

metrobasel

report 2017

Digitalisierung



© ruweba kommunikation ag

- ▶ Veränderungen in der Arbeitswelt
- ▶ BEF Basel Economic Forum 2017
- ▶ Zuwanderung, Grenzgänger und Protektionismus
- ▶ metrobasel Wirtschaftsforen Lörrach, Fricktal und Binningen
- ▶ Digitalisierung, Gesundheitswesen und Life Sciences

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

Burckhardt+Partner AG
Architekten Generalplaner
Basel Bern Genf Lausanne Zürich
Berlin Grenzach Stuttgart
www.burckhardtpartner.com

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.

Inhalt

4	Grusswort Bundesrat Johann N. Schneider-Ammann
5	Gastbeitrag: Ministerpräsident Winfried Kretschmann
6	Vorworte der Regierungsräte Christoph Brutschin (BS) , Thomas Weber (BL) , Dr. Urs Hofmann (AG) sowie Oberbürgermeister Jörg Lutz (Lörrach)
8	Basel Economic Forum 2017 «Veränderungen in der Arbeitswelt: Digitalisierung, Aging, Fachkräftemangel»
15	Generationenmanagement in der Bundesverwaltung Dr. Barbara Schaerer, EPA
16	Der Schweizer Arbeitsmarkt auf dem Weg ins digitale Zeitalter Dr. Eric Scheidegger, SECO
18	JUP Jungunternehmerpreis Nordwestschweiz Ausschreibung 2018
19	Die Digitalisierung bringt uns alle einen Schritt weiter Monika Rühl, economiesuisse
20	Vernünftige Lösungen sind gefragt! Barbara Gutzwiller, Arbeitgeberverband Basel
21	Mit den richtigen Rahmenbedingungen die Unsicherheit meistern Regierungsrat Christoph Brutschin
22	Digitaler Wandel fordert Management-Ausbildung Prof. Christian Tanner, FHNW
23	Wirtschaftsforum Lörrach «Perspektiven und Risiken für die Wirtschaftsregion»
24	metrobasel Anlass «Abschottungstendenzen, Protektionismus und die Folgen für unsere Wirtschaftsregion»
26	Zuwanderung: Die rein wirtschaftliche Perspektive genügt nicht Staatssekretär Mario Gattiker, SEM
27	Innovationsfähigkeit der Region Basel ist von Vorteil Regierungsrat Thomas Weber
29	Fortschritt in der Medizin – Ein Blick auf die «Precision Medicine» Dr. Stephan Mumenthaler
30	Werden Sie Mitglied von metrobasel
31	Wirtschaftsforum Fricktal «Fit für die Arbeitswelt 2030»
32	Wirtschaftsforum Binningen «Digitalisierung verändert»
34	Partner, Vorstand und Beirat von metrobasel, Impressum
35	Ausblick metrobasel Projekte und Anlässe 2018

n|w Fachhochschule
Nordwestschweiz

 **HYPERION**
Hotel Basel

KONNEX
EVENTS DESIGN TECHNIK

 **BASF**
We create chemistry

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.

Impressum

Der metrobasel report 2017 erscheint als Beilage in der bz Basel und 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 Cime Distripub verteilt.

Druckauflage:
ca. 317'000 Exemplare

Redaktion, Realisation und Inserate
ruweba kommunikation ag, Riehen

Übersetzungen:
dialogos, François Morel-Fourrier,
Freiburg (D)

Druck:
Swissprinters AG, Zofingen

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



Johann N. Schneider-Ammann
Bundesrat

Alle reden und schreiben derzeit über Digitalisierung und es finden zahlreiche Events zum Thema statt. Auch ich betätige mich rege auf diesem Gebiet, aus gutem Grund: Wir leben in einer Zeit grosser Innovationen und Umbrüche. Weitreichende Neuerungen verwandeln unser Leben und führen zu grundlegenden Veränderungen. Für ein ressourcenarmes Land wie die Schweiz ist es zentral, die Chancen dieser Entwicklung zu nutzen. Denn wir wissen: der technologische Fortschritt lässt sich nicht aufhalten. Wir müssen daher unser Land so aufstellen, dass die Beschäftigung gesichert werden kann, Wohlstand und neue Perspektiven entstehen. Dafür setze ich mich ein!

Der Bundesrat hat vor diesem Hintergrund seine Strategie für eine digitale Schweiz ausgearbeitet. Zentral dabei ist, dass der digitale Wandel und damit einhergehende Innovationen nicht durch vorschnelle Regulierung beeinträchtigt werden. Da die digitalen Veränderungen kaum voraussehbar sind, führen industriepolitische Konzepte nicht zum Ziel. Der Staat soll aber nicht einfach tatenlos zuschauen. Ganz im Gegenteil: Er hat für die bestmöglichen Rahmenbedingungen zu sorgen, damit sich die Wirtschaft an die neuen Anforderungen anpassen und die sich bietenden Chancen nutzen kann. Dazu gehören etwa der unternehmerische Freiraum, eine hohe Rechtssicherheit, hochwertige Infrastrukturen, ein flexibler Arbeitsmarkt, eine nachhaltige Fiskalpolitik und eine relativ moderate Steuerbelastung.

Und vor allem braucht es gut qualifizierte Arbeitskräfte. Die Digitalisierung führt hier zu einigen Fragezeichen: Welche Chancen und Risiken ergeben sich für den Arbeitsmarkt insgesamt und für jeden einzelnen? Werden Maschinen und Roboter die menschliche Arbeit zu grossen Teilen ersetzen? Die Ungewissheit schürt Ängste, die es ernst zu nehmen gilt. Der Bundesrat geht aber davon aus, dass die Digitalisierung zu neuen Beschäftigungsmöglichkeiten und einem gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsanstieg führen wird. Bisher haben wir den Strukturwandel eindrucksvoll gemeistert. Gerade die Region Basel ist dafür ein gutes Beispiel. Mit der Einführung neuer Technologien fallen in gewissen Bereichen zwar jeweils Stellen weg, in anderen Tätigkeitsfeldern werden jedoch Stellen neu geschaffen. So entstanden etwa in den letzten beiden Jahrzehnten in der Schweiz netto über 860'000 Stellen. Die Arbeitslosigkeit ist tief, die Job-Qualität hoch und die Jungen haben eine Perspektive. Die Ausgangslage für die Bewältigung der kommenden Herausforderungen ist sehr gut.

Trotzdem dürfen wir uns nicht auf den Lorbeeren ausruhen: Der Schweizer Arbeitsmarkt muss weiterhin die für die Nutzung der digitalen Transformation notwendige Flexibilität aufweisen. Ausserdem müssen wir die Aus- und Weiterbildung noch stärker auf die in der digitalen Wirtschaft benötigten Kompetenzen und Kenntnisse ausrichten. Auch das lebenslange Lernen gewinnt weiter an Bedeutung. Ebenso muss die Forschung an den Hochschulen weiter gestärkt werden, damit wir unseren Spitzenplatz im Bereich Forschung und Entwicklung weiter ausbauen können. Hier müssen wir uns weiter anstrengen.

Liebe Leserinnen und Leser, die Digitalisierung betrifft alle Regionen, die Veränderungen erfassen sämtliche Branchen und durchdringen vielfältige Bereiche eines Unternehmens – von der Produktentwicklung über den Vertrieb bis zum Kundenservice. Insofern ist es für alle relevant, sich damit auseinanderzusetzen und die Chancen der Digitalisierung zu nutzen. Ich bin überzeugt, dass wir diese Chancen gemeinsam nutzen werden!

Winfried Kretschmann
Ministerpräsident des Landes
Baden-Württemberg



Der amerikanische Industrielle Henry Ford hat einmal gesagt: «Zusammenkommen ist ein Beginn, Zusammenbleiben ein Fortschritt, Zusammenarbeiten ein Erfolg». Das sind treffende Worte und zeigen deutlich wie wichtig die Bedeutung von Zusammenarbeit ist. Baden-Württemberg und die Schweiz sind als Nachbarn ein besonderes Beispiel: Über Jahrzehnte haben sich hier über die mehr als 300 Kilometer lange Grenze hinweg enge und intensive Beziehungen und für beide Seiten eine gewinnbringende Zusammenarbeit entwickelt. Für die Landesregierung ist die Zusammenarbeit mit der Schweiz ein europapolitischer Schwerpunkt. Daher wollen wir mit den 2017 abschließend vorgelegten «Eckpunkten einer Strategie des Landes Baden-Württemberg für die Zusammenarbeit mit der Schweiz» die vielfältigen Potenziale der grenzüberschreitenden Aktivitäten für die Herausforderungen der Zukunft weiterentwickeln und vertiefen. Denn Baden-Württemberg und die Schweiz haben in vielen Bereichen vergleichbare Voraussetzungen und sind auch den gleichen globalen und gesellschaftlichen Trends ausgesetzt: internationaler Wettbewerb, neu entstehende Wirtschaftsräume, demografischer Wandel und insbesondere die Digitalisierung. Letztere gehört zu den größten dynamischen Entwicklungen und Herausforderungen unserer Zeit. Sie ist nicht nur in aller Munde, sondern hat mittlerweile auch fast alle Lebensbereiche erreicht.

Mit unserer Landesstrategie «digital@bw» haben wir eine digitale Agenda für Baden-Württemberg entwickelt, bei der die Bürgerinnen und Bürger im Mittelpunkt stehen. Wir haben das Ziel, Baden-Württemberg zur digitalen Leitregion zu entwickeln und haben dafür Schwerpunkte gesetzt, die zu unserem Land passen: von der Mobilität der Zukunft, mit der wir über intelligente Vernetzung Staus, Emissionen und Unfälle deutlich senken wollen, über eine bessere Gesundheitsversorgung aller mit telemedizinischen Anwendungen und neuen Möglichkeiten der personalisierten

Medizin bis hin zu Ansätzen in der Bildung, wie einem flexiblen Zugang zu Wissen über digitale Plattformen in Schulen, Hochschulen und Betrieben. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden im Bereich der Wirtschaft 4.0 in regionalen Digitalisierungszentren mit Wissenstransfer auf die Digitalisierung vorbereitet und gleichzeitig attraktive Bedingungen für digitale Start-ups geschaffen. Dies alles geht einher mit Forschung, Entwicklung und Innovation aber auch mit einem Fokus auf Nachhaltigkeit aller Maßnahmen und Projekte. Baden-Württemberg wird hierfür in der gesamten Legislatur bis 2021 rund eine Milliarde Euro an Landesmitteln einsetzen. Da die technologischen Entwicklungen nicht an Grenzen Halt machen, bearbeitet Baden-Württemberg die oben genannten Themenfelder auch grenzüberschreitend mit seinen europäischen Nachbarn – allen voran mit der Schweiz.

So wird in der Region Oberrhein das grenzüberschreitende Projekt «Upper Rhine 4.0: trinationales Kompetenznetzwerk Industrie 4.0» kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei ihren Anpassungsprozessen im Rahmen der Digitalisierung begleiten. Die enge Zusammenarbeit mit Hochschulen, wirtschaftsfördernden Akteuren und öffentlichen Einrichtungen aus Deutschland, Frankreich und der Schweiz soll die internationale Wettbewerbsfähigkeit von KMU stärken und den Oberrhein so zu einem technologischen Schaufenster werden lassen. Das Projekt wird durch das Interreg A-Programm «Oberrhein» geför-

dert. Mit dem «Bodenseezentrum Innovation 4.0» (bzi40.eu) konnte bereits 2016 eine Netzwerk- und Servicestelle der Internationalen Bodensee Konferenz (IBK) eingerichtet werden, um die konsequente Realisierung der Innovations- und Kooperationspotentiale der vierten industriellen Revolution für die internationale Wirtschaftsregion Bodensee zu unterstützen. Aus der Initiative hat sich mittlerweile das grenzüberschreitende Forschungs- und Innovationsnetzwerk «KMUDigital» der Internationalen Bodenseehochschule (IBH) entwickelt. Das anwendungsorientierte Projekt von sieben Partnern aus drei Ländern wird durch das Interreg A-Programm «Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein» gefördert.

Um unsere gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunft weiterhin nachhaltig zu stärken, weiter zu entwickeln und unseren Standort erfolgreich zu gestalten, ist eine enge grenzüberschreitende Zusammenarbeit nicht nur vielversprechend, sondern notwendig. Wir stehen heute schon sehr gut da, jedoch besteht immer Raum für noch weitere Kooperationen.

Mit Flexibilität auf die Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren



Regierungsrat Christoph Brutschin

Vorsteher des Departements für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt

Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Wandel. Aktuell kommen mit der

Digitalisierung, dem Fachkräftemangel und dem Aging jedoch verschiedene Entwicklungen zusammen, die die Arbeitswelt spürbar und nachhaltig verändern werden. Zudem ist besonders an der aktuellen Situation, dass die Auswirkungen zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschliessend abzuschätzen sind. Dies gilt insbesondere für die Digitalisierung. Die technische Transformation wird die Beschäftigungsstruktur verändern. Es wird zu erheblichen Verschiebungen zwischen den Branchen kommen, automatisierbare Jobs werden vermehrt wegfallen, aber auch neue Jobs hinzukommen. Wie die Arbeitswelt von morgen genau aussehen wird, wissen wir jedoch nicht. Hinzu kommen weitere Herausforderungen für die Unternehmen und jeden Einzelnen. Im Zuge des demografischen Wandels und sich verändernder Qualifikationsanforderungen wird es schwieriger, passende Fachkräfte zu finden, aber auch die richtigen Qualifikationen und Kenntnisse mitzubringen. Nicht zuletzt hat auch Aging zwei Seiten: Zum

einen kommt die Babyboomer-Generation in das Rentenalter und hinterlässt eine Lücke auf dem Arbeitsmarkt, mit der Folge, dass sich der Fachkräftemangel verschärfen könnte. Zum anderen steigt mit der Lebenserwartung auch die Lebensarbeitszeit. Damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch bis in das hohe Alter leistungsfähig bleiben und als Fachkräfte zur Verfügung stehen, muss die Philosophie vom «lebenslangen Lernen» in unserer Gesellschaft ankommen. Das heisst, jeder einzelne Mitarbeitende ist gefordert. So werden Führungskräfte beispielsweise auch verstärkt heterogene Teams leiten, was die Führungsarbeit verändern wird.

Schliesslich ist auch die Politik gefragt. Wir müssen Rahmenbedingungen schaffen, die es uns angesichts der Unsicherheit über die bevorstehenden Herausforderungen ermöglichen, flexibel zu bleiben. Es geht darum, den Wandel zu ermöglichen und dabei möglichst jeden Einzelnen in unserem Land mitzunehmen.

Der digitale Wandel – zwei Seiten der Medaille



Regierungsrat Dr. Urs Hofmann

Vorsteher Departement Volkswirtschaft und Inneres, Kanton Aargau

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt ist paradox: Während Arbeitsplätze ins Ausland verlagert oder durch Maschinen

ersetzt werden, warnen Wirtschaft und Politik vor einer Verschärfung des Fachkräftemangels. Trotz hoher Ausbildungsstandards haben Schweizer Unternehmen Mühe, genug qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Davon betroffen sind Global Players genauso wie hochspezialisierte KMU, die für den Weltmarkt produzieren. Wachstumsstarke Hightech-Standorte wie das Fricktal spüren den Fachkräftemangel besonders stark.

Stellenabbau und Fachkräftemangel sind zwei Seiten der Medaille und zeigen, dass die Digitalisierung endgültig bei uns angekommen ist. Industrie 4.0 ist kein leeres Schlagwort, sondern unternehmerische Realität. Automatisierung, digitale Vernetzung, Robotik und künstliche Intelligenz lauten die Stichworte, die für eine innovative Wirtschaft der Zukunft stehen. Die Arbeit der Menschen verschwindet deswegen nicht. Aber sie verändert sich. Das birgt Chancen für Unternehmen, aber auch für die Beschäftigten. Denn wo Rou-

tinetätigkeiten zugunsten komplexerer Aufgaben wegfallen, wird die Arbeit anspruchsvoller und kreativer.

Indem sie Arbeitskräfte freisetzt, hat die digitale Transformation grosses Potenzial, den Fachkräftemangel zu entschärfen. Die Herausforderung besteht darin, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den richtigen Kompetenzen zu neuen Aufgaben zu befähigen. Hierzu zählt neben dem gut funktionierenden dualen Bildungssystem auch die Förderung der Aus- und Weiterbildung in den Unternehmen. Lebenslanges Lernen ist längst Teil unserer Berufsbiografien. Das verweist auf einen weiteren Faktor des Fachkräftemangels: die Demografie. Einer alternden Gesellschaft stellt sich die Frage, wie das Know-how älterer Fachkräfte länger nutzbar gemacht werden kann. Klar ist: In einer wissensbasierten Wirtschaft gehört man mit 50 noch lange nicht zum alten Eisen. Hier stehen Wirtschaft und Politik in der Verantwortung.

Technology@Baselland



Regierungsrat Thomas Weber

Vorsteher der Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion Kanton Basel-Landschaft

Der technologische Wandel und dabei namentlich die Digitalisierung ist zusammen mit der demografischen Entwicklung die zentrale Triebfeder der wirtschaftlichen

Entwicklung. Am kürzlich durchgeführten Baselbieter Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsforum setzten sich Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft, Politik und Verwaltung mit den Chancen und Risiken auseinander, welche der technologische Fortschritt mit sich bringt. Zahlreiche Beispiele aus der gelebten Realität im Basbiet zeigten, wie sich die Kundenbedürfnisse, die Produktions- und Beschaffungsprozesse sowie die verwendeten Rohstoffe und Vorprodukte verändern und damit das Geschäftsmodell von Unternehmen gänzlich umkrempeln und auch die Stärkenverhältnisse im Wettbewerb zwischen den Unternehmen massgeblich beeinflussen können.

Es stellt sich die Frage, welche Rolle dem Staat in der Digitalisierung zukommt, dies insbesondere mit der Zielsetzung, die Chancen der neuen Technologien zu nutzen und die Risiken zu beschränken. Chancen erkannten die Podiumsteilnehmerinnen und -teilnehmer in neuen digitalen Ökosystemen wie Smart Home oder Smart Energy,

im Einsatz neuer Materialien und Werkstoffe auf der Basis von Nanotechnologie oder 3D-Druck sowie auch in neuen Produktionsprozessen durch das Internet der Dinge. Grosse Herausforderungen bergen neue Mobilitätsformen mit selbstfahrenden oder autonomen Fahrzeuge auf der Strasse, auf der Schiene oder in der Luft, ebenso die neuen Arbeitsformen und eigentumsrechtliche Fragen, so zum Beispiel, wie sich die räumliche Entwicklung fortsetzen wird: Ist eine scharfe Trennung zwischen Wohnen und Arbeiten auch in Zukunft sinnvoll? Wie werden Talschaften erschlossen? Welche Infrastruktur, Verkehr, Energie, Datenleitungen, Lufträume oder andere sind für die wirtschaftliche Entwicklung von Räumen entscheidend? Und welche Auswirkungen hat dies alles auf den Menschen in seiner sozialen und ethischen Dimension?

In einer Dialog-Plattform sollen nun die Handlungsfelder definiert werden, in denen der Staat aktiv werden soll und in welchen nicht.

Gesucht: Eine robuste Digitalisierungsstrategie!



Oberbürgermeister Jörg Lutz

Oberbürgermeister der Stadt Lörrach

Die Digitalisierung hat unsere Arbeitswelt bereits stark verändert, auch in der Verwaltung. Eine aktuelle Studie des ZEW Mannheim für das Land Baden-Württem-

berg besagt, dass allen Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft klar sei, dass die Chancen der Digitalisierung nur genutzt werden könnten, wenn man sich den Herausforderungen aktiv und gestalterisch stelle. Doch es fehle nicht nur in den Verwaltungen, sondern auch in vielen Unternehmen an einer robusten Digitalisierungsstrategie, um der rasant zunehmenden Vielfalt und Geschwindigkeit angemessen zu begegnen.

Was lähmt uns? Ist es die Angst um unsere eigenen Arbeitsplätze, weil es manchen Behörden«gang» bald nicht mehr geben wird? Sind es die Cyber-Angriffe in unserem direkten Umfeld, die uns verunsichern? Sind es die mobilen Endgeräte, die uns die Notwendigkeit einer Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit suggerieren? Sind es die Paketzusteller in unseren Wohngebieten, die wir oft nur noch im Laufschrift die neuesten Online-Shopping-Einkäufe zustellen sehen? Was prägt unser Zukunftsbild?

In der deutschen Sprache gibt es Worte, die ausschließlich im Singular gebräuchlich sind (Singularetantum), zum Beispiel Hunger und Durst, Lärm und Ruhe, Gesundheit und Gegenwart. Auch die Zukunft wird normalerweise im Singular verwendet. Beim Forum deutscher Wirtschaftsförderer in Berlin ermutigte Dr. Alexander Fink von der Scenario Management International AG die Zuhörer, «alternative Zukünfte» in den Blick zu nehmen, d. h. nicht nur das Worst-case-Szenario an die Wand zu malen, sondern gedanklich auch die Varianten der Digitalisierung durchzuspielen, die mehr Lebensqualität durch neue Geschäftsmodelle, eine engere Kundenbeziehung, individuellere Produkte oder niedrigere Kosten ermöglichen. Die Wirklichkeit wird sich dann irgendwo zwischen diesen beiden Polen bewegen. Daher sollte die daraus abzuleitende Strategie «nicht nur visionär sein, sondern auch robust gegenüber Veränderungen.»

BEF Basel Economic Forum 2017

Veränderungen in der Arbeitswelt:
Digitalisierung, Aging, Fachkräftemangel

metrobasel Das bereits vierte «BEF Basel Economic Forum» wurde in diesem Jahr von **Regierungsrat Thomas Weber**, Vorsteher der Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion des Kantons Basel-Landschaft eröffnet. In seiner Begrüssungsrede ging er mit humoristischen Bildern auf die Digitalisierung, Roboter und die älter werdende Bevölkerung ein.

«Die Bevölkerung wird durchschnittlich



Cartoon: by Jan Tomaschoff

älter. Mit dem Übertritt der Babyboomer-Generation von der Erwerbstätigkeit ins Rentenalter werden bis 2025 eine halbe Million Erwerbstätige aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Das sind viel mehr, als dass jüngere Arbeitskräfte – ohne Zuwanderung – in die Arbeitswelt eintreten, was grosse Auswirkungen auf die Verfügbarkeit von geeigneten Fachkräften haben wird», begann **Regula Ruetz**, Direktorin von metrobasel, ihre Ausführungen zur Thematik des diesjährigen BEF. Die noch grössere Herausforderung werde aber die



Regula Ruetz

Digitalisierung sein, welche zu einem massiven Stellenabbau in verschiedenen Branchen führen werde. Davon betroffen seien vor allem Berufe mit mittleren Anforderungsprofilen, zum Beispiel in der Administration, in der Buchhaltung, in der Produktion oder Montage, aber auch im Verkauf und Marketing. Dabei erwähnte sie die Aussage von Sergio Ermotti, dem CEO der UBS, welcher davon ausgeht, dass die Bank in den kommenden Jahren etwa einen Drittel weniger Mitarbeitende brauche. Die drastische Stellenreduktion sähe er jedoch als Lösung zum Fachkräftemangel, da in den kommenden Jahren wegen der demografischen Alterung ohnehin viele Arbeitskräfte fehlen würden.

PwC Deutschland gehe sogar davon aus, dass etwa die Hälfte der 10'600 Stellen in den nächsten Jahren wegen der Digitalisierung wegfallen würden, da Buchprüfungen und andere ihrer Dienstleistungen vermehrt über Maschinen, elektronisch und digital ausgeführt würden.

Das Wettrennen zwischen der Technik und der Qualifikation von Arbeitskräften sei jedoch nichts Neues: Arbeiteten im Jahr 1850 noch 60 Prozent der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft, so sind es heute gerade noch 3 Prozent. Gleichzeitig legte der Dienstleistungssektor von 10 Prozent auf 75 Prozent zu. In der Industrie wurden zwar ein Jahrhundert lang viele Arbeitsplätzen geschaffen, seit 1960 sind diese aber wieder von 50 Prozent auf gegen 20 Prozent gemessen an der Gesamtbeschäftigung zurückgegangen. Natürlich trage auch die Globalisierung zu den veränderten Arbeitsplätzen bei: Jobs in der Produktion aber auch in der IT wurden vielfach ins günstigere Ausland ausgelagert. Gleichzeitig seien aber mehr neue Arbeitsplätze entstanden, vorwiegend für gut ausgebildete Fachkräfte. Davon werde jedoch in den Medien kaum gesprochen!

Dank den wettbewerbsfähigen Rahmenbedingungen sieht Ruetz die Aussichten für die Schweizer Wirtschaft und den Arbeitsmarkt als gut an: «Wir sind Innovations-Weltmeister und im Regulierungsranking der Weltbank an 7. Stelle – zwar nach Sin-

gapur, Ruanda und Katar aber immerhin vor Deutschland (an 18. Stelle) und den USA (an 29. Stelle)».

Deutlicher Investitionsbedarf bestehe jedoch bei den Infrastrukturen, der Datennutzung und -Regulierung aber auch bei der Bildung hinsichtlich IT-Kompetenzen. Diesbezüglich laufe die Schweiz Gefahr den Anschluss an andere europäische Länder zu verpassen, welche bereits viel besser auf die digitale Zukunft vorbereitet seien als wir.

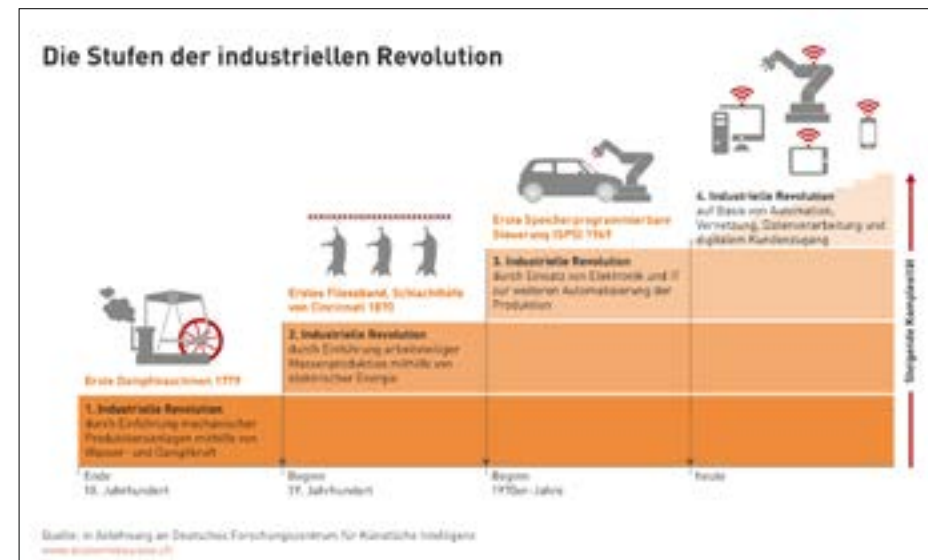
«Wird die Schweiz eine Digitalisierungsgewinnerin sein?»

Auf diese Frage ging **Dr. Roger Wehrli**, Stv. Leiter Allgemeine Wirtschaftspolitik & Bildung bei economiesuisse und Co-Autor «Zukunft digitale Schweiz» detailliert in seinem Vortrag ein. Digitalisierung führe zu Veränderung, Veränderung zu Verunsicherung, Verunsicherung zu Unvernunft. Dabei hätten wir alle bisherigen industriellen Revolutionen sehr gut gemeistert.



Dr. Roger Wehrli

Das Resultat seien ein jeweils höherer Lohn, mehr Freizeit, eine Stärkung der Arbeitnehmerrechte und eine tiefe Arbeitslosigkeit gewesen. In der Summe seien viele neue Arbeitsplätze geschaffen worden. In den letzten hundert Jahren seien gewisse Branchen geschrumpft, beispielsweise die Textilindustrie, andere aber gewachsen, z. B. die Banken- und Versicherungsbranche oder der Handel. Als Verlierer der digitalen Revolution sieht er Arbeitsstellen mit repetitiven Tätigkeiten



Auszug aus der Präsentation von Dr. Roger Wehrli

und Routinearbeiten vor allem im mittleren Qualifikationsniveau. Die Gewinner seien Berufe mit höherem Qualifikationsniveau oder Berufe mit persönlicher Interaktion und solche, wo Selbst-, Sozial-, Handlungskompetenz und Kreativität erforderlich seien. Arbeitsroboter können sehr wohl hilfreich sein, beispielsweise in Kleinbetrieben als Unterstützung bei der Verrichtung von schwerer Arbeit.

Prof. Dr. Urs Müller, Ökonom und Präsident des Verbandes Schweizerischer Kantonalbanken, stellte den Referenten des Morgens im kurzen Interview «nachgeforscht» Fragen zu deren Aussagen.

Die Gast-Rednerin, **Prof. Dr. Fabiola Gerpott**, Juniorprofessorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der VU University Amsterdam und Co-Autorin des Bestsellers «Der Positiv-Effekt» referierte



Prof. Dr. Fabiola Gerpott

zu «Der Doppel-D-Effekt: Digitalisierung und Demografie». Gleich zu Beginn stellte sie fest, dass wohl unverkennbar sei, dass sie nicht zur Babyboomer-Generation gehöre. Sie stelle auch immer wieder fest, dass in Diskussionen zur Digitalisierung

meist von der Sichtweise von nicht ganz jungen Menschen ausgegangen würde. Die Jungen sähen die digitale Transformation meist als spannend und grosse Chance an. Sie ist überzeugt, dass der technologische Fortschritt zu neuen Beschäftigungsmöglichkeiten und gesamtwirtschaftlich zu einem Beschäftigungsanstieg führen werde.

Die drei wichtigsten Erfolgsfaktoren hinsichtlich der digitalen Transformation der Arbeitswelt sieht sie in der Personalentwicklung, im Einstellungswandel jedes einzelnen und in der Führung der Mitarbeitenden. Wir müssen uns neue Kompetenzen aneignen sowie den Wissenstransfer zwischen den Generationen ermöglichen und fördern. Diesbezüglich seien vor allem die Führungskräfte gefordert. Im Interview «nachgeforscht» vertieften Müller und Gerpott diese Ansätze und zeigten konkrete Umsetzungslösungen auf.

Martin Raske, Head HR Advisory Services Switzerland bei der Credit Suisse AG,

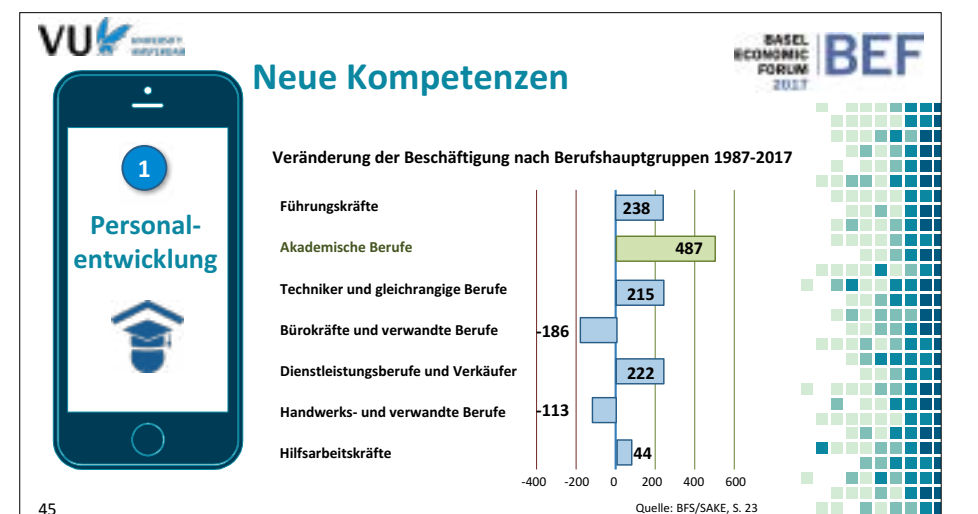
redete als Praktiker aus dem Alltag seiner Bank zu «Digitalisierung – Change of Mindset». Für Kunden biete der technologische Wandel einfache und schnelle Wege zur Abwicklung der Bankgeschäfte. Dennoch brauche es den persönlichen Kontakt eines Bankberaters als Ansprech- und Vertrauensperson. Digitalisierung



Martin Raske / Foto: Hochschule für Gestaltung und Kunst FHNW, Visuelle Kommunikation, Fabian Kempter

könne auch in der HR-Abteilung grosse Unterstützung leisten. So gäbe es Tools, um Lebensläufe zu neutralisieren, damit nicht sichtbar sei, ob es sich um weibliche oder männliche Kandidat(in)en handle. Denn das Ziel der CS sei, die Durchdringung der Frauen für höhere Chargen zu unterstützen.

Auszug aus der Präsentation von Prof. Dr. Fabiola Gerpott





Martin Raske, Jonas Schwarz

Breakout Session 1:

«Wo bleibt der Mensch im digitalen Wandel?»

Der Leiter dieser Breakout Session, **Prof. Dr. Wolfram Schottler**, Leiter Marketing und Unternehmensentwicklung des Privatklinikums Sigma-Zentrum Bad Säckingen, versuchte einen Wechsel der Blickrichtung: Die Diskussion drehte sich nicht um die oft technik-affirmative Betrachtung, sondern um den Menschen im Mittelpunkt der künftigen Entwicklung. Unübersehbar sind digitale Trends, welche zur Beschleunigung von Innovationen beitragen und neue Produkte, Automatisierung, Kommunikations-, und Arbeitsweisen entstehen lassen. Diese Veränderungen erfordern vielfach Umdenken, lebenslanges Lernen, andere Lebensumstände und Verlust von Vertrautem: Mithalten im Wandel wird zur Herausforderung oder gar zum Stress. Aus Sicht einer Klinik mit wachsenden Fallzahlen bei Depressionen, zeigen sich auch Schattenseiten der digitalen Welt: Menschen fühlen sich gescannt, gescored, gerankt, gescreent oder aussortiert. Digitalisierung und Globalisierung bringen keine Produktivitätsverbesserung, sondern nur neue Qualifikationsanforderungen und dies in einer Entwicklungsgeschwindigkeit, die schneller ist als jede Weiterbildung. Es entstehen Verlustängste, da neue Jobs meist nicht dort anfallen, wo alte verloren gehen. Menschen empfinden zudem ein geringes Selbstwirksamkeitserleben bei ihren Tätigkeiten, oft mit der Folge von Entfremdung und Burnout. Belastend ist auch das

häufige Versagen von Sozialsystemen und gewohnten Arbeitsbedingungen in der digitalen Arbeitswelt: Manche neue Arbeitsform entkoppelt sich von wichtigen Sozialstrukturen. Als Beispiele seien hier der Fahrdienst Uber und die vermehrt projektbezogene Crowdwork-Tätigkeiten mit (Schein-)Selbständigerwerbenden genannt.

Jonas Schwarz, Unternehmer, Tagxy Concepts AG und Pocket Solutions, sieht in digitalen Instrumenten die Gefahr, dass ihr Einsatz unreflektiert erfolgt. Entscheidend ist die Kompetenz, unterscheiden zu können, welche Technologie uns nützt, bei welchen wir nur die Technologie benutzen und wo wir von ihr benutzt werden.

Silke Hrubesch, Head HR Corporate Functions, Lonza AG, sieht im digitalen Wandel die Verpflichtung für Unternehmen und Mitarbeitende zugleich. «Life Long Learning» ist zwar gelebte Realität, aber eine erfolgreiche Führung muss gemeinsame Visionen entwickeln, um eine Balance zwischen Unternehmensprofitabilität und der Verpflichtung gegenüber den Mitarbeitenden zu erlangen.

Für **Martin Raske**, Head HR Advisory Services, Credit Suisse AG, erfordert der demographische Wandel, durch den zunehmend weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen, eine persönliche Begleitung des Anpassungsprozesses: Für Mitarbeitende in Aufgabenfeldern, die automatisiert und digitalisiert werden, wird die Fähigkeit

zur Anpassung zu einer wichtigen sozialen Komponente. Die Sicherung von Erfahrungswissen und die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit wird auf individueller und auf Ebene der Unternehmen wichtiger. Auf die zentrale Frage, wo der Mensch im digitalen System bleibt, waren sich die Teilnehmer einig: Der digitale Wandel darf nicht als Selbstzweck sein, sondern muss als Hilfsmittel verstanden werden. Ohne den Menschen, sein Erfahrungswissen, seine Kreativität und seine Bedürfnisse – als Mitarbeiter und als Kunde – ist kein nachhaltiger Erfolg denkbar. Künftig wird deshalb die Berücksichtigung der psychosozialen Gesundheit zu einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren in jeder Unternehmensentwicklung.

Breakout Session 2:

«Digitalisierung von personalintensiven Branchen»

Die Teilnehmenden der Breakout Session diskutierten, welche Veränderungen durch die Digitalisierung auf personalintensive Branchen zukommen werden. Im Zentrum stand die Frage, wie sich Unternehmen und Mitarbeitende bestmöglich darauf vorbereiten können.

Nadine Gembler, Leiterin HR von Coop und Leiterin dieser Breakout Session, schilderte an den Beispielen von Coop mit seinen 85'000 Mitarbeitenden und vom Schweizer Onlineshop Siroop die Ausgangslage im Detailhandel. Der technologische Wandel im Detailhandel umfasse nicht nur den Verkauf, in welchem die Di-



v.l.n.r.: Raphael Waber, Nadine Gembler, Dr. Andreas M. Walker

gitalisierung durch Self-Scanning-Systeme und Self-Checkout-Kassen für den Kunden täglich erlebbar sei. Die Digitalisierung präge auch längst Logistik-Prozesse, Produktionsabläufe, Kundenbindungsprogramm und viele administrative Aufgaben.

Während jedoch im Onlineshop Siroop händierend IT-Spezialisten gesucht würden, werde es im Detailhandel zu einem Jobabbau im konventionellen Verkauf kommen. Die Mitarbeitenden in diesem fundamentalen Wandel zu begleiten sei die wichtigste Aufgabe unserer Zeit. Coop würde deshalb sehr viel in die Weiterbildung von Mitarbeitenden investieren, um sie für die neuen Jobanforderungen zu befähigen. Aber auch die Aus- und Weiterbildung habe ihre Grenzen: «Wir werden einen Kassierer auch mit der besten Schulung nicht zum Programmierer ausbilden können, welcher die Self-Checkout-Kassen entwickelt». Diese Mitarbeitenden gelte es, wenn immer möglich auf eine Aufgabe vorzubereiten, die für sie machbar sei und welche Coop auch mittel- bis langfristig benötige.

Dr. Andreas M. Walker, Co-Präsident swissfuture betont, dass insbesondere Mensch-Maschine-Jobs durch Digitalisierung und Robotik ersetzt werden, dies ergibt die wertvolle Chance, dass Mensch-Mensch-Berufe eine neue Bedeutung erhalten. Dazu müssen aber nicht nur MINT-, sondern gerade auch soziale, kommunikative und emotionale Kompetenzen gefördert werden.

Für **Rafael Waber**, Geschäftsführer des Rheinfeldner Start-up Swissshrimp AG ist klar, dass eine Unternehmung via Personalabbau langfristig Kosten reduzieren könne. Man dürfe aber den Bogen nicht überspannen. Entscheidend sei für ihn vielmehr, bei welchen Kontaktpunkten der Konsument eine vertrauenswürdige, persönliche Bedienung einer schnellen, anonymen Lösung vorziehe und welchen Preis er dafür zu bezahlen bereit sei. Deshalb gelte es, zu dieser Frage mehr Wissen zu generieren und in der Folge dem Konsum-

menten situativ attraktive Optionen anzubieten.

Talk:

«Wie werden Digitalisierung und demografischer Wandel die Arbeitswelt verändern?»

Im «Talk» diskutierten die Panelteilnehmenden unter anderem, wie die Digitalisierung und der demografische Wandel die Arbeitswelt verändern werde und ob der Wandel in eine positive oder negative Richtung gehe. Die spannende Konversation zwischen Prof. Dr. Fabiola H. Gerpott, Dr. Roger Wehrli und Prof. Dr. Toni Wäfler wurde von Prof. Dr. Urs Müller geleitet.

schiedenen Projekten professionell begleitet werden. Auf jeden Fall sollten wir uns frühzeitig darüber Gedanken machen, wie wir es schaffen, dass sich die Mitarbeitenden ein Leben lang weiterentwickeln. Diesbezüglich sind die Führungskräfte gefordert.

Als Psychologe ging Wäfler auf den emotionalen Hintergrund des digitalen Wandels ein. Die allfällige Antipathie der Menschen richte sich im Grunde genommen nicht gegen die neue Technik. Der Mensch habe aber Angst vor dem Kontrollverlust. Die Mitarbeitenden hätten Angst, dass die Roboter ihre Arbeit übernehmen könnten,



v.l.n.r.: Prof. Dr. Urs Müller, Dr. Roger Wehrli, Prof. Dr. Fabiola H. Gerpott, Prof. Dr. Toni Wäfler

Die Zuhörer konnten mitdiskutieren und den Experten Fragen stellen. Erörtert und diskutiert wurde beispielsweise, welches die Hebel sind, um die digitalen Entwicklungen positiv zu beeinflussen und nicht einfach Opfer zu sein. Ein Ansatz wäre, die Kombination von Mensch und Technik zu fördern und die Implementierung neuer Technologien in Unternehmen strategisch zu planen. Da sich die Entwicklung immer mehr beschleunige, werde der Generationenkonflikt in Zukunft grösser sein als heute, so die Annahme von Wäfler. Gerpott sieht eine grosse Herausforderung darin, den «Gap» zwischen den Generationen in der Zukunft zu reduzieren. Ein möglicher Weg sei der Aufbau von intergenerationellen Arbeitsteams, die bei ihrer Arbeit in ver-

und sie dadurch ihre Positionen, Respekt und Anerkennung verlieren. Deshalb sei gegenseitiges Vertrauen innerhalb einer Organisation sehr wichtig. Nur so können Führungskräfte erreichen, dass die Mitarbeitenden auf dem Weg der Digitalisierung motiviert mitgehen würden. Wehrli ergänzte, dass man den Menschen auch Sicherheit und Perspektiven bieten müsse, um sie zu motivieren. Auf die provokative Frage von Müller, ob uns die Arbeit in der Schweiz ausgehe, war man sich einig, dass Jobs wegrationalisiert würden und sich das Anforderungsprofil an Mitarbeitende durch die Digitalisierung eindeutig verändern werde. Gleichzeitig hätten wir aber einen Fachkräftemangel, da viele Babyboomers in den nächsten Jahren in Rente gehen werden.

Inserat

S

I

G

M

A

ZENTRUM

Die Seele
 Psychische Gesundheit ist das Fundament für ein glückliches und erfolgreiches Leben.

Die Kompetenz
 Das Früherkennungszentrum des SIGMA-Zentrums bietet einen niederschweligen und diskreten Zugang zu einer zielführenden Prävention und nachhaltigen Therapie.

Der Mensch
 Die Grenzen von einfacher, vorübergehender und ernster psychischer Beeinträchtigung sind oft fließend.

SIGMA-Therapie. Das Original.
www.frueherkennung.de

SIGMA-Zentrum
 Fachkrankenhaus für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatische Medizin
 Weihermatten 1
 D-79713 Bad Säckingen
 Fon +49 7761 5566-0
info@sigma-zentrum.de
www.sigma-zentrum.de

Zeit für Ihre Seele
 Abgeschlagen im Alltag, Leistungsdruck, emotionaler und sozialer Stress, Schlafstörungen, Schmerzsyndrome? Anzeichen von beginnender Depression?



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 – Baselword und Art Basel.

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

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

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.

Dr. iur. Barbara Schaerer, Direktorin des Eidgenössischen Personalamtes (EPA), ging im ersten Vortrag des Nachmittags zu **«Kompetenz kennt keine Altersgrenze»** auf das Generationenmanagement in der Bundesverwaltung mit ihren rund 35'000 Angestellten ein. Wirtschaft und Gesellschaft befänden sich in einem Transformationsprozess, deshalb sei eine effiziente und agile Verwaltung zwingend notwendig! Wenn es um technologische Innovation gehe, spiele die Bundesverwaltung nicht immer vorne mit. Es gäbe aber immer mehr durch die Digitalisierung inspirierte Projekte. So lancierte Bundesrat Schneider-Amman den Online-Schalter «easygov», Bundesrätin Sommaruga das elektronische ID- Projekt. Eine zentrale Herausforderung sei die Anpassung der Regulierung, denn die Verwaltung funktioniere sehr regelbasiert.

Vertieft ging sie auch auf die Altersstruktur bei der Bundesverwaltung ein, wo zurzeit zahlreiche Angestellte über 50 Jahre alt seien. Ein gutes Gesundheits- und Wis-

Der Basler **Regierungsrat Christoph Brutschin** äusserte sich mit einem Blick auf den Kanton zu den **Veränderungen in der Arbeitswelt**.

«Es ist uns allen klar: Mit der Digitalisierung kommt insbesondere der berufliche Mittelstand unter Druck. Unsere Aufgabe ist es, alle Leute mitnehmen zu können.» Die Stimmung schwanke zwischen Euphorie und Schockstarre. Wichtig sei dabei



Regierungsrat Christoph Brutschin

flexibel zu bleiben und mit der Unsicherheit umgehen zu können. Die Politik müsse das Innovationsklima fördern – zum Beispiel mit dem Digitalisierungspark –, und in die Bildung investieren. Als möglichen Weg sieht Brutschin, dass man nach einigen Jahren im Berufsleben eine «institutionalisierte Pause» machen sollte, um sich weiterzubilden und sein Wissen à jour zu halten. (Anmerkung: Lesen Sie dazu auch den Beitrag auf S. 21)

Prof. Dr. Toni Wäfler, Dozent an der Hochschule für Angewandte Psychologie (FHNW), vertrat in seinem Referat zum Thema **Wissenschaft und Bildung** die Meinung, dass in der digitalisierten Welt der Mensch gegenüber Maschinen immer noch flexibler und intelligenter sei. Der Mensch werde die Rolle des Strategen, Entscheidungsfinders, Koordinators oder Fragestellers einnehmen und komplexe Prozesse überwachen. Neue Technologien würden zwar erstaunliche Leistungsfähigkeit zeigen, wie selbständiges Autofahren, Poker spielen oder Gesichter erkennen, sie würden sich jedoch vom Menschen stark unterscheiden. Maschinen hätten spezielles Wissen und seien auf bestimmte Funktionen trainiert. Wohingegen der Mensch allgemeines Wissen habe, Empathie und Erfahrung einbringe, in der Breite denke und Zusammenhänge erkenne.

Als Ausbildungsinstitut müssen sie sich deshalb darauf konzentrieren, welche fachlichen, kognitiven oder sozialen Kom-

petenzen den Studierende in der Zukunft vermittelt werden müssen. Sicherlich gehöre auch dazu, den Studierenden zu lernen wie man lernt.

Dr. Stephan Mumenthaler, Präsident der Life-Sciences-Kommission der HKbB, thematisierte die Bedeutung der Digitalisierung für die **Life Sciences**. Er stellte die Life-Sciences-Strategie der Handelskammer beider Basel vor und ging auf die «Precision Medicine» ein.

Die neuen Technologien würden eine Individualisierung ermöglichen und den Patienten in den Mittelpunkt rücken. Die Entwicklung in diesem Bereich sei rasant und unsere Region habe das Potenzial, weltweit zu einem führenden Standort der «Precision Medicine» zu werden. Dafür müsse aber noch das Potenzial besser ausgeschöpft werden. Zum Beispiel bei den regulatorischen Rahmenbedingungen oder der Aktualisierung des Datenschutzgesetzes. Dafür müssen Wirtschaft und Politik eng zusammenarbeiten. (Anmerkung: Lesen Sie dazu den Beitrag auf S. 29)

Nadine Gembler, Leiterin HR der Coop Genossenschaft, zeigte am Beispiel Coop Auswirkungen auf, welche die Digitalisierung auf den **Detailhandel** hat. Verhindern liesse sich die digitale Entwicklung nicht. Und ja, es gäbe Verlierer und Gewinner. Talente und gute Jobs seien gefragt. Sicherlich hätten Pfleger bessere Zukunftsaussichten auf einen Job als Verkäufer. Der Detailhandel sei heute mit 370' 000 Beschäftigten die Nummer 1 in der Schweiz unter den privaten Arbeitgebern. Jeder 14. Arbeitsplatz entfalle auf den Detailhandel, welcher deshalb eine hohe volkswirtschaftliche Bedeutung habe. Wegen der Verlagerung der erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten durch den Einzug der Digitalisierung, investiere Coop sehr viel in die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeitenden. Gembler erachtet dabei den offenen und konstruktiven Umgang mit Veränderungen als sehr wichtig. Im Detailhandel gäbe es viele ungelernete oder niederschwellig ausgebildete Angestellte. Gerade diese hätten Mühe mit Änderungen. Man müsse deshalb die Mitarbeitenden in ihrem Selbstwertgefühl stärken und für den technologischen Wandel begeistern, damit diese den Umbruch schaffen. Das sei ein hohes Ziel von Coop.

Im Referat **«Architektur digital und global»** ging **Adrian Keller**, CEO von Herzog



v.l.n.r.: Christoph Brutschin, Dr. Stephan Mumenthaler, Adrian Keller, Nadine Gembler, Barbara Gutzwiller, Martin Eichler

& de Meuron, auf die Entwicklungen in der Architektur- und Baubranche ein. Sehr viele Arbeiten in der Planung würden bereits heute digital und software-basiert durchgeführt. Während früher der Hochbauzeichner mit Bleistift und Tusche Pläne präzise und aufwändig gezeichnet habe, würden heute digitale 3D-Modelle auf Basis von elektronischen Daten angefertigt. Auch sei es heute dank digitalen Anwendungsmöglichkeiten sehr viel einfacher als Architekten global tätig zu sein. Dank «virtual- und augmented reality» würden zudem architektonische Entwürfe für den Kunden erlebbar und realitätsnah sichtbar. Keller lieferte dazu gleich eine eindrückliche 3D-Hausbesichtigung, welche die Teilnehmenden sehr faszinierte.

Podiumsdiskussion

Schon der Einstieg in die Diskussionsrunde war äusserst aufschlussreich: Barbara Gutzwiller, Direktorin des Arbeitgeberverbands Basel, konstatierte, dass es in Zukunft ein erheblicher Unterschied sein werde, ob man bei einem grossen, finanzstarken Unternehmen oder bei einem KMU arbeite. Um mit der digitalen Revolution Schritt halten zu können, müssten nämlich erhebliche Ressourcen investiert werden. Dies können sich jedoch vorwiegend nur grosse Firmen leisten. Dazu gehören aber nur ein Prozent der Unternehmen in der Schweiz. Deshalb würde die Digitalisierung die meisten kleineren Unternehmen wahrscheinlich hart treffen.

Die Podiumsdiskussion unter der kundigen Leitung von Martin Eichler, Chefökonom und Geschäftsleitungsmitglied bei der BAK Economics AG, ging auf die wichtigsten Kernaussagen aus den vorangegangenen Vorträgen ein. Von den Teilnehmenden wollte er wissen, wie unsere Arbeitswelt von morgen aussehe, was wir tun müssen, um die Chancen zu nutzen und die Risiken zu minimieren und welche Auswirkungen die Digitalisierung auf die Gesellschaft und das politische System

habe. Diese Fragestellungen diskutierten der Basler Regierungsrat Christoph Brutschin, Dr. Stephan Mumenthaler, Präsident der Life-Science-Kommission der Handelskammer beider Basel, Adrian Keller, CEO vom renommierten Architekturbüro Herzog & de Meuron, Nadine Gember, Leiterin HR der Coop, Barbara Gutzwiller, Direktorin des Arbeitgeberverbands Basel auf dem Podium, welches auf die verschiedenen Vorträge des Tages einging und den offiziellen Teil des BEF Basel Economic Forum beschloss.

Gembler sieht die Digitalisierung als globalen Megatrend, welcher zu grösseren gesellschaftlichen Veränderungen führen wird, da Maschinen, Computer und Roboter viele Fähigkeiten der Menschen ersetzen, erleichtern und ergänzen werden. Bei der Empathie sieht sie die grosse Stärke der Menschen, da Roboter (noch) nicht das Gegenüber lesen oder unkonventionell reagieren können.

Einig waren sich die Teilnehmenden, dass wir in Zukunft kaum mehr um eine ständige Weiterbildung – life long learning – kommen werden.

Regierungsrat Brutschin unterstrich, dass im beruflichen Werdegang von Erwerbstätigen das sogenannte on-the-job training eine immer wichtigere Rolle spielen werde. Gleichzeitig lobte er unser gutes duales Bildungssystem, welches eine hohe Durchlässigkeit und Weiterbildung ermögliche. Insbesondere bei der beruflichen Grundbildung sieht er jedoch grossen Anpassungsbedarf. Die Schulen müssten weniger Fertigkeiten lernen dafür mehr Kompetenzen vermitteln. Für die Zukunft sei wichtig, dass den Schülern und Auszubildenden mehr Methodenkompetenz beigebracht würde, also die «Selbstbefähigung», sich etwas aneignen zu können. Brutschin regte an, dass es im Laufe einer Berufskarriere eine obligatorische Auszeit geben sollte, welche für Weiterbildung ge-

nutzt werden könne.

Die Podiumsteilnehmer wiesen mehrfach auf den dringenden Handlungsbedarf bei den Regulierungen hin. Unsere Gesetze – insbesondere das Arbeitsrecht und Arbeitsgesetz – können den Anforderungen der Arbeitswelt von morgen nicht standhalten. «Wenn einem etwas Angst macht, neigt man dazu, sich abzusichern. In der Schweiz macht man das mit Regulierungen. Je mehr wir jedoch regulieren, desto unflexibler werden wir», meinte Gutzwiller. Ihr Appell an die Politik war entsprechend klar: Es gelte, unnötige Regulierungen abzubauen. Auch Mumenthaler sieht bei der Regulierung grossen und raschen Handlungsbedarf. Er zweifle nicht daran, dass wir den digitalen Transformationsprozess technisch schaffen, er habe aber grosse Bedenken, dass wir ihn regulatorisch rechtzeitig umsetzen. Denn eine Begebenheit der Industrie 4.0 sei, dass sich die Ausgangslage sehr schnell ändere. So hänge der Gesetzgebungsprozess konstant hinterher. Es gelte deshalb die Herausforderung pro-aktiv und grundsätzlich anzugehen und nicht mit immer neuen, zusätzlichen Regulierungen darauf zu reagieren. Auf die Frage von Eichler, ob und welche neuen Jobs entstehen, ging Keller auf die Bauindustrie ein. Diese reagiere als Folge von anderen Industrien. Er erwartet eine Standardisierung und Industrialisierung in gewissen Bereichen, was viele Jobs kosten könne. So ginge der Trend in der Bauproduktion weg von Einzelanfertigung hin zu industriellen Vorfertigungen. Ein Teil der Planung wäre dann computergesteuert. Häuser könnten so viel schneller realisiert und gebaut werden. Das wäre eine ziemlich grosse Veränderung, auch für verschiedene Berufsbilder.

Martin Eichler schliesst die Runde mit einem passenden Aphorismus von Perikles:

Es kommt nicht darauf an, die Zukunft vorauszusagen, sondern darauf, auf die Zukunft vorbereitet zu sein.

Kompetenz kennt keine Altersgrenze – Generationenmanagement in der Bundesverwaltung

In der heutigen Zeit der Digitalisierung und des schnellen Wandels will die Bundesverwaltung eine attraktive Arbeitgeberin sein und bleiben. In der Personalstrategie 2016–2019 setzt sie sich zum Ziel, den Bedürfnissen der Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Lebensphasen gerecht zu werden. Erfahrene Mitarbeitende sollen ihrer beruflichen Tätigkeit bis zum ordentlichen Pensionierungsalter motiviert und leistungsfähig nachgehen. Nicht das Alter steht im Vordergrund, sondern die Kompetenzen, das Wissen und das Potenzial.

Dr. Barbara Schaefer Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich in einem Prozess der digitalen Transformation und des demografischen Wandels. Ein attraktiver Wirtschaftsstandort Schweiz braucht eine effiziente und agile Verwaltung. Die Bundesverwaltung verfügt über flexible, orts- und zeitunabhängige Arbeitsmöglichkeiten, fördert das lebenslange Lernen und unterstützt die Schaffung agiler Strukturen. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird zudem die Bindung von älteren Mitarbeitenden immer wichtiger.

Im Rahmen der Personalstrategie 2016 - 2019 hat das Eidgenössische Personalamt (EPA) ein Konzept «Gestaltung der beruflichen Phase vor der Pensionierung - Übergangsmanagement in der Bundesverwaltung» erarbeitet. Ältere Mitarbeitende sollen zusammen mit ihren Vorgesetzten im Rahmen eines Zukunftsgesprächs die letzte Berufsphase aktiv planen und gestalten mit dem Ziel, dass sie bis zum Ende ihrer Berufstätigkeit motiviert und leistungsfähig arbeiten. Ein institutionalisiertes Übergangsmanagement ist vor dem Hintergrund einer alternden Belegschaft und des drohenden Fachkräftemangels eine wichtige personalpolitische Massnahme. Das Übergangsmanagement steigert die Bindung, die Motivation sowie die Leistungsfähigkeit der älteren Mitarbeitenden. Es ermöglicht einen flexiblen und individualisierten Übergang in die Pensionierung. Es kann zudem einen wesentlichen Beitrag zur Gesundheitsförderung leisten und ermöglicht die rechtzeitige Planung der Nachfolgeregelung und des Wissenstransfers. Nicht zuletzt entsteht dadurch eine Vertrauenskultur und die Bedeutung der älteren Mitarbeitenden für das Unternehmen wird aufgezeigt.

Beim Zukunftsgespräch geht es vor allem darum, die beruflichen Perspektiven und Wünsche der Mitarbeitenden zu ermitteln und die letzte berufliche Phase einvernehmlich zu planen. Einvernehmliche Planung bedeutet, dass beide Seiten ihre jeweiligen Vorstellungen offen legen können und im Gespräch versuchen, auf einen gemeinsamen Nenner zu kommen. Das Ergebnis des Gesprächs bildet anschliessend die Grundlage für die Umsetzung individueller Massnahmen. So können flexible Arbeitsformen verstärkt genutzt, die Arbeitszeit reduziert oder mobiles Arbeiten (z. B. Home Office) ermöglicht werden. Auch bestehen bei Bedarf Umschulungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten. Darüber hinaus können die Mitarbeitenden von den verschiedenen Pensionierungsmodellen der Bundesverwaltung Gebrauch machen und sich beispielsweise, ab dem 60igsten Altersjahr schrittweise teipensionieren lassen. Auch das Modell der Bogenkarriere steht zur Verfügung, wenn die Mitarbeitenden im fortgeschrittenen Berufsalter «einen Gang zurückschalten» und Verantwortung abgeben möchten.



Dr. Barbara Schaefer
Direktorin des Eidgenössischen Personalamtes

Das Übergangsmanagement steht und fällt mit den Führungsverantwortlichen. Diverse Forschungsarbeiten zeigen, dass gute Führung der zentrale Schlüssel zur Unterstützung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden ist. Die Bundesverwaltung hat deshalb das Thema Übergangsmanagement in die obligatorische Führungsausbildung aufgenommen.

Der Schweizer Arbeitsmarkt auf dem Weg ins digitale Zeitalter

Digitalisierung und Automatisierung hinterlassen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt Spuren. Der Wandel ist mit Herausforderungen verbunden, aber die Chancen überwiegen. Die Angst vor einem Wegfall der menschlichen Arbeit ist unbegründet.

Dr. Eric Scheidegger

Seit einiger Zeit stossen die Digitalisierung und die mit ihr verbundenen Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt auf grosses Interesse. Verschiedentlich wird befürchtet, dass Maschinen und Roboter die menschliche Arbeit zu grossen Teilen ersetzen werden. Ist diese Befürchtung gerechtfertigt? Der Bund hat sich eingehend mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und den damit verbundenen Herausforderungen beschäftigt.¹ Fazit der Analyse: Die Digitalisierung ist sowohl mit Chancen als auch Risiken verbunden, aber die Schweiz ist gestützt auf der bisherigen Erfahrung in einer guten Ausgangslage, um von der Digitalisierung zu profitieren.

Der Wandel als Konstante

Zunächst ist festzustellen, dass die Digitalisierung in einem übergeordneten Kontext des permanenten Strukturwandels stattfindet. Das Phänomen darf deshalb nicht als ein isolierter Prozess verstanden werden. Die fortschreitende Digitalisierung ist ein Aspekt des technologischen Fortschritts und steht in

enger Wechselwirkung mit anderen langfristigen Trends wie der Globalisierung, dem gesellschaftlichen Wandel oder der demografischen Alterung. Dieser Wandel ist nicht neu. Arbeitsangebot und -nachfrage müssen sich seit jeher laufend an den Wandel anpassen.

Tatsächlich zeigen sich Auswirkungen bisheriger Digitalisierungstendenzen auch in der Arbeits-

¹ «Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken», Bericht des Bundesrates vom 8. November 2017.

marktentwicklung der letzten zehn bis zwanzig Jahre. Der Rückblick auf diesen langen Zeitraum mit vielen technologischen Neuerungen stimmt zuversichtlich. Bisher ist es der Schweiz stets gelungen, den strukturellen Wandel zu nutzen. Zwar hat dieser in den vergangenen zwanzig Jahren in manchen Bereichen zum Wegfall von Stellen geführt. So hat sich etwa die Zahl der Bürokräfte, der Handwerksberufe und der landwirtschaftlichen Fachkräfte über die letzten zwanzig Jahre um insgesamt rund 340'000 verringert (vgl. Abbildung 1). Ausgehend von 1996 hätte dies einem Beschäftigungsrückgang von knapp 9% entsprochen. Gleichzeitig sind an anderer Stelle – besonders bei akademischen Berufen, Führungskräften, technischen Berufen oder bei Dienstleistungs- und Verkaufsberufen – jedoch zahlreiche neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstanden. Netto hat die Zahl der Erwerbstätigen im Zeitraum 1996-2017 deshalb nicht ab-, sondern um über 860'000 oder 23% zugenommen. Dies ist ein eindrücklicher Beleg für die Anpassungsfähigkeit des Schweizer Arbeitsmarktes.

Steigende Kompetenzanforderungen

Mit der bisherigen Digitalisierung ist zudem ein bildungsintensives Beschäftigungswachstum verbunden. Die Analyse der Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt über die letzten zwanzig Jahre zeigt, dass sich die Beschäftigung zunehmend in technologieorientierte und wissensintensive Branchen mit hohen Qualifikationsanforderungen verlagert. Noch ausgeprägter als die Verschiebungen zwischen den Branchen sind die Veränderungen innerhalb der Branchen und Berufe. Durch den technischen Fortschritt entstehen gänzlich neue Berufe und Tätigkeitsfelder, die auch neue Kompetenzen erfordern. Repetitive Aufgaben, die nach einem wiederkehrenden Schema erledigt werden können, verlieren an Bedeutung, weil sie wie schon früher automatisiert werden können. Stattdessen verschieben sich die Aufgabenbereiche immer stärker in Richtung kognitive und interaktive Nichtroutineaufgaben, die sich kaum automatisieren lassen (vgl. Abbildung 2).

Die Veränderung der Berufswelt in Richtung von Nichtroutine-tätigkeiten wird sich mit fortschreitender Digitalisierung fortsetzen. In diesem Kontext wird bisweilen eine Polarisierung des

Arbeitsmarktes mit zunehmender Einkommensungleichheit befürchtet. Dafür gibt es aktuell für die Schweiz aber keine Anzeichen; die Einkommensverteilung blieb über die letzten zwei Jahrzehnte stabil und ist im internationalen Vergleich sehr ausgewogen. Dies ist nicht zuletzt der Tatsache zu verdanken, dass die Beschäftigten den steigenden Kompetenzanforderungen mit einer stetigen Höherqualifizierung begegnet sind. Es steht jedoch ausser Frage, dass Aus- und Weiterbildung – Stichwort lebenslanges Lernen – weiter an Bedeutung gewinnen werden.

Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen – Fluch oder Segen?

Die Digitalisierung verändert nicht nur die inhaltlichen Anforderungen an die Berufstätigen, sondern erlaubt auch eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen – dies in zeitlicher, örtlicher wie auch organisatorischer Hinsicht. Homeoffice und flexible Arbeitszeiten sind bereits in vielen Bereichen weit verbreitet. Hinzu kommen seit einigen Jahren neue Geschäftsmodelle wie internetbasierte Plattformen, die von der zunehmenden Vernetzung profitieren und die Auslagerung verschiedenster Tätigkeiten erleichtern.

Auch diese Entwicklung ist mit zahlreichen Chancen verbunden. Beispielsweise kann sie zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Tätigkeiten beitragen. Innovative Geschäftsmodelle bieten zum Teil auch neue Erwerbsmöglichkeiten und können zu einer besseren Auslastung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials führen. Einige Beobachter befürchten dagegen, dass die neuen Beschäftigungsformen mit unerwünschten Begleiterscheinungen wie einer allgemeinen Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse oder Lohnsenkungen einhergehen könnten. Auch dafür gibt es aktuell für die Schweiz keine Anzeichen. Die Verbreitung atypisch-prekärer Beschäftigungsverhältnisse ist in der Schweiz seit Mitte der 2000er Jahre auf tiefem Niveau stabil.

Handlungsfelder

Die Schweiz befindet sich in einer ausserordentlich guten Ausgangslage, um die Herausforderungen des Strukturwandels auch in Zukunft erfolgreich zu bewältigen. Für den Bundesrat steht das übergeordnete Ziel im Zentrum, auch im digitalen Zeitalter eine möglichst hohe Erwerbsbeteiligung und gute Job-Qualität zu sichern. Hierzu gilt es, die Stärken der Schweizer Arbeits-

Abbildung 1: Veränderung der Beschäftigung nach Berufshauptgruppen 1996-2017

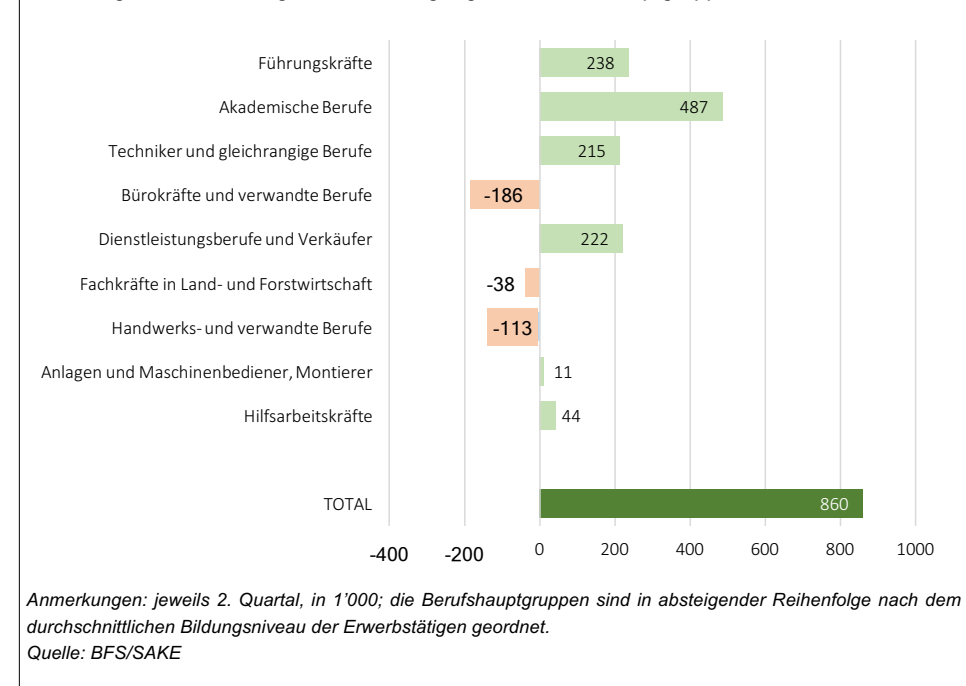
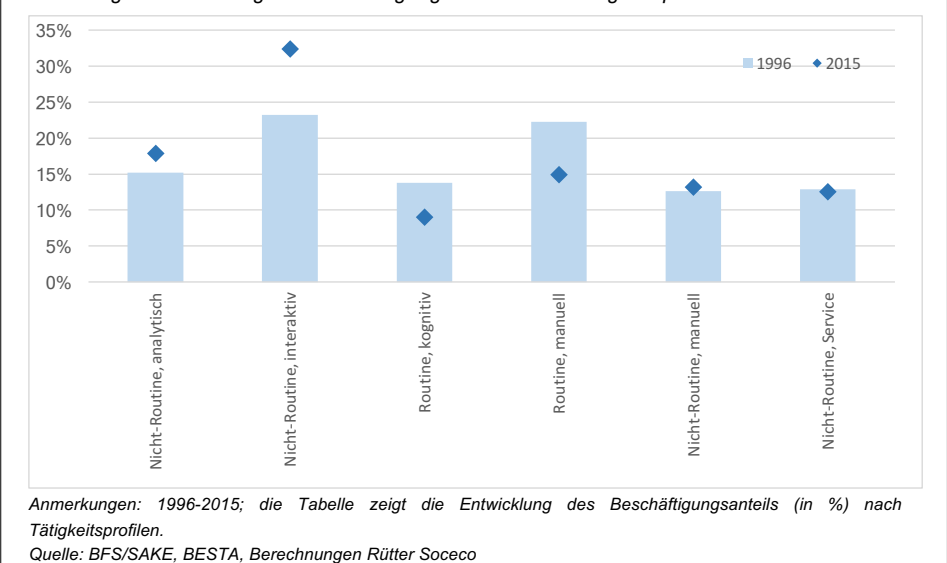


Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigungsanteile nach Tätigkeitsprofilen



marktpolitik zu erhalten. Weiter gilt es, die Bildung noch stärker auf die in der digitalen Wirtschaft benötigten Kompetenzen und Kenntnisse auszurichten. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf Bevölkerungsgruppen zu richten, die bisher noch wenig Weiterbildung betreiben.

Und schliesslich ist zu beachten, dass die aktuelle Dynamik auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen auf den Prüfstand stellt. Im Sozialversicherungsrecht etwa rückt die Frage in den Fokus, inwieweit der rechtliche Rahmen innovative Geschäftsmodelle ermöglicht und gleichzeitig die soziale Absicherung gewährleistet.

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

ACTELION | A JANSSEN PHARMACEUTICAL COMPANY
OF Janssen Pharmaceutica



Der Jungunternehmerpreis geht in die sechste Runde und lädt alle innovativen Start-Ups der Nordwestschweiz dazu ein, sich im kommenden Jahr mit den Besten der Region zu messen.

Wie kann ich profitieren?

Als Teilnehmer kannst du bei einer Nomination von zahlreichen Mehrwerten profitieren. Gewinne interessante Preise und nutze durch deine Teilnahme die Aussicht auf eine Steigerung der Bekanntheit deines Unternehmens in der Region. Dies ermöglichen wir durch die Berichterstattung unserer Medienpartner und unser Netzwerk. Mach mit und reihe dich unter die bisherigen Preisträger ein: SwissShrimp AG (2016), Piquar Therapeutics AG (2014), BioVersys AG (2012), die Kommunikationsagentur Fadeout GmbH (2010) und Academia Sprachschulen (2008).

Wer steckt hinter dem Jungunternehmerpreis?

Der Jungunternehmerpreis wird vom Gewerbeverband Basel-Stadt und der Junior Chamber International Basel (der weltweit grössten Organisation von jungen Unternehmern und Führungskräften) veranstaltet. Zudem freuen wir uns, dass das Basel Economic Forum seit 2017 teil der Trägerschaft ist. Dank dieser Zusammenarbeit können die teilnehmenden Unternehmen von noch mehr Präsenz in den Medien und der Öffentlichkeit profitieren.

Wie kann ich mich anmelden?

Wenn du deine Chance wahrnimmst und dich für den Jungunternehmerpreis 2018 bewerben willst, muss dein Unternehmen einige Kriterien erfüllen. Diese sind auf der Webseite unter dem unten aufgelisteten Link ersichtlich. Wenn dein Unternehmen die Kriterien erfüllt, kannst du dich über unser unkompliziertes Online-Formular anmelden. Alles, was dazu benötigt wird, sind Dokumente, die ein Start-Up mit Ambitionen sowieso bereits für sich angefertigt hat. Somit ist der Aufwand einer erfolgreichen Bewerbung überschaubar und unkompliziert.

Anmeldelink:

www.jungunternehmerpreis.ch/de/unternehmerpreis/teilnahme

Kontakt

Jungunternehmerpreis Nordwestschweiz
Elisabethenstrasse 23, Postfach 332, 4010 Basel
Matthias Frey, Felix Werner
Tel. 061 227 50 50, mail@jungunternehmerpreis.ch
www.jungunternehmerpreis.ch

Die Digitalisierung bringt uns alle einen Schritt weiter

Kaum ein Land hat so gute Voraussetzungen wie die Schweiz, um die Chancen der Digitalisierung konsequent zu nutzen. Und zwar keineswegs nur für eine Steigerung der Produktivität, sondern für eine Verbesserung von Qualität und Effizienz in fast allen Lebensbereichen.

Monika Rühl Wir steuern auf eine überalterte Gesellschaft zu, überall fehlen Fachkräfte, und trotzdem wird das Gedränge auf unseren Verkehrswegen immer grösser. Die Schweiz steht im 21. Jahrhundert vor grossen Herausforderungen. Doch genauso steht sie vor riesigen Chancen. Denn die rasante technische Entwicklung gibt uns und erst recht der nächsten Generation neue Möglichkeiten in die Hand, von denen wir noch vor wenigen Jahren kaum zu träumen wagten.

Nehmen wir zum Beispiel das Problem der Abwanderung aus abgelegenen Alpentälern: Die Entwicklungsmöglichkeiten sind hier oft bescheiden, die traditionelle Berglandwirtschaft hart und wenig einträglich, und auch der Wintertourismus ist keine sichere Einnahmequelle mehr. Das setzt vielerorts eine verhängnisvolle Abwärtsspirale in Gang: Der Nachwuchs wandert ab, die Schule muss schliessen, dann die Post, der Dorfladen, und zuletzt wird auch der ÖV-Anschluss gestrichen. Was tun?

Bereits heute ist absehbar, dass solche Herausforderungen in Zukunft mit anderen Mitteln begegnet werden kann als heute. Ob der Wildheuer-Roboter (siehe Bild) jemals Realität wird, ist dabei nicht entscheidend. Viel wichtiger ist, dass sich viele Produktions-, Logistik- und Vermarktungsprozesse künftig viel einfacher gestalten. Der Weg von der Alpweide bis auf die Teller der Kunden wird dank Digitalisierung kürzer und unkomplizierter. Aber die digitalisierte Dienstleistungsgesellschaft ermöglicht auch vermehrt dezentrale Arbeitsplätze, nahe an der Natur und doch verbunden mit der ganzen Welt. Mit automatisierten Kleinfahrzeugen kann auch bei kleinem Passagieraufkommen ein bedarfsgerechtes ÖV-Netz angeboten werden. Dank 3D-Druckern werden viele Produkte auch an entlegenen Orten rasch verfügbar sein. Und selbst vor der Schule wird die Digitalisierung nicht Halt machen – sie ermöglicht eine individuellere Förderung der Schülerinnen und Schüler, so dass auch eine kleine Dorfschule mit wenig Personal besonders Begabte in ihren Spezialthemen gezielt voranbringen kann.

Arbeitsroboter, die Kleinbetriebe bei der Verrichtung von schwerer Arbeit unterstützen
Foto: W.I.R.E. / economiesuisse



Monika Rühl, Vorsitzende der Geschäftsleitung economiesuisse

Die Weiterentwicklung virtueller Realität macht es bald schon möglich, sich spezifische Fertigkeiten und komplexe Kenntnisse auch fernab von Werkstätten und Universitäten anzueignen. Und auch wenn im Dorf vielleicht nicht mehr permanent ein Hausarzt verfügbar ist, lässt sich die medizinische Versorgung trotzdem verbessern: Indem intelligente Systeme die relevanten Daten erfassen und für medizinisches Fachpersonal aufbereiten – und nötigenfalls einen Spezialisten aufbieten.

Einige dieser Errungenschaften mögen noch ziemlich phantastisch klingen, andere stehen heute bereits zur Verfügung oder kurz davor, realisiert zu werden. In ihrer Gesamtheit werden sie unser Leben massiv verändern. Nicht nur in abgelegenen Bergdörfern, sondern im ganzen Land.

Dank ihrer heute schon guten Infrastruktur, ihrem starken Bildungs- und Forschungswesen, ihrer grenzüberschreitenden Offenheit und ihrem flexiblen Arbeitsmarkt hat die Schweiz beste Voraussetzungen, von dieser Entwicklung besonders stark zu profitieren.

Vernünftige Lösungen sind gefragt!

«Digitalisierung», «Ausländische Konkurrenz», «Fachkräftemangel»... Die Herausforderungen, mit denen die Wirtschaft aktuell konfrontiert ist, sind mannigfaltig. Und sie werden massgeblichen Einfluss auf die zukünftige Entwicklung unseres Arbeitsmarkts haben.

Barbara Gutzwiller

Nur lässt sich heute kaum sagen, wohin genau die Reise geht. Umso mehr sind Flexibilität und Anpassungsfähigkeit sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite gefragt. Vor allem braucht es mehr denn je eine liberale Wirtschaftspolitik, die nicht stets neue Regulierungen produziert. Dies gilt beispielsweise auch, wenn es um die Beschäftigung älterer Personen geht.

Denn ja, es gibt tatsächlich Fälle, in denen ältere Menschen ihre Stelle verlieren oder aufgeben und anschliessend bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung Mühe haben. Und ja, jeder Einzelfall ist einer zu viel. Aber diese Perspektive ist nicht repräsentativ und kann nicht die Richtschnur für neue Vorschriften sein. Die neuesten Zahlen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE des Bundesamts für Statistik zeigen nämlich:

Praktisch bei allen Indikatoren zu älteren Angestellten kann sich die Schweizer Wirtschaft mit den besten der Welt messen.

Auch eine Umfrage des Schweizerischen Arbeitgeberverbands bei KMU und Familienunternehmen brachte zutage, dass die Unternehmer in der Schweiz grossmehrtlich ein entspanntes Verhältnis zu ihren älteren Mitarbeitern pflegen. Diese sind ein fester und geschätzter Bestandteil der Belegschaft und können in der Regel damit rechnen, bis zur Pensionierung beschäftigt zu bleiben.

Wenn in einem konkreten Fall Anpassungen notwendig sind, finden die Arbeitgeber individuell und situativ Lösungen. Allfällige Probleme mit älteren Angestellten haben ihren Ursprung oft im Verhalten der Mitarbeiter oder in der Führung durch die Vorgesetzten. Zwar gibt es in den allermeisten Betrieben regelmässig standardisierte Mitarbeitergespräche, es fehlt dabei aber zuweilen an einer realistischen Beurteilung beiderseits: Leistungsdefizite kommen nicht zur Sprache, und deshalb werden auch keine korrigierenden Massnahmen, wie beispielsweise Weiterbildungen, eingeleitet. Auch die Senioritätsehlönnung (d. h. eine sogenannte Bogenkarriere mit abnehmender Verantwortung und entsprechend sinkendem Lohn im Alter) ist noch zu oft tabuisiert und gilt noch nicht in ausreichendem Mass als realistisches und nachhaltiges Karrieremodell. Dabei liegt gerade in solchen Lösungen die Zukunft.

Nicht erfolgversprechend ist allerdings ein (staatlich regulierter) ausgebauter Kündigungsschutz für ältere Mitarbeiter. Ein solcher würde zum Bumerang, denn er wirkt sich genau auf jene Arbeitnehmer negativ aus, die er eigentlich schützen will. Das ist gut sichtbar in Branchen, in denen durch Gesamtarbeitsverträge ein Kündigungsschutz vorgeschrieben ist: Arbeitnehmer mit unterdurchschnittlichen Leistungen verlieren dort ihre Stelle unmittelbar vor Erreichen des Alters, ab dem eine längere Kündigungsfrist vorgesehen ist. Oder aber wir haben bald Zustände wie in der EU. Dort führt der fast unkünd-



Barbara Gutzwiller
Direktorin Arbeitgeberverband Basel

bare Status derjenigen, die eine Stelle haben, zu Jugendarbeitslosigkeit in erschreckender Höhe. Und das kann ja wohl nicht unser Ziel sein! Fazit: Es gilt, von Fall zu Fall vernünftig, mit Weitsicht und gesundem Menschenverstand zu handeln. Zuverlässige ältere Mitarbeiter haben in der Regel nichts zu befürchten – im Gegenteil: Auf ihre Erfahrung und ihr Wissen greift die Wirtschaft gerade in nicht so einfachen Zeiten sehr gerne zurück.

Mit den richtigen Rahmenbedingungen die Unsicherheit meistern

Es passiert viel in der Arbeitswelt. Wir müssen nun die richtigen Weichen stellen, um auch künftig wettbewerbsfähige Unternehmen und einen breiten Wohlstand in unserem Land zu haben.

Christoph Brutschin

Digitalisierung, Aging und Fachkräftemangel verändern die Arbeitswelt. Jede Entwicklung für sich wird spürbare Folgen haben. Hinzu kommen Wechselwirkungen und die Tatsache, dass wir nicht exakt vorhersagen können, was, wann und wie passiert. Diese Unsicherheit und die Komplexität der Entwicklungen machen es schwierig, für die Menschen und die Unternehmen, aber auch für die Politik, die richtigen Schritte einzuleiten.

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt steht vor derselben Herausforderung und möchte dennoch mit seinem Handeln die Wirtschaft und die Bevölkerung bei den bevorstehenden Herausforderungen unterstützen. Dabei liegt der Schwerpunkt in den drei Bereichen Förderung der Innovationsfähigkeit, Fachkräftesicherung und Bildung. Schweizer Unternehmen gehören zwar nach wie vor zu den innovativsten Unternehmen der Welt. Mit unserer Innovationsförderung möchten wir jedoch den Austausch über die Grenzen der Unternehmen sowie den Austausch zwischen der Wirtschaft und den Hochschulen unterstützen. Zusammen mit unseren Nachbarkantonen Basel-Landschaft und Jura sowie mit Unterstützung des Bundes haben wir in den vergangenen Jahren nicht nur die Vernetzung etabliert, sondern auch ein attraktives Angebot an Innovationsdienstleistungen (BaselArea.swiss) und Innovationsinfrastruktur (Technologiepark Basel und Switzerland Innovation Park Basel Area in Allschwil, Delémont und Basel) geschaffen. Zentrale Voraussetzung für Innovation ist zudem ein ausreichend grosser Pool an Fachkräften. Mit Blick auf den Fachkräftemangel gilt es, auf diese Voraussetzung ein besonderes Augenmerk zu legen. Dazu gehört sowohl die Voraussetzungen für die Zuwanderung von Fachkräften zu sichern als auch Massnahmen zur besseren Ausschöpfung des inländi-

schen Arbeitskräftepotenzials umzusetzen. Ausgewählte Stichworte in diesem Zusammenhang sind Drittstaatskontingente, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Ausbau der Kinderbetreuungsangebote, aber auch der Erhalt der Erwerbsfähigkeit bis in das hohe Alter. Im lebenslangen Lernen sehe ich einen wichtigen Schlüssel für die erfolgreiche Bewältigung der aktuellen und bevorstehenden Herausforderungen in der Arbeitswelt und für einen funktionierenden Arbeitsmarkt in der Zukunft. Grundsätzlich verfügen wir in der Schweiz über eine gute Ausgangslage im Bildungsbereich. Zu nennen sind hier das duale Bildungssystem, die im internationalen Vergleich hervorragenden Schulen, Hochschulen und Universitäten, aber auch die Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems. Dennoch bin ich der Überzeugung, dass Grundausbildung und Learning-on-the-Job alleine künftig nicht mehr ausreichen werden. Der Wandel der Arbeitswelt erfordert eine

stetige Weiterbildung und Überprüfung der eigenen Qualifikationen. Es erscheint mir sinnvoll, die Berufslaufbahn künftig gezielt zu unterbrechen, um sein Wissen auf den aktuellen Stand zu bringen und sich damit auseinanderzusetzen, wie man sein weiteres Berufsleben gestalten möchte und ob man dafür ausreichend gerüstet ist. Um die Akzeptanz gegenüber einer solchen «beruflichen Auszeit» zu erhöhen und sie im besten Fall zu institutionalisieren, wäre eine temporäre obligatorische Weiterbildungsphase denkbar.

Mit diesen Massnahmen und Rahmenbedingungen sind wir trotz Unsicherheit bestmöglich für die Zukunft der Arbeitswelt gewappnet. Ziel muss es sein, die Chancen der aktuellen Entwicklungen zu nutzen und die Zahl von Verlierern so gering wie möglich zu halten.



Christoph Brutschin,
Regierungsrat Basel-Stadt,
Vorsther Departement für
Wirtschaft, Soziales und Umwelt

Inserat

Regionale Wirtschaft interessiert uns einen Käs.

bz Basel. Tagtäglich meine Zeitung.



Auch online für Sie da.

Digitaler Wandel fordert Management-Ausbildung

Die Digitalisierung fordert neue Kompetenzen und erhöht so bei Fach- und Führungsverantwortlichen den Bedarf nach Weiterbildung. Hochschulen müssen dazu Angebote bereitstellen, um für Unternehmen und Einzelpersonen eine verlässliche, kompetente Begleiterin durch den digitalen Wandel zu sein.

Seit Frey und Osborne (Oxford University) 2013 mit ihrer Studie «The Future of Employment» mit der Aussage alarmierten, dass auf dem US-Arbeitsmarkt voraussichtlich 47 Prozent der Stellen der Digitalisierung zum Opfer fallen könnten, wurden Dutzende von weiteren Studien verfasst. Verbände, grössere Beratungsunternehmen und Think Tanks äusserten sich ebenfalls zu diesem Thema. Nicht alle zeichnen ein so düsteres Bild des Arbeitsmarkts, sondern heben die Potenziale hervor. Die meisten stimmen überein, dass in erster Linie repetitive und regelbasierte Tätigkeiten automatisiert werden und die Digitalisierung Berufsprofile verändern aber auch neue schaffen wird.

Den Unternehmen stellt sich somit die Frage, welchen Einfluss die Digitalisierung auf eigene Prozesse, Produkte, Leistungen und das Geschäftsmodell hat und welche Potenziale und Risiken damit verbunden sind. Das erfordert oft erweiterte oder gar neue Kompetenzen, ein gemeinsames Verständnis und genügend Offenheit, um Bestehendes in Frage zu stellen. Wo die Unternehmen in diesem Prozess stehen, wurde in einer Studie der Hochschule für Wirtschaft FHNW in 2'590 Unternehmen untersucht. Der Grossteil der Befragten lokalisiert grossen Handlungsbedarf in der Wert orientierten Nutzung der Informationstechnologie. Fast die Hälfte sieht im mangelnden Know-how der Mitarbeitenden und Führungskräfte die grösste Barriere. (Peter, Marc K. (Hrsg.) (2017): «KMU-Transformation: Als KMU die Digitale Transformation erfolgreich umsetzen»).

Gute Management-Ausbildung muss hier Hand bieten: Die erforderlichen Kompetenzen aufzeigen und passende Kurse anbieten. Ihr primäres Ziel muss sein, Entwicklungen rund um den digitalen Wandel richtig einzuordnen und Unternehmen wie auch Personen zu grösserer digitaler Souveränität zu führen. Inhaltlich sind Ange-



Prof. Christian Tanner, Studiengangsleiter, Hochschule für Wirtschaft FHNW, Beirat metrobasel

bote gefragt, die den Führungskräften helfen, den digitalen Wandel strategisch einzuordnen und ihnen die Auswirkungen und Möglichkeiten praxisnah vermitteln. Zusätzlich braucht es passende Methoden, um Veränderungsprozesse zu gestalten und die Innovation zu fördern. In fachlicher Hinsicht besteht in den Bereichen Recht, Datenschutz und Informationssicherheit grosser Qualifizierungsbedarf. In den Bachelor Studiengängen Betriebsökonomie und Wirtschaftsinformatik sollen Nachwuchskräfte mit den Grundlagen befähigt werden, Veränderungen aktiv zu unterstützen. Auf Masterstufe sollen sie lernen, die digitale Transformation auch zielgerichtet anzustossen. In Weiterbildungen schliesslich sollten Fachkräfte und

Führungspersonen das nötige Instrumentarium erhalten, um den digitalen Wandel souverän zu führen.

Die Marktdynamik gekoppelt mit dem sich verschärfenden Fachkräftemangel verlangt auch neue Formen der Aus- und Weiterbildung. Als praxisnahe Hochschule für Wirtschaft gilt es, Personen im lebenslangen Lernen als Partnerin zur Seite zu stehen und mit individualisierten, modular aufgebauten Lerninhalten und passenden Lernprozessen die berufliche Weiterentwicklung zu unterstützen. Dabei werden je nach angestrebten Kompetenzen Kon-

taktunterricht, Online-Einheiten oder Workshops eingesetzt. Unternehmen können sich entscheiden, ob sie ihre Mitarbeitenden im Unternehmen durch Inhouse-Seminare gemeinsam weiterentwickeln wollen oder ob ihre Mitarbeitenden mit Fachpersonen anderer Organisationen und Branchen Kurse belegen und so durch den übergeordneten Austausch zwischen den Teilnehmenden zusätzlich inspiriert werden sollen. Wie auch immer, der Interdisziplinarität wird hohe Bedeutung beigemessen, denn sie begünstigt die erfolgreiche Umsetzung von Veränderungen und ist oft der Ursprung von Innovation: Eine Kompetenz, für die wir auch in Zukunft auf Menschen, nicht auf Maschinen zählen werden.

Wirtschaftsforum Lörrach: «Perspektiven und Risiken für unsere Wirtschaftsregion»

Offene Grenzen als Basis des gemeinsamen wirtschaftlichen Erfolgs – am Wirtschaftsforum Lörrach vom 21. Juni waren sich alle einig, dass die Region Basel nur gemeinsam, also grenzüberschreitend auch in Zukunft erfolgreich sein kann. Wirtschaft und Politik setzten damit ein Zeichen gegen Protektionismus.

«Wir profitieren alle von der guten Zusammenarbeit über die Grenze», sagte André Marker, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Lörrach-Rheinfelden, im vollbesetzten Forum der Sparkasse Lörrach und erntete gleich viel Zustimmung. Nach seiner Eröffnungsrede zum Start des Wirtschaftsforum Lörrach wusste auch metrobasel-Direktorin Regula Ruetz in ihrem Impulsreferat die Gäste aus Deutschland und der Schweiz zu beeindrucken: «Die Region Basel ist heute einer der wichtigsten Life Science-Standorte der Welt und einer der wertschöpfungsintensivsten der Schweiz», führte sie aus. Damit die Region das auch in Zukunft bleibe, spiele die Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften eine wichtige Rolle. Ebenfalls unerlässlich für den Standort seien aber auch gute Rahmenbedingungen für die Wirtschaft, beispielsweise konkurrenzfähige Steuersysteme, wirtschaftsfreundliche Regulierungen, ein hochwertiges, gut funktionierendes Bildungssystem, eine hohe Lebensqualität und gute Verkehrsanbindungen. Und dabei gibt es gemäss Ruetz nicht nur positive Entwicklungen zu beobachten: «Im Regulierungsrating der Weltbank liegen die Schweiz und Deutschland hinter Ländern wie Singapur, Ruanda oder Malaysia. Wir müssen alles daran setzen, dass wir den Anschluss an die Besten nicht verlieren.»

Weitere grosse Herausforderungen kommen gemäss Ruetz durch die Digitalisierung und die stark ansteigende Alterung der Bevölkerung in den nächsten Jahren auf uns zu. Der Fachkräftemangel werde sich in einzelnen Bereichen stark zuspitzen, und nur durch die Zuwanderung ausgeglichen werden können. In der Nordwestschweiz sind rund 73'000 Grenzgänger tätig, das entspricht gut jedem dritten Erwerbstätigen. Ohne diese Fachkräfte, könnten ganze Spitalabteilungen nicht mehr funktionieren. Auch die Life Science-Branche sei stark auf gut ausgebildete und hochqualifizierte Fachkräfte angewiesen. Gleichzeitig würde die Digitalisierung die gesamte Arbeitswelt und die meisten Berufsbilder stark verändern: «Je höher die Berufsbildung, desto besser sind künftig die Berufschancen». Berufe, bei welchen

soziale Kompetenzen und Kreativität gefordert sind, würden auch in Zukunft gefragt sein. Routinearbeiten würden jedoch weitgehend automatisiert.

«Den Wettlauf werden deshalb Länder gewinnen, die das Bildungswesen, die digitalen Infrastrukturen, die Datennutzung und die entsprechenden Regulierungen rasch auf die Anforderungen einer digitalen Transformation anpassen können», erklärte Ruetz. Deutschland liege desbezüglich deutlich vor der Schweiz. Bereits 2016 wurden fünf Milliarden Euro für die Breitbanderschliessung, WLAN und Computer für 40'000 Schulen beantragt. Das ist pro Kopf ein Vielfaches mehr, als die Schweiz dafür einsetzen will.

Unter der kundigen Moderation von Jörg Lutz, Oberbürgermeister der Stadt Lörrach, diskutierten danach auf dem Podium Marion Dammann, Landrätin Landkreis Lörrach, Dr. Kuno Sommer, Verwaltungsratspräsident Bachem Holding AG, Peter Dettelmann, Standortleiter Evonik Rheinfelden, Boris Kraft, Chief Visionary Officer bei Magnolia International Ltd., und Regula Ruetz die Perspektiven für die Region.

Betont wurde dabei immer wieder die entscheidende Rolle der Bildung und, dass es da noch grosses Potential gebe. Junge Leute gingen heute zwar sehr selbstverständlich mit Technik um – aber nur als Konsumenten, monierte etwa Boris Kraft. Man müsse in Schulen mehr Informatik und digitale Logik lernen. Wie Landrätin Marion Dammann danach erklärte, habe man sich dem Thema in der Politik bereits angenommen: «In den Schulen und Gymnasien in Deutschland spielt die Vermittlung von digitalen Kompetenzen bereits heute eine grosse Rolle». Einigkeit herrschte auf dem Podium insbesondere in Bezug auf die grenzüberschreitende Zusammenarbeit. «Wir können uns



v.l.n.r.: P. Dettelmann, B. Kraft, M. Dammann, Dr. K. Sommer, J. Lutz, R. Ruetz, A. Marker / Foto: Thomas Loisl Mink

keine nationalistischen Tendenzen leisten», hielt Marion Dammann fest und Kuno Sommer ging sogar soweit, dass er sich eine grenzüberschreitende Währung wünschte. Peter Dettelmann glaubte zudem, dass sich die Region besser und als Ganzes verkaufen müsse. Alle Podiumsteilnehmer blickten aber positiv in die Zukunft. Wir seien gut aufgestellt, müssten uns aber weiterhin für einen offenen Arbeitsmarkt, Bedürfnisorientierte Bildung, wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen und eine hohe Lebensqualität einsetzen, damit wir die gute Ausgangslage auch nutzen können.

Der Anlass wurde von metrobasel, der Sparkasse Lörrach-Rheinfelden und der Stadt Lörrach veranstaltet.

Stärken unserer Wirtschaftsregion

- Einer der weltweit wichtigsten Life Science-Standorte**
 - Verfügbarkeit von gut- und hochqualifizierten Fachkräften
 - Wirtschaftsfreundliche Regulierung
- Sehr gute Bildungssysteme**
 - breite, durchlässige Bildungsmöglichkeiten
 - Hohe Qualität der Ausbildungen
- Hohe Lebensqualität**
 - Wohnen, Erreichbarkeit und Freizeitangebote
 - Rechtssysteme, Zuverlässigkeit, Sicherheit

Herausforderungen und Treiber

- Nationale und regionale Veränderungen**
 - Alterung der Gesellschaften (Aging) - Fachkräftemangel
 - Digitalisierung – Veränderung der Berufsbilder und Arbeitsplätze
- Nationale/regionale Einflüsse auf die Wettbewerbsfähigkeit**
 - Abschottung (Verfügbarkeit von Fachkräften)
 - Digitalisierung: Datennutzung, digitale Infrastrukturen, Regulierung
 - bedürfnisorientierte Bildung
 - regionale Lebensqualität

Abschottungstendenzen, Protektionismus und die Folgen für unsere Wirtschaftsregion

Am hervorragend besetzten metrobasel-Anlass im Basler Rathaus waren sich fast alle einig: Die Schweiz braucht die besten ausländischen Fachkräfte und sie kann sich die Kündigung der Bilateralen Verträge mit der Personenfreizügigkeit nicht leisten. Einzig AUNS-Präsident und SVP-Nationalrat Lukas Reimann liess durchblicken, dass für ihn die Personenfreizügigkeit nicht zwingend ist. «Wir sollten diesbezüglich dem Beispiel der Briten folgen», äusserte er mit einem hoffnungsvollen Blick über den Ärmelkanal.

metrobasel Der Grossratssaal und die Tribüne waren am 21. August fast bis auf den letzten Platz besetzt. Das grosse Interesse an der Veranstaltung zeigte, wie sehr das Thema «Abschottungstendenzen, Protektionismus und die Folgen für unsere Wirtschaftsregion» bewegt. Auslöser für das enorme Interesse dürfte die Unsicherheit in der Bevölkerung



Regula Ruetz, Direktorin metrobasel

sein, welche Auswirkungen die nicht unumstrittene Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative und latent vorhandene Abschottungstendenzen auf die Region Nordwestschweiz und die ganze Schweiz haben werden. Gleichzeitig hat die SVP und die AUNS die Lancierung einer Initiative zur Kündigung der Personenfreizügigkeit und damit verbunden der Bilateralen Verträge angekündigt.

Schon die Eingangsvoten von Regierungsrat Christoph Brutschin und metrobasel-Direktorin Regula Ruetz zeigten klar auf, dass es sich die Wirtschaftsregion Basel als einer der weltweit wichtigsten Life Science-Standorte nicht leisten kann, auf die vielen qualifizierten ausländischen Fachkräfte zu verzichten. Die erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung unserer Region wäre ohne einen offenen Arbeitsmarkt nicht möglich gewesen, betonte Christoph Brutschin. Regula Ruetz ergänzte, dass es

im Inland schlicht nicht genügend geeignet qualifizierte Fachkräfte gebe: Ohne die rund 70'000 Grenzgänger und ohne die Fachkräfte aus der EU und aus Drittstaaten würden der Wirtschaft aber auch der Wissenschaft wichtige Fachkräfte fehlen, welche nicht mit dem Inländerpotenzial rekrutiert werden können. «Schon heute haben rund ein Drittel der Erwerbstätigen in der Nordwestschweiz keinen Schweizer Pass.» Den Fachkräftemangel und -bedarf im Gesundheitswesen illustrierte sie mit eindrücklichen Zahlen und anhand eines Beispiels aus dem Universitätsspital. «Nur mit dem Inländerpotenzial wären viele Spitäler gar nicht mehr imstande, den ordentlichen Betrieb aufrecht zu erhalten», meinte Ruetz. Mit dem Eintritt der Babyboomer ins Rentenalter werde sich der Fachkräftemangel noch verstärken. Abschottung und Protektionismus würden



Mario Gattiker, Staatssekretär im Staatssekretariat für Migration (SEM)

zudem zu Verunsicherung bei den Unternehmen aber auch bei hochqualifizierten Fachkräften führen und den für Innovation so wichtigen Erfahrungs- und Gedankenaustausch behindern.

Staatssekretär Mario Gattiker unterstrich in seinem Referat, dass sich die Schweiz

von einem Auswanderungs- zu einem Einwanderungsland entwickelt habe, und dass man in der Schweiz die Einwanderung, gerade bei der Zuwanderung aus Drittstaaten, bereits heute sehr stark und erfolgreich kontrolliere. Die Zuwanderung sei zudem in den 60er Jahren insbesondere wegen den Saisoniers grösser gewesen als heute. Allen Gedankenspielen zur Abschaffung der Personenfreizügigkeit erteilte er eine Absage. «In allen Verhandlungen mit den europäischen Partnern zeigte sich klar, dass es im Moment nicht den geringsten Spielraum für eine eingeschränkte Umsetzung der Personenfreizügigkeit gibt», erklärte er. Die Konjunktur, und damit verbunden der Fachkräftebedarf, steuere die Zuwanderung ohnehin vielmehr als die Personenfreizügigkeit.

Wichtig bleibe aber die Integration und die Aus- und Weiterbildung der Zuwanderer. Und das klappt offenbar sehr gut, da wir gemäss Gattiker heute kaum soziale Spannungen in den Städten haben. Trotzdem sei es von grosser Bedeutung, dass die Unternehmen Verantwortung übernehmen und mithelfen, Arbeitslose zu integrieren. «Je mehr Erwerbslose wir wieder eingliedern können, desto mehr können wir bei der Arbeitslosenkasse und der Sozialhilfe sparen», argumentierte der Staatssekretär.

Mit Gattikers Aussagen zur Personenfreizügigkeit war die folgende Podiumsdiskussion lanciert. Unter der professionellen und fachkundigen Leitung von Dr. Franz A. Saladin, Direktor der Handelskammer beider Basel, diskutierten die Podiumsteilnehmer, der Basler Regierungsrat Christoph Brutschin; der Staatssekretär für Migration, Mario Gattiker; Dr. Thomas Bösch, Leiter HR Schweiz bei Novartis; Prof. Dr. Rudolf Minsch, Chefökonom von economiesuisse, und SVP-Nationalrat Lukas Reimann, Präsident der AUNS (Aktion für eine unabhängige und neutrale Schweiz), über Protektionismus und Abschottungstendenzen und deren Folgen für die Wirtschaft.



Regierungsrat Christoph Brutschin

härtere Lösungen», sagte der AUNS-Präsident. Wie weit die Positionen von Reimann zu denjenigen von Regierungsrat Brutschin auseinanderliegen, machte ein vorgebrachtes Beispiel deutlich: Reimann verwies als negatives Beispiel für die Zuwanderung auf Schulklassen mit 25 Kindern, in denen nur noch zwei Schüler Schweizer seien. Brutschin sah darin kein grundsätzliches Problem. Die Herkunft der SchülerInnen könne sehr wohl auch eine Chance für die Schweiz und eine kulturelle Bereicherung für alle sein.

Die Voten von Lukas Reimann stiessen auch bei Rudolf Minsch vom Wirtschaftsverband economiesuisse auf Widerspruch – wenn auch aus anderem Grund: «Dieses dauernde Säbelrasseln ist höchst problematisch für den Wirtschaftsstandort Schweiz», sagte Minsch. Zudem sei die Masseneinwanderungsinitiative äusserst knapp mit nur 50,3 Prozent angenommen worden. Und dies wahrscheinlich auch nur, da die SVP im Vorfeld der Abstimmung behauptet habe, mit der Annahme

der Initiative seien die Bilateralen Verträge nicht gefährdet, was sich als falsch erwiesen habe. Wegen der Guillotine-Klausel würden bei einer Kündigung der Personenfreizügigkeit automatisch auch die Bilateralen Verträge gekündigt. Die Schweizer hätten aber sowohl den bilateralen Verträgen als auch der Personenfreizügigkeit bereits mehrfach zugestimmt. Nun müsse bei diesem Thema endlich wieder Ruhe und damit für die Unternehmen Verlässlichkeit und Rechtssicherheit einkehren.

Die Diskussion über Abschottung und Personenfreizügigkeit wurde nach der Podiumsdiskussion von den Gästen bei einem Apéro riche engagiert weitergeführt. Passend zum Thema organisierten die meist ausländischen Leute von Soup&Chill einen tollen Apéro riche im wunderschönen Vorzimmer und im Hinterhof des Grossratssaals. Dafür hatten sie sich etwas Spezielles einfallen lassen: Auf einer Landkarte waren feine Spezialitäten aus vielen mediterranen und europäischen Ländern, aus denen das Cateringteam stammt, angeordnet.

Der Anlass war von metrobasel in Kooperation mit der VBÖ und «stark+vernetzt», der Europa Kampagne der economiesuisse, veranstaltet worden.



v.l.n.r.: Dr. Thomas Bösch, Lukas Reimann, Dr. Franz A. Saladin, Mario Gattiker, Christoph Brutschin, Prof. Dr. Rudolf Minsch

Zuwanderung: Die rein wirtschaftliche Perspektive genügt nicht

Basel ist nicht nur aus fussballerischer Sicht ein Aushängeschild der Schweiz. Ein Blick in die Statistik zeigt, dass der Metropolitanraum Basel auch aus einer wirtschaftlichen Perspektive in der Königsklasse mithalten kann.

Mario Gattiker So ist die Wertschöpfung in der Pharmabranche beispielsweise vier Mal so hoch wie in der gesamten Schweizer Volkswirtschaft. Basel ist aber auch ein Drehkreuz für den Warenverkehr: 30 Prozent des Schweizer Aussenhandels laufen über die Region. Nicht zuletzt zeigen die rund 36'000 Pendlerinnen und Pendler aus den angrenzenden Ländern, dass Basel ein attraktiver Wirtschaftsstandort ist und deshalb auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen ist.

Es sind denn auch in erster Linie Arbeitskräfte, die nach Basel und in die Schweiz einwandern – 2016 machten sie 47 Prozent der gesamten Zuwanderung aus. Weitere 30 Prozent kamen im Rahmen des Famili-

ennachzugs in unser Land und weitere elf Prozent für eine Aus- oder Weiterbildung. Nur ein verschwindend kleiner Anteil der Zuwanderung erfolgt über den Asylbereich. Treiber der Zuwanderung sind daher nicht Asylsuchende, sondern in erster Linie Arbeitskräfte, die unsere Wirtschaft dringend benötigt. Die Höhe dieser Zuwanderung hängt massgeblich von der Wirtschaftslage und der Standortattraktivität im Vergleich zum Ausland ab. Als Spitzenreiterin bezüglich Attraktivität und Verfügbarkeit von Talenten (vgl. dazu die neusten Resultate des Zentrums für globale Wettbewerbsfähigkeit IMD in Lausanne) ist es nur logisch, dass die Schweiz im OECD-Vergleich eine hohe Zuwanderung ausweist. Mit der Personenfreizügigkeit und dem Ausländergesetz haben wir

einen gesetzlichen Rahmen, der diesen Mechanismus stützt und unseren wirtschaftlichen Bedürfnissen dient. Gleichzeitig bewegt die Migration die Öffentlichkeit wie kein zweites Thema. Gemäss Sorgenbarometer der Credit Suisse (2016) bezeichnen am meisten Stimmberechtigten das Thema Ausländer als grösstes Problem der Schweiz. Angesichts unserer robusten Wirtschaftslage und der vergleichsweise tiefen Arbeitslosigkeit stellt sich die Frage, wieso dieses Thema die Menschen in unserem Land dermassen beschäftigt. Der Grund liegt wohl darin, dass die Migration nicht nur unter wirtschaftlichen Aspekten betrachtet wird. Eine rein ökonomische, arbeitsmarktbezogene Sichtweise trägt der Komplexität der Thematik nicht genügend Rechnung. Erstens, weil Zuwanderung nicht nur zum Arbeitsmarkt stattfindet. Zweitens, weil Zuwanderung zwangsläufig zu einer Begegnung von Menschen mit Menschen führt und damit auch Emotionen auslöst. Mit der Zuwanderung kommt ein Teil der Welt an den eigenen Stubentisch, was zu Verunsicherungen führen kann. Drittens hat eine starke Zuwanderung auch Auswirkungen auf verschiedene gesellschaftliche und politische Bereiche, wie dies der Bundesrat in seinem Bericht über die Zuwanderung und die Personenfreizügigkeit (2012) dargelegt hat: Integration, Raumplanung oder Wohnungsmarkt seien hier nur als Beispiele genannt.

Eine wirtschaftsfreundliche Zuwanderungspolitik muss daher auch gesellschaftsverträglich sein. Ansonsten riskieren wir, dass die guten Rahmenbedingungen, wie wir sie dank der Personenfreizügigkeit und den bilateralen Verträgen haben, in der Bevölkerung an Rückhalt verlieren. Gesellschaftsverträglich ist die Zuwanderung nur dann, wenn wir den Begleitmassnahmen im Bereich des Wohnungsmarkts, der Raumplanung, beim Schutz vor Lohn und Sozialdumping, bei der Integration von Migranten und Erwerbslosen genügend Gewicht einräumen – eine Lehre, die der Bund, die Kantone und hoffentlich auch die Wirtschaft aus der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative zu ziehen haben.



Mario Gattiker, Staatssekretär im Staatssekretariat für Migration (SEM)

Die Innovationsfähigkeit der Region Basel ist von Vorteil

Die Digitalisierung ist einer der wichtigsten, so genannten «Megatrends». Sie steht auf der gleichen Innovationsstufe wie vor 200 Jahren die Dampfmaschine und die Eisenbahn. Neben vielen anderen Branchen wird auch das Gesundheitswesen davon ergriffen. In Afrika zum Beispiel funktioniert die digitale Medizin teilweise heute schon nicht via den Arzt, sondern per App. Die fehlende Infrastruktur und der Ärztemangel werden dort zum Innovationstreiber für die digitale Transformation.

Regierungsrat Thomas Weber

Die digitale Revolution bietet aber weit mehr als ein paar Apps. Wir reden von personalisierter Medizin. In der Personalisierung sehen viele Experten heute die Zukunft der Medizin. Neue Technologien werden eine immer individuellere Versorgung ermöglichen. Unabhängig von der Kostendiskussion wird sich die Medizin der Zukunft immer konsequenter an den Interessen der einzelnen Person orientieren und diese, ob gesund oder krank, ganz in den Mittelpunkt stellen. Personalisierte Medizin gilt international als der eigentliche Megatrend im Gesundheitswesen. Angetrieben wird die Entwicklung auch hier nicht von den Politikern, sondern von den «Konsumenten», die immer mehr und Genaueres wissen – und wissen wollen. Gleichzeitig wachsen die wissenschaftlichen Kenntnisse über die für unsere Gesundheit relevanten Faktoren und biologischen Prozesse rasch an. Damit wird ständig deutlicher, wie wichtig zum Beispiel unsere für die Gesundheit relevanten Erbanlagen sind und wie verschieden wir deshalb etwa auf Nahrung, Umwelteinflüsse oder pharmakologische Substanzen reagieren.

Es wird deshalb weiterhin in ausreichender Zahl Hausärztinnen und Hausärzte brauchen, die beurteilen können, ob wirklich eine Krankheit vorliegt, und welche die Symptome in ein Gesamtbild einordnen – das können weder Algorithmen noch Laien. Es ist wie mit dem Navigationsgerät im Auto: Es ist sehr nützlich, doch wir tun gut daran, auch weiterhin – respektive künftig noch in verstärktem Masse – eigenverantwortlich unseren Verstand zu benutzen.

Ich sehe die Chance der personalisierten Medizin nicht nur für die Medizin an sich, also für Patientinnen und Patienten, sondern insbesondere für die Life Science Industrie und deren Zulieferer, die auch grosse Innovationen entwickeln und um-

setzen werden. Von Vorteil ist natürlich, dass die Region Basel bezüglich Innovationsfähigkeit national und international sehr gut aufgestellt und positioniert ist. Es gibt in unserer Region eine sehr hohe (private) Forschungsintensität. Zu erwähnen ist hier auch der Swiss Innovation Park Basel Area der drei Kantone Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Jura in Allschwil. Um das hohe Wohlstandsniveau der Region zu halten, muss das innovationsfreundliche Umfeld erhalten und die Innovationsfähigkeit und -tätigkeit laufend ausgebaut werden.

Als Gesundheitsdirektor ist mir auch wichtig, dass die personalisierte Medizin als Chance primär für die Patientinnen und Patienten, genutzt wird, aber auch als Chance für die Leistungserbringer, unabhängig davon, ob sich diese in privatem oder öffentlichem Eigentum befinden. Die Kantone in ihrer Regulatorfunktion haben hier für gleich lange Spiesse zu sorgen.



Regierungsrat Thomas Weber
Vorsteher Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion, Kanton Basel-Landschaft

Foto: Rolf Wirz





Was hält die Zukunft bereit für uns?

Keiner weiss, was uns die Zukunft bringen wird und ob wir dieselben Dinge schätzen werden, die uns heute wichtig sind. Was wir jedoch mit Sicherheit erwarten, ist eine glücklichere, gesündere und sicherere Welt. Wir bei DSM glauben an die Bright Science: durch die Verknüpfung von Ideen, nachhaltigen Lösungen und Innovationen aus allen Bereichen der Life Sciences und Material Sciences stehen wir für ein besseres Leben in der Zukunft.

ERFAHREN SIE MEHR AUF [DSM.COM](https://www.dsm.com)

DSM
BRIGHT SCIENCE. BRIGHTER LIVING.

HEALTH • NUTRITION • MATERIALS

PREMIUM GOLD
Merian Iselin Klinik

Klinik für Orthopädie und Chirurgie, Basel

WIR WISSEN, WAS PRIVATPATIENTEN WÜNSCHEN – «PREMIUM GOLD» IN DER MERIAN ISELIN KLINIK.

GOLD

premiumgold.merianiselin.ch

swiss olympic MEDICAL CENTER

www.tuev-sued.de/ms-zert

Fortschritt in der Medizin – Ein Blick auf die «Precision Medicine»

«Fortschritt», sagte einst der grosse Lyriker Oscar Wilde, «ist die Verwirklichung von Utopien».

Dr. Stephan Mumenthaler Oscar Wilde starb im Alter von 46 Jahren in Folge einer Hirnhautentzündung, die aus einer chronischen Mittelohrentzündung resultierte. Einen Bogen von Oscar Wilde zur Basler Life Sciences-Strategie zu schlagen scheint weit hergeholt. Doch hätte man damals die heutige Technologie gekannt, ja wären frühzeitliche Erkennung von Krankheiten oder moderne Behandlung bereits zu Zeiten des Literaten möglich gewesen, so hätte Oscar Wilde uns das eine oder andere Zitat mehr hinterlassen. Wegen der Folgen einer chronischen Mittelohrentzündung zu sterben erscheint heute undenkbar. Der medizinische Fortschritt ist so weit, dass komplexere Krankheiten bereits behandelbar, manchmal sogar heilbar sind. Eine Utopie, im Wilde'schen Sinne? Jeder Fortschritt bedarf einer intelligenten Weichenstellung.

der Vorstand der Handelskammer beider Basel beschlossen, drei Schwerpunktthemen und Ziele zu definieren, die unsere Region vorwärts bringen sollen. Der Fokus der Strategie liegt auf der «Precision Medicine», Start-ups und der Regulierung. Die digitale Transformation stellt alle Akteure im Life Sciences Cluster vor Herausforderungen. Sie bietet aber auch Chancen.

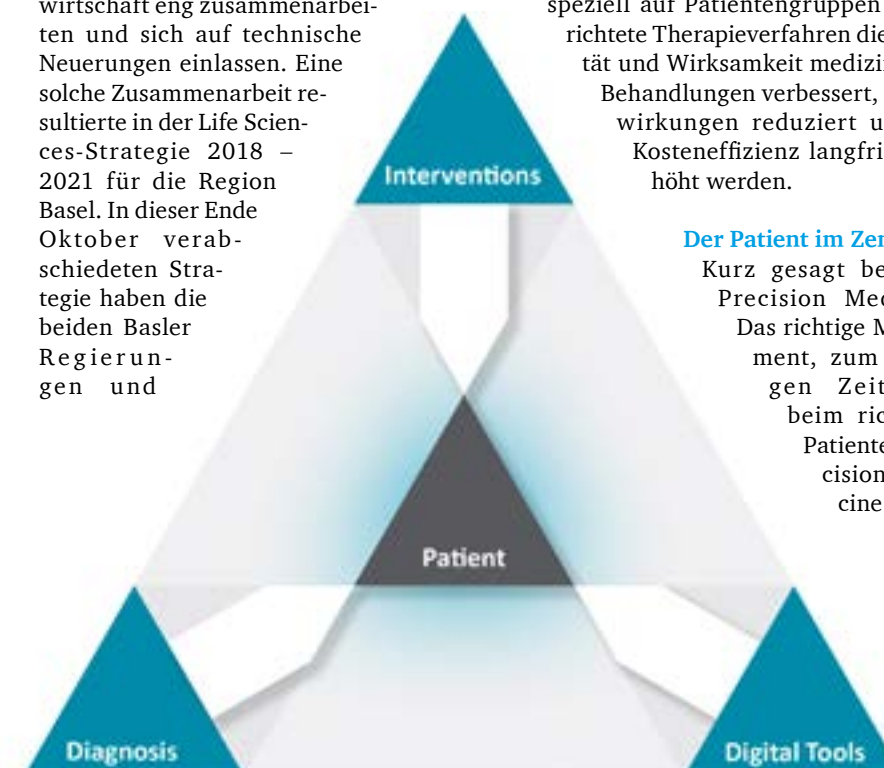
Diese Chancen müssen der Bevölkerung, von der die Umsetzung der Strategie teilweise abhängt, jedoch vermittelt werden. Dass die Digitalisierung und Begriffe wie «Künstliche Intelligenz», «Industrie 4.0» oder altmodischer «Automatisierung» bei gewissen Menschen Angst verursachen ist selbstverständlich. Dennoch bin ich überzeugt, dass der Patient massiv profitieren wird. Denn durch datengetriebene Diagnostik entstehen neue Chancen in der Gesundheitsbranche, um für Patient, Staat und Wirtschaft Mehrwert entstehen zu lassen und Synergien zu nutzen. Diese neuartigen Therapien lösen klassische Formen zunehmend ab. Im Sinne einer personalisierten Medizin können durch speziell auf Patientengruppen ausgerichtete Therapieverfahren die Qualität und Wirksamkeit medizinischer Behandlungen verbessert, Nebenwirkungen reduziert und die Kosteneffizienz langfristig erhöht werden.

Der Patient im Zentrum

Kurz gesagt bedeutet Precision Medicine: Das richtige Medikament, zum richtigen Zeitpunkt beim richtigen Patienten. Precision Medicine kombiniert

Chancen gemeinsam wahrnehmen

Um eine solche Weichenstellung zu garantieren müssen Staat, Hochschulen, Verbände und die Privatwirtschaft eng zusammenarbeiten und sich auf technische Neuerungen einlassen. Eine solche Zusammenarbeit resultierte in der Life Sciences-Strategie 2018 – 2021 für die Region Basel. In dieser Ende Oktober verabschiedeten Strategie haben die beiden Basler Regierungen und



Dr. Stephan Mumenthaler
Präsident der Life Sciences-Kommission
der Handelskammer beider Basel

niert Diagnostik, medizinische Interventionen und Feedback-Schleifen mittels Digital Health. Digital Health ist ein Bereich, der sich rasant entwickelt und u. a. künstliche Intelligenz und Big Data umfasst. Will die Basler Life Sciences-Industrie innovativ und wettbewerbsfähig bleiben, muss sie also den Patienten ins Zentrum stellen. Sie muss die Zusammenarbeit zwischen einzelnen Organisationen und Disziplinen neu gestalten und in der Forschung und Entwicklung die rasant wachsende Menge an gesundheitsbezogenen Daten richtig nutzen.

Die Region hat das Potenzial, sich zu einem weltweit führenden Standort für Precision Medicine zu entwickeln. Die einzelnen Player müssen aber verstärkt zusammenarbeiten. Die Life Sciences-Strategie ist ein erster Schritt. Eine Chance, unsere idealen Voraussetzungen zu nutzen und zu verwerten. Die Kombination aus ansässiger Industrie, guten Rahmenbedingungen und einer erstklassigen Universität wird uns weiterbringen. Es ist ein weiter Weg, doch mit einer soliden und umsichtigen Umsetzung der gesetzten Ziele stellt sich langfristiger Erfolg ein.

Grafik: Fabian Streiff, Leitung Standortförderung
Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt

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.

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

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

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

Inserat

Für alle, die sich ihre Meinung selber machen.

Offenheit, Meinungsvielfalt und Unabhängigkeit. Wie viel ist Ihnen das Wert? Abonnieren Sie jetzt.

Informieren Sie sich auf www.tageswoche.ch/abo

TagesWoche

Wirtschaftsforum Fricktal: «Fricktal: fit für die Arbeitswelt 2030»

Welche Faktoren sind für den Erfolg der Wirtschaftsregion Fricktal massgebend und wie wird die Digitalisierung die Arbeitswelt der Zukunft beeinflussen? Diesen Fragen gingen die beiden Referentinnen Regula Ruetz vom Think Tank metrobasel und Karin Frick vom Gottlieb Duttweiler Institut am Wirtschaftsforum Fricktal vom 21. September auf den Grund.

Nach der Begrüssung der rund 200 Gäste durch Christian Fricker, Präsident des Fricktal Regio Planungsverbandes, und Vizeamann der Gemeinde Frick, stellte Frau Gemeindeammann Regine Leutwyler die Gastgebergemeinde Gipf-Oberfrick vor. Auf einer «bildlichen Zeitreise» ging sie auf die Geschichte, die Entwicklung und auf Veränderungen ihrer Gemeinde ein.

Mit Zahlen und Fakten präsentierte Regula Ruetz in ihren anschliessenden Ausführungen die wichtigsten Kriterien für eine erfolgreiche Wirtschaftsregion. Wirtschaftlicher Erfolg basiere hauptsächlich auf

- der Verfügbarkeit von geeigneten qualifizierten Fachkräften
- einem guten und durchlässigen Bildungssystem
- hoher Wertschöpfung und Arbeitsproduktivität
- wirtschaftsfreundlichen Regulierungen und Steuern
- Rechtssicherheit für Unternehmen und politischer Stabilität
- einer flexibel und rasch agierenden Verwaltung
- der guten Erreichbarkeit dank leistungsfähigen Verkehrsinfrastrukturen
- vorhandenen und erschlossenen Siedlungsflächen für Gewerbe, Industrie und Dienstleistungen
- unterschiedlichen, bezahlbaren Wohnangeboten
- und auf einer hohen Lebensqualität im Allgemeinen.

Bei den meisten dieser Kriterien sei das Fricktal gut bis sehr gut aufgestellt: Im Fricktal gibt es mehrere Betriebe aus der chemisch-pharmazeutischen Industrie, welche insgesamt 42 Prozent der Bruttowertschöpfung im Fricktal generiert und in der Schweiz die höchste Produktivität pro Arbeitsstunde erwirtschaftet. Die Life Science-Branche beschäftigt viele gut- und hochqualifizierte Erwerbstätige in der Region, wovon nicht nur die vielen Zulieferfirmen und Dienstleistungsbetriebe profitieren, sondern auch die Gemeinden bei

den Steuereinnahmen. Und ein ganz wichtiger Vorteil gegenüber anderen Regionen: Im Gegensatz zum Kanton Basel-Stadt und Basel-Landschaft verfügt das Fricktal noch über rund 200 ha unbebauter Industrie- und Gewerbeflächen.

Und was sind die Herausforderungen und Trends der Zukunft, welchen sich die Wirtschaft und Politik frühzeitig stellen muss? Dazu nannte Ruetz den demografischen Wandel respektive den Anteil der über 65-Jährigen, gemessen an der Gesamtbevölkerung, welcher im Fricktal im Vergleich zu den anderen Nordwestschweizer Regionen am stärksten zunehmen werde. Dadurch werde sich der Fachkräftemangel noch akzentuieren, weshalb Grenzgänger und eine moderate Zuwanderung für die Wirtschaft im Fricktal eminent wichtig seien.

Als Stellschrauben für den Erfolg in einer Zeit der digitalen Transformation nannte sie unter anderem zukunftsorientierte Infrastrukturen – flächendeckendes und kostenloses WLAN und Ausrüstungen der Schulen mit Computern – aber auch eine moderne und wettbewerbsfähige Regulierung der Datennutzung mit gleichzeitiger Gewährleistung der Datensicherheit. Wenn die Politik sich den auf uns zukommenden Herausforderungen und Aufgaben frühzeitig stellt, habe das Fricktal die besten Voraussetzungen, auch in Zukunft eine erfolg-

reiche Wirtschaftsregion zu bleiben. Karin Frick, Leiterin Research und Mitglied der Geschäftsleitung des Gottlieb Duttweiler Instituts GDI, ging in ihrem Vortrag auf die künstliche Intelligenz, auf den Einsatz von Robotern und den Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitswelt ein. Viele Jobs würden sich stark verändern oder teilweise sogar wegfallen. Arbeiten eines Anwalts können teilweise schon heute von Maschinen übernommen werden. Ganz nach dem Motto «bring dein eigenes Team zum Problemlösen mit» würden sich viele Festanstellungen auflösen. Selbständigkeit in einzelnen Projekten mit spezifischen Kompetenzanforderungen würden zu flexiblen Arbeitsformen führen. Natürlich führe dies auch zu Verunsicherung, da nicht jeder ein kleiner Unternehmer sein könne oder wolle.

Der Übergang von traditionellen zu neuen Arbeitsformen verursache heftige Turbulenzen und gehe nicht wie ein Spuk rasch vorüber. Entscheidend sei, wie wir uns damit auseinandersetzen und uns darauf vorbereiten, beispielsweise durch lebenslanges Lernen und Weiterbildung.

Das diesjährige Wirtschaftsforum Fricktal fand in Gipf-Oberfrick statt. Der Anlass wird jeweils gemeinsam vom Fricktal Regio Planungsverband und metrobasel veranstaltet.

SQL-Ranking Schweizer Regionen 2016



Basel-Stadt: Rang 17
Unteres Baselbiet: Rang 26
Oberes Baselbiet: Rang 45
Baden: Rang 3
Fricktal: Rang 22*
Im 2015 Rang 5 U.Steuersenkung Kt AG
Im 2015 Rang 25 (Unternehmenssteuer-Senkung Kt. AG)

SQL-Indikatoren (Standortqualität), Quelle Credit Suisse:

- Erreichbarkeit der Bevölkerung
- Erreichbarkeit der Beschäftigten
- Erreichbarkeit von Flughäfen
- Verfügbarkeit von Hochqualifizierten
- Verfügbarkeit von Fachkräften
- Steuerliche Attraktivität für Juristische Personen
- Steuerliche Attraktivität für natürliche Personen

Wirtschaftsforum Binningen «Digitalisierung verändert»

Ein besonderes Highlight an diesem Abend war der Roboter «Nao», welcher auf der Bühne seine Fähigkeiten zeigte. Aber auch die von den Referenten dargelegten Veränderungen, welche durch die Digitalisierung auf die Arbeitswelt, das Banken- oder das Gesundheitswesen zukommen, boten Stoff zum Nachdenken und Diskutieren.

Über 250 Gäste nahmen am 23. Oktober am hochkarätig besetzten metrobasel-Anlass im Kronenmattsaal teil, welcher in Kooperation mit der Gemeinde Binningen veranstaltet wurde. Das grosse Interesse am Thema «Digitalisierung verändert» zeigte einmal mehr, dass die Digitalisierung jede und jeden betrifft und dass es noch viele offene Fragen bezüglich deren Umsetzung und

Entwicklung gibt. In seinem Grusswort ging der Gastgeber, der Binninger Gemeindepräsident Mike Keller, auf humorvolle Weise auf die Bruchlinie zwischen den meist jüngeren Digitalisierungsverstehern und den oft älteren Digitalisierungsüberforderten ein. Binningen wolle sich als moderne Gemeinde nicht den digitalen Trends verschliessen, sondern diese zum Wohle der Bevölkerung weitgehend implementieren. Deshalb brauche es einen regelmässigen Austausch zum Thema Digitalisierung und deren unterschiedlichen Anwendungsmöglichkeiten wie beispielsweise am Wirtschaftsforum Binningen. Seine Ausführungen beschloss er mit einer lustigen Version der Aufklärung im digitalen Zeitalter: Statt mit «Bienchen und Blüten» würde man heute seinen Kindern mit Bildern von «Chatroom, Uploaden und neun Monaten Downloadzeit» erklären, wie sie entstanden seien.

Gemeindepräsident
Mike Keller

Mit einer kurzen digitalen Meinungsumfrage zu den Auswirkungen der Digitalisierung, eröffnete metrobasel-Direktorin Regula Ruetz ihr Referat zu Veränderungen in der Arbeitswelt. Die Anwesenden konnten vor Ort mit ihrem Smartphone die Fragen beantworten und die Ergebnisse der Umfrage gleichzeitig auf dem Bildschirm sehen.

Ruetz zeigte anschaulich auf, dass wir uns am Beginn der vierten industriellen Revo-



Regula Ruetz, Direktorin metrobasel

lution befinden. Der grosse Unterschied zu früheren Entwicklungen sei aber die Geschwindigkeit, mit der die digitale Transformation die Arbeitswelt erfasse. Viele Berufsbilder würden sich komplett ändern und neue Fähigkeiten von den Erwerbstätigen erfordern. Auch Organisationsstrukturen, Hierarchien und die Art, wie wir in Zukunft arbeiten werden, würden sich stark wandeln. Unter Druck kämen hauptsächlich Berufsgattungen mit mittleren Anforderungsprofilen, zum Beispiel in der Administration, Buchhaltung oder Produktion. Allgemein würden viele Arbeitsplätze mit repetitiven Tätigkeiten verloren gehen, wohingegen Berufe mit hohen Anforderungsprofilen wie Führungskräfte, Forscher und Spezialisten gute Zukunftsaussichten hätten. Auch Berufe, bei denen Empathie, soziale, kreative oder analyti-

sche Fähigkeiten erforderlich sind, seien weniger von der Digitalisierung betroffen. Da grosse Veränderungen auf die Arbeitswelt zukommen, sei auch die Politik gefordert: Es brauche eine moderne Regulierung insbesondere hinsichtlich der Datennutzung. Zudem müsse man gezielt in die Infrastruktur – beispielsweise flächendeckendes, kostenloses WLAN – sowie in die Aus- und Weiterbildung der erwerbstätigen Bevölkerung und in IT-Kompetenzen von Schülern investieren. Ruetz ist überzeugt, dass die Schweiz die Herausforderungen durch die Digitalisierung meistern kann: «Wir sind heute gut aufgestellt. Wenn wir unsere Hausaufgaben machen, werden wir auch in Zukunft eines der erfolgreichsten und innovativsten Länder bleiben.»

Digital und interaktiv stieg Achim Dannecker von der Fachhochschule Nordwestschweiz in seine Ausführungen ein: Der Dozent für Wirtschaftsinformatik liess den Roboter «Nao» auf der Bühne die Gäste begrüssen, während er selbst als Avatar auf der Leinwand auftrat und so mit dem Roboter ein Gespräch führte. Er zeigte damit eindrücklich auf, dass die Grenzen zwischen real und virtuell, respektive technischen Anwendungen nicht mehr immer so eindeutig sind. Dannecker ging danach auf Beispiele ein, wo heute bereits humanoide Roboter eingesetzt werden: So sitzt der kleine Nao in einem Schweizer Klassenzimmer als Stellvertreter für lang rekonvaleszente Kinder. Mit einer Kamera



Kronenmattsaal in Binningen: über 250 Teilnehmende folgten interessiert die Ausführungen



Das Team der FHNW, v.l.n.r.: Janina Berga, Daniel Hertig, Nao (Roboter), Achim Dannecker (Dozent am Institut für Wirtschaftsinformatik, FHNW, Hochschule für Wirtschaft), Pascal Moriggl

ist er direkt mit dem Kind im Spital oder zuhause verbunden. Dieses kann dank Nao aktiv am Klassenunterricht teilnehmen. «Die Feedbacks von Schulleitung, Lehrern, gesunden und auch den kranken Kindern sind enorm positiv». Roboter würden bereits auch beim Umbetten von Kranken, als Butler für ältere oder demente Menschen und als Auskunftsperson in Hotels oder Bibliotheken eingesetzt. Als Forscher sieht Dannecker noch unzählige Möglichkeiten für den Einsatz humanoider Roboter, aber er sieht auch Grenzen: «Ich habe Nao zuerst mit der Stimme meines Sohnes ausgerüstet, das war äusserst befremdend. Deshalb habe ich die Stimme gleich wieder umprogrammiert»

Im zweiten Teil des Abends diskutierte Herbert Kumbartzki, Leiter Finanz- & Riskmanagement der Basellandschaftlichen Kantonalbank, mit Moderator Christian Degen über die Auswirkungen der Digitalisierung auf das Bankenwesen. Dabei betonte Kumbartzki, dass sich die Banken schon länger mit der Digitalisierung



Herbert Kumbartzki, Leiter Finanz- & Riskmanagement der Basellandschaftlichen Kantonalbank

befassen, ein Grund, weshalb die Basellandschaftliche Kantonalbank schon heute über eines der effizientesten Back-Office-Systeme in der Schweiz verfüge. Eine grosse Herausforderung für die Finanzbranche sieht er darin, dass globale Player wie Google oder Apple in den Markt eintreten und als geschäftsfremde Unternehmen innovativer sein könnten als Banken. Auch würden die Ansprüche der Kunden an digitale Anwendungen, an die 24-Stunden-Verfügbarkeit, an Qualität, Beratung und Sicherheit stets steigen. Um den Anforderungen des Marktes gerecht zu werden, entwickelt die BLKB zusammen mit Partnern deshalb neue Produkte, beispielsweise die erste Online-Hypothek für Schweizer Kunden, und investiert in die Beratung und die Attraktivität ihrer Filialen. Bezüglich Sicherheit verweist Kumbartzki darauf, dass die IT bei den Banken so sicher sei, wie früher die Tresore mit ihren dicken Türen. Dafür würden aber die Kunden immer öfter von Betrügern angegangen. Die BLKB setzte deshalb viel daran, Kunden zu informieren und zu sensibilisieren: «Eine Bank wird NIE am Telefon oder per Mail nach ihren Kundendaten, Passwörtern etc. fragen, niemals», schloss Kumbartzki mit Nachdruck.

Im zweiten Gespräch des Abends erläuterte Dr. Jürg Sommer, Leiter Amt für Gesundheit des Kantons Basel-Landschaft, die Auswirkungen der Digitalisierung auf das Gesundheitswesen und zwar am konkreten Beispiel des elektronischen Patientendossiers. Dieses soll bereits im nächsten Jahr eingesetzt werden. Mit einer Online-Umfrage per Smartphone fragte Moderator Christian Degen, vor und nach dem Gespräch die Anwesenden, ob diese bereit wären, die eigenen sensiblen Daten

in einer Cloud zu speichern. Das Publikum war zu Beginn sehr kritisch, nur etwa ein Viertel hätte einem elektronischen Patientendossier zugestimmt. Es liess sich aber von Jürg Sommers Aussagen überzeugen, dass die Daten sicher seien und jede Person selbst entscheide, wer Zugriff erhalte. Am Schluss des Gesprächs waren mehr als die Hälfte der Anwesenden von den Vortei-



Moderator Christian Degen im Gespräch mit Dr. Jürg Sommer, Leiter Amt für Gesundheit des Kantons Basel-Landschaft

len eines elektronischen Patientendossiers überzeugt und würden dem zustimmen.

Nach dem Schlusswort von Mike Keller, nutzten die zufriedenen Besucher die Gelegenheit, sich während des ausgezeichneten Apéros très riche von Soup & Chill mit den Referenten auszutauschen, angeregt Netzwerkgespräche zu führen, den Roboter «Nao» persönlich kennenzulernen und an verschiedenen Ständen der FHNW in die virtuelle Welt einzutauchen.

Die Referate und Präsentationen finden Sie auf der metrobasel-Website unter:

www.metrobasel.org/de/events-de



Wir sind die Chefs – von morgen.

Lernende bei Coop

Für meine Lehre. Für meine Zukunft.

Mit einer Ausbildung bei Coop machen wir uns stark für eine erfolgreiche Berufslaufbahn in einem spannenden Arbeitsumfeld. Entdecke auch du die grosse Vielfalt an Zukunftsperspektiven auf www.coop.ch/grundbildung



Für mich und dich.

Beiräte metrobasel 2017/2018

Jürg Erismann, Head of Basel/Kaiseraugst Site, F. Hoffmann-La Roche AG; Prof. Dr. Madeleine Herren-Oesch, Direktorin Euro-painstitut 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, Stadtamann 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

metrobasel Partner

Acino International AG • Actelion Pharmaceuticals Ltd. • Angestelltenvereinigung Region Basel arb • Arbeitgeberverband Basel • BASF Schweiz AG • Bloch Thomas, Druckerei Bloch AG • Bönzli+Feuz IT • Brader Hans-Peter, Lucridis Management GmbH • BRB Bauunternehmer Region Basel • Buchs Melchior, CEO Business Parc Reinach • Bürgerspital Basel • Bundesamt für Wohnungswesen BWO • Burckhardt+Partner AG • Brugger Rolf, Top Consult & Capital AG • BVB Basler Verkehrs-Betriebe • Christoph Merian Stiftung CMS • Dickson John Hughes • Donati Vini • DSM Nutritional Products • economiesuisse • Efficiency-Club Basel • EuroAirport Basel-Mulhouse-Freiburg • F. Hoffmann-La Roche AG • Faller Andreas, Advokat • Hochschule für Wirtschaft, FHNW • ffbk Architekten AG • Forum Schwarzbubenland • Fricktal Regio Planungsverband • Gebäudeversicherung 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 • HTW Chur • Immobilien Basel-Stadt • Implenia Schweiz AG, Modernisation Nordwest • IPT Beider Basel • Jakob Müller Holding AG • Konnex • Kraftwerk Birsfelden AG • Kunz Felix, fincollab • Lonza Group AG • Lottner AG • Merian Iselin • Novartis Pharma AG • Planzer Transport AG • Peter Riedel Metallbau und Schlosserei AG • Schober Bonina AG • Sigma-Zentrum (D) • Sparkasse Lörrach-Rheinfelden (D) • Stadt Lörrach (D) • Sturm Werner, CEO Arnold AG • SWISSMEM • Syngenta Crop Protection AG • Universität Basel • UVEX Arbeitsschutz (Schweiz) AG • Verein Bel Etage • 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 (D) • Widmer Andreas, Widmer Beratungen • Wirtschaftsregion Südwest GmbH (D) • Wirz Schneider Nicole, raumplan wirz gmbh • Wohnstadt Bau- und Verwaltungsgenossenschaft • Wüest Partner AG

metrobasel Projekte und Anlässe 2018

metrobasel

Unsere Gesellschaft altert.

In einer Zeit des Fachkräftemangels und der steigenden Kosten im Gesundheitswesen, wird deshalb die Sicherstellung der Betreuung von älteren Personen eine grosse Herausforderung bedeuten. Im Bereich der Pflege werden die Aufgaben meist durch Organisationen wie Spitex, Alters- und Pflegeheime abgedeckt. Bei Betreuungsaufgaben hingegen leisten oft Angehörige einen wertvollen Beitrag. Ohne die Unterstützung von Privaten würden die Gesundheitskosten zusätzlich massiv ansteigen. Die metrobasel Studie **«Aging – Betreuung»** untersucht deshalb, wie die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und der privaten Betreuung von betagten Angehörigen gewährleistet werden kann, ohne dass Berufstätige ihr Arbeitspensum wegen Betreuungsaufgaben stark reduzieren müssen. Zurzeit sind Studierende der FHNW an einer breit angelegten Umfrage für diese Studie. Die Projektleitung liegt bei der Berner Fachhochschule BFH. Anfang 2018 wird die Studie finalisiert und an einem metrobasel-Anlass vorgestellt.

Auch im nächsten Jahr wird sich metrobasel mit dem Thema **«Digitalisierung»** und **«Arbeitswelt 4.0»** befassen. Dazu sind verschiedene Projekte und Anlässe geplant. Im Zentrum stehen dabei Fragen

wie: Welche Auswirkungen wird die Digitalisierung auf unterschiedliche Branchen und Bereiche unserer Region haben? Welche Massnahmen vonseiten Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sind erforderlich, damit wir auch in Zukunft eine erfolgreiche Wirtschaftsregion mit hoher Lebensqualität bleiben?

Mehr dazu erfahren Sie jeweils aus unseren *metrobasel Newsletters*. Senden Sie uns eine Mail an info@metrobasel.org und wir nehmen Sie gerne im Verteiler auf.

Weitere Projekte, welche wir im kommenden Jahr vorantreiben:

- In einer zweiten Studie zu **«Aging – Workforce»** wollen wir bei Vorgesetzten und Mitarbeitenden von KMU und Verwaltungen untersuchen, welche Faktoren massgebend sind, damit ältere Arbeitnehmende länger in der Erwerbstätigkeit bleiben.
- Eine andere Studie oder Umfrage soll der Frage auf den Grund gehen, wem **Daten** gehören, wie diese sinnvoll genutzt werden können und welche Datenregulierung die Schweiz braucht, um für die digitale Zukunft gerüstet zu sein.
- Zurzeit sind wir auch daran, mit Partnern und der FHNW eine App zu unserer Region zu entwickeln. Die

metrobasel-App soll dreidimensional auf einer virtuellen Zeitreise inspirierend und interaktiv durch die Region und ihre Geschichte führen. Gleichzeitig erhält man Informationen zur städtebaulichen und verkehrsbezogenen Entwicklung der Region.

Am 16. November 2018 findet unser jährliches **«BEF Basel Economic Forum»** statt. Nachdem wir – neben dem Arbeitgeberverband Basel – auch den Jungunternehmerpreis Nordwestschweiz als Träger für das BEF gewinnen konnten, wird die Preisvergabe an die innovativsten Start-Ups unserer Region im Anschluss an das BEF stattfinden.

Ebenfalls werden wieder die **metrobasel Wirtschaftsforen** in Lörrach, im Fricktal und im Kanton Basel-Landschaft veranstaltet.

Wir freuen uns, wenn wir auch im kommenden Jahr mit Ihrer Unterstützung und Ihrer Teilnahme an unseren Anlässen rechnen dürfen. Bis dann wünschen wir Ihnen frohe Festtage und einen guten Start in ein glückliches und erfolgreiches neues Jahr.

Regula Ruetz, Direktorin metrobasel

Inserate

iwb

Jedes Grad zählt.

IWB versorgt die Region Basel mit Wärmelösungen. Bietet Energieberatung. Und macht Vorschläge zur Modernisierung von Liegenschaften. iwb.ch

Aus eigener Energie.



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





Medizin neu denken

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.