen und neue Produkte zu entwickeln, die unerfüllte gesundheitliche Bedürfnisse befriedigen. Unsere Leidenschaft gilt der Erforschung neuer Methoden, um das Leben zu verbessern und zu verlängern.