

tribune

Das Magazin mit unternehmerischen Visionen

Editorial



Dr. Philip R. Baumann
 Teilhaber
 La Roche 1787, Privatbanquiers
 prb@lrc.ch

Beim Erscheinen dieser tribune sind die Gesamterneuerungswahlen 2015 Geschichte. In wenigen Wochen schreitet die neu zusammengesetzte Bundesversammlung zur Wahl der Landesregierung. Diese muss dann ein Eisen weiterschmieden, das im Wahlkampf von fast allen Parteien als heiss beurteilt und kaum angefasst wurde: Die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative, der das Schweizer Volk im Februar 2014 zugestimmt hat.

Eine der Knacknüsse in diesem Dossier ist die Auswirkung der MEI auf den freien Personenverkehr. Wird dieser im Sinne

der Initianten beschnitten, trifft dies die Schweizer Wirtschaft empfindlich: Unternehmen werden Fachkräfte, die sie für ihren Erfolg im nationalen und internationalen Wettbewerb dringend benötigen, nicht mehr im erforderlichen Ausmass aus EU- oder Drittländern rekrutieren können.

Welche Auswirkungen hätte eine derartige Verschärfung des Fachkräftemangels auf die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in der Life-Sciences-Region Nordwestschweiz? Welche Massnahmen sind nötig, um eine Schwächung zu verhindern? Wie sehen die rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen heute aus? Und wie nach welcher Umsetzung der MEI? Kann die Schweiz fehlende ausländische Fachleute durch selber ausgebildete ersetzen? Oder könnten gar ausgebildete und integrierte Flüchtlinge die Lücke füllen?

Zu diesen Fragen äussern sich in der vorliegenden tribune zum Thema kompetente Autorinnen und Autoren. Die Redaktion wünscht Ihnen eine informative Lektüre.

Fachkräftemangel?

- 2 **Der Mangel an Fachkräften - und was dagegen getan werden kann**
- 4 **Fachkräfte aus dem Ausland einstellen – die Rahmenbedingungen**
- 6 **Fachkräfte fallen nicht vom Himmel**
- 8 **Flüchtlingsstrom als Wirtschaftsantrieb?**

Eine Publikation der Handelskammer beider Basel, der Advokatenkammer Basel und des Basellandschaftlichen Anwaltsverbands mit grosszügiger Unterstützung der Jubiläumstiftung La Roche & Co Banquiers

Der Mangel an Fachkräften - und was dagegen getan werden kann



Martina Hilker
Bereichsleiterin Kommunikation,
Handelskammer beider Basel
m.hilker@hkbb.ch

Die Schweiz ist ein rohstoffarmes Land. Bildung, Forschung und Innovation sind deshalb wichtige Quellen für wirtschaftliches Wachstum und damit für Beschäftigung. Dabei sind genügend qualifizierte Fachkräfte ein entscheidendes Erfolgskriterium.

Die Schweiz ist ein erfolgreiches Wirtschaftsland und deshalb auch ein interessanter Arbeits- und Lebensort für hochqualifizierte Fachkräfte. Hier ansässige Konzerne, vor allem aus dem Life-Sciences-Bereich, tätigen beträchtliche Investitionen, damit die benötigten Talente aus der ganzen Welt in unsere Region kommen, sich hier wohlfühlen und sich integrieren. Die Schweizer Wirtschaft ist auf diese weltweit begehrten Arbeitnehmer ange-



wiesen, und dass es gerade in unserer Region nicht genügend von ihnen gibt, wissen wir nicht erst seit gestern. Vor allem Berufsfelder aus stark exportorientierten Branchen wie Life Sciences, Che-

mie, Logistik und Finanzdienstleistungen leiden; aber auch das Gesundheitswesen ist überdurchschnittlich betroffen.

Demografie und MEI

Ein Grund liegt im allgemeinen demografischen Wandel, der auch an der Schweizer Grenze nicht Halt macht. Akzentuiert wird das Problem durch die Tatsache, dass die Schweizer Stimmbevölkerung im Februar 2014 die sogenannte «Masseneinwanderungsinitiative» (MEI) angenommen und sich damit für eine Beschneidung der Personenfreizügigkeit in Europa ausgesprochen hat. Die Initiative begrenzt nicht nur die Zuwanderung etwa von Asylsuchenden, sondern auch von EU-Bürgern, Drittstaatenangehörigen und Grenzgängern. Dabei trifft es die Region Nordwestschweiz besonders, dass auch Grenzgänger mit Bewilligung tangiert sind. Das bedeutet, dass jede dritte Arbeitskraft in der Region Nordwestschweiz kurz- oder mittelfristig von der Kontingentierung betroffen sein wird.

Aus eigenen Ressourcen?

Die Schweiz und speziell unsere Region Nordwestschweiz müssen sich nun mit dieser zusätzlichen Fessel im weltweiten Kampf um hochqualifiziertes und spezialisiertes Personal, dem «War for Talents», behaupten. Angesichts dieser äusseren Rahmenbedingungen fällt der Blick nach innen. Was kann die Schweiz von sich aus tun? Kann ihr Bildungssystem die in Zukunft benötigten Fachkräfte aus eigenen Ressourcen heranziehen und die Anforderungen der Wirtschaft und Gesellschaft erfüllen? Und wie sehen diese aus? Wie muss eine Bildungs- und Hochschulpolitik ausgerichtet sein, die es der Region ermöglicht, sich trotz Beschränkung der Zuwanderung im internationalen Wettbewerb zu behaupten?

Fachkräftig machen

Das bewährte Schweizer Bildungssystem mit der dualen Berufsbildung Praxis/Schule, Fachhochschule und Universität mit seinen unterschiedlichen Entwicklungsstufen wird im In- und Ausland geschätzt, obwohl beispielsweise einzelne Berufs-

abschlüsse international anders bewertet werden als in der Schweiz. Entscheidend für den Erfolg ist, dass die Lernenden fachkräftig gemacht werden und Studierende genug Anreize erhalten, ihre berufliche Laufbahn in den hier ansässigen Grosskonzernen zu starten. Hierbei steht die Förderung des inländischen Potenzials an Arbeitskräften durch eine Stärkung der Berufsbildung, der Förderung der Naturwissenschaften und der Verbesserung des Praxisbezugs der Ausbildungen an der Universität klar im Fokus. Zudem müssten ältere Arbeitnehmende stärker in die Arbeitswelt integriert werden. Es ist noch nicht zu spät, eine wirtschaftsfreundliche Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative anzustreben.

Kontingente unvereinbar

Dazu hat der Bundesrat vergangenen Sommer sein Konzept verabschiedet. Er legt darin die Höchstzahlen und Kontingente fest, mit denen die Zuwanderung in die Schweiz ab Februar 2017 gesteuert werden soll. Die Handelskammer beider Basel hat mittels einer Stellungnahme reagiert, weil aus ihrer Sicht der Vorschlag des Bundesrates zur Umsetzung des Art. 121a BV zu kurz greift. Die Kammer schlägt die Einführung einer Schutzklausel vor, die bei klar festzulegenden ökonomischen, politischen oder sozialen Schwierigkeiten unilateral eingesetzt werden kann. Der Grundsatz der Personenfreizügigkeit würde so erhalten und die gesamtwirtschaftlichen Interessen der Schweiz gewahrt. Weiter fordert die Handelskammer den Bundesrat dazu auf, Kurzaufenthalte von ausländischen Arbeitnehmenden in der Schweiz erst nach zwölf anstatt der vorgeschlagenen vier Monate unter die Kontingente oder die Höchstzahlen zu stellen.

Knackpunkt Grenzgänger

Als für die Nordwestschweiz von grosser Bedeutung erachtet die Kammer den Umgang mit Grenzgängern. Sie tragen tagtäglich wesentlich zur hohen Wertschöpfung der Region Basel bei, ohne in der Schweiz zu wohnen und die Bevölkerungsstruktur zu beeinflussen. Der Inlän-

dervorrang darf deshalb bei Grenzgängern nicht angewendet beziehungsweise die Festlegung dieser Kontingente soll den betroffenen Kantonen überlassen werden. So können die unterschiedlichen Bedürfnisse der Grenz Kantone der ganzen Schweiz individuell den lokalen Bedürfnissen angepasst werden.

Blüte dank Verflechtung

Die Wirtschaftsregionen am Oberrhein, im Elsass, Südbaden, der Südpfalz und der Nordwestschweiz sind eng miteinander verflochten. Das zeigen sowohl die Grenzgänger- wie auch die Warenströme. Diese Verflechtung ist ein wichtiger Grund für die Wirtschaftsleistung, die in jeder der

erwähnten Regionen überdurchschnittlich ist. Es liegt auf der Hand, dass die Masseneinwanderungsinitiative diesen Erfolg gefährdet. Die Präsidenten und Direktoren der Industrie- und Handelskammern am Oberrhein haben deshalb diesen Sommer eine gemeinsam formulierte Resolution zu Händen der europäischen und schweizerischen Politik verabschiedet mit der Bitte, die gesamtwirtschaftlichen Interessen des Dreilandes zu berücksichtigen.

Andernfalls wird es nicht mehr lange dauern, bis sich der jetzt schon latente Mangel an Fachkräften zusätzlich verschärft und die Wirtschaft in der Schweiz und insbesondere in unserer Region massiv behindert.

Martina Hilker

Jahrgang 1966, hat an der Universität Basel Phil I studiert, ist ausgebildete PR-Beraterin und hat eine Ausbildung in Coaching. Sie ist seit 2008 als Bereichsleiterin Kommunikation in der Handelskammer beider Basel tätig. Ihre beruflichen Stationen im Bereich Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit waren zuvor der (damalige) Schweizerische Bankverein, Feldschlösschen, die Basler Versicherungen und Basilea Pharmaceutica.

Fachkraft Flüchtling?

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels auch in Deutschland fordern dort die Arbeitgeber-Verbände einen erleichterten Zugang von Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt. Anerkannte Asylberechtigte sollten «zügig die Möglichkeit erhalten, ihren Lebensunterhalt selbst zu bestreiten», wie es in einem neuen Forderungskatalog der Arbeitgeber zur Fachkräftesicherung heisst. Wäre das auch ein Ansatz für die Region? «tribune» hat die Frage zwei Experten gestellt:



Barbara Gutzwiller,
Direktorin des Arbeitgeberverbands
Basel

«Wo es um abgewiesene Asylbewerber geht, besteht kein Interesse daran, die Integration durch Zugang zur Erwerbsarbeit zu beschleunigen. Die vorläufig aufgenommenen Zuwanderer und die anerkannten Flüchtlinge hingegen sollten möglichst rasch integriert werden. Ihre Beteiligung am Erwerbsleben ist in jedem Fall – sogar bei Rückkehr in die Heimat – sinnvoll und könnte auch durch Mittel der Entwicklungshilfe gefördert werden. Zum Instrument gegen den Fachkräftemangel in der Schweiz kann aber die überwiegende Mehrheit der Zuwanderer erst nach grossen Aus- und Weiterbildungsmassnahmen unsererseits werden.»



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

«Die demografische Entwicklung wird – verstärkt durch die Folgen der Masseneinwanderungsinitiative – zu einem Fachkräftemangel führen. Der Regierungsrat Basel-Stadt ist bestrebt, die Rahmenbedingungen für eine bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials herzustellen. Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine bessere Integration Älterer in den Arbeitsmarkt sind zentrale Ansatzpunkte. Darüber hinaus soll auch die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland in gutem Umfang möglich bleiben. Wenn es hingegen um die Aufnahme von Flüchtlingen geht, sollten humanitäre Aspekte gegenüber dem wirtschaftlich getriebenen Fachkräftegedanken Vorrang haben.»

Fachkräfte aus dem Ausland einstellen – die Rahmenbedingungen



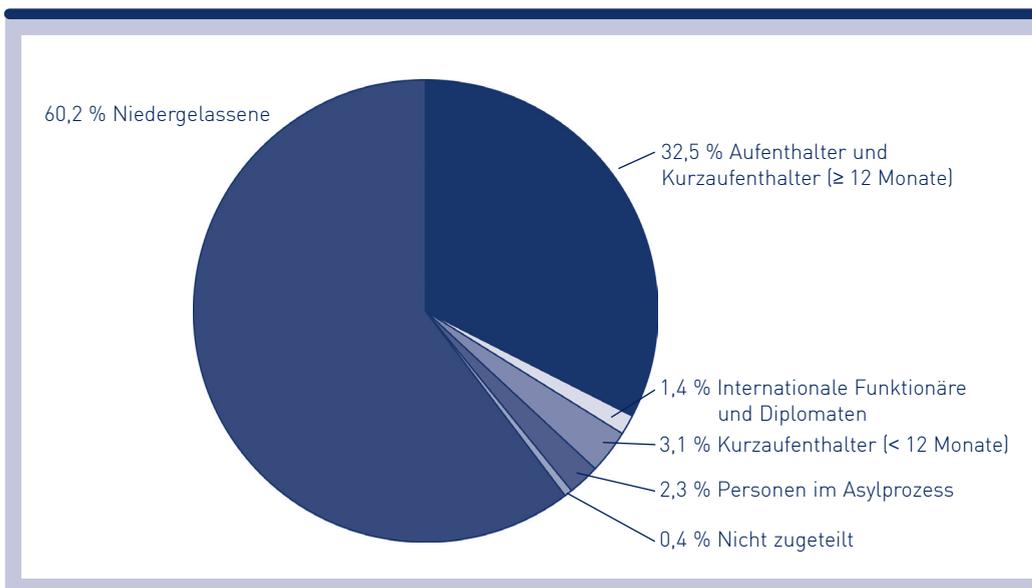
lic.iur. Gili Fridland Svensson LL.M.
Rechtsanwältin
Gremper&Partner Basel
fridland@gremper-partner.ch

Unternehmen auf der Suche nach Fachkräften schauen sich regelmässig auch jenseits der Landesgrenzen um. Dies nicht nur, weil bestimmte Positionen schwer zu besetzen sind, sondern auch in der Absicht, mit dem gewonnenen Know-how neue Märkte zu erschliessen. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, ist die Erwerbstätigkeit von ausländischen Arbeitskräften in der Schweiz bewilligungspflichtig.

Duales System

Die ausländerrechtliche Praxis der Schweiz ist durch ein duales System geprägt: Grundsätzlich gilt eine restriktive Praxis, bei welcher der Zugang zum schweizerischen Arbeitsmarkt streng kontrolliert wird. Unter dem Freizügigkeitsabkommen werden jedoch Arbeitskräfte aus der EU und den EFTA-Ländern privilegiert zugelassen.

Ausländische Bevölkerung in der Schweiz nach Anwesenheitsbewilligung, Stand 31.12.2014



Quelle: BFS – STATPOP

Arbeitskräfte aus Drittstaaten

Drittstaatsangehörige sind Bürger von Staaten ausserhalb der EU-25 und der EFTA. Für sie gelten sehr hohe Anforderungen. Ausserhalb des Freizügigkeitsabkommens werden nur hochqualifizierte Fachkräfte im schweizerischen Arbeitsmarkt zugelassen. Ein Anspruch auf eine Arbeitsbewilligung besteht nicht; diese liegt im Ermessen der Behörden.

Folgende Voraussetzungen müssen für die Erteilung einer Bewilligung erfüllt sein:

- **Inländervorrang:** Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass er die Position nicht mit einer Arbeitskraft aus dem inländischen Arbeitsmarkt oder mit Bürgern aus einem EU/EFTA-Land besetzen kann. Ausnahmen sind möglich, etwa beim Kadertransfer innerhalb internationaler Unternehmen, bei besonderen Projekten oder wenn die Anstellung im Interesse der schweizerischen Wirtschaft erfolgt.
- **Hohe berufliche Qualifikation:** Vorausgesetzt werden ein Fachhochschul- oder Hochschulabschluss (Master-Diplom)

und einschlägige Berufserfahrung. Berücksichtigt werden auch Weiter- und Zusatzausbildungen sowie besondere Sprachkenntnisse.

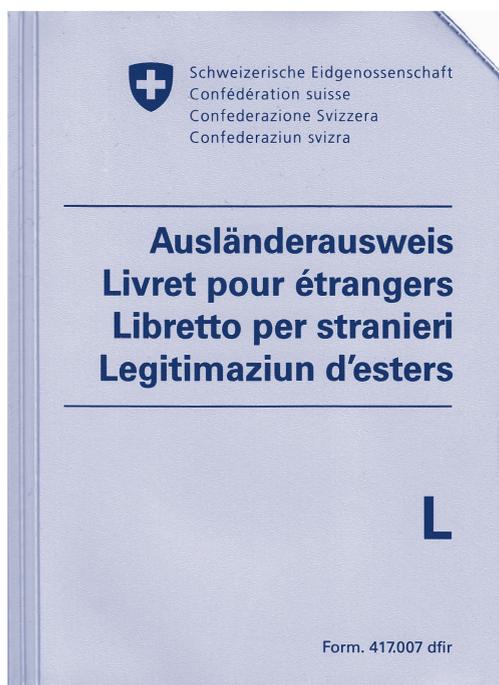
- **Orts- und branchenübliche Lohn- und Arbeitsbedingungen:** Selbstverständlich muss ein Lohn bezahlt werden, der dem Status der Arbeitskraft als Fachkraft angemessen ist.
- **Wohnung:** Die Arbeitskraft muss über eine bedarfsgerechte Wohnung verfügen, die in der Regel aber erst nach Erteilen der Bewilligung gemietet wird.
- **Kontingente:** Die Kontingente für Kurzaufenthalts- und Aufenthaltsbewilligungen für Drittstaatsangehörige werden jährlich vom Bundesrat festgelegt. Im Jahr 2015 sind es 4'000 Kurzaufenthaltsbewilligungen und 2'500 Aufenthaltsbewilligungen; 2014 waren es noch je 1'000 Einheiten mehr. Aufenthalte unter drei Monaten (120-Tage-Bewilligung) sind nicht kontingentiert.

Das Bewilligungsverfahren läuft über drei Instanzen und dauert regelmässig mindestens sechs bis acht Wochen. Das vom Arbeitgeber und der Arbeitskraft unterzeichnete Gesuch muss mit den nötigen Dokumenten (in einer Landessprache oder auf englisch) bei der kantonalen Arbeitsmarktbehörde eingereicht werden. Diese prüft es aus arbeitsmarktlicher Perspektive. Bei Gutheissung leitet sie das Gesuch an das Staatssekretariat für Migration (SEM) weiter, welches es aus gesamtschweizerischer Sicht prüft. Stimmt das SEM zu, leitet es das Gesuch an das kantonale Migrationsamt weiter, das die Ermächtigung zur Visumserteilung ausstellt. Anschliessend kann bei der schweizerischen Vertretung im Ausland das Einreisevisum beantragt werden. Beim kantonalen Migrationsamt ist auch das Gesuch um Familiennachzug einzureichen.

Arbeitskräfte aus EU/EFTA Staaten

Die Anstellung von Bürgern der EU- und EFTA-Länder erfolgt nach einem wesentlich einfacheren Verfahren. Hier gilt es nach dem Herkunftsland zu unterscheiden:

Für Bürger der EU-25 und der EFTA-Länder gilt die volle Freizügigkeit. Die Anstellung von Arbeitskräften aller Qualifikations-



Ausländerausweis als L-Bewilligung; Bild ZVG

stufen in der Schweiz unterliegt keiner Beschränkung mehr. Für Staatsangehörige von Rumänien und Bulgarien (EU-2) gelten bis am 31. Mai 2016 Einschränkungen betreffend Kontingentierung, Inländervorrang und Kontrolle der Lohn-/Arbeitsbedingungen. Kroatien, das 2013 der EU beigetreten ist, fällt nicht unter die Personenfreizügigkeit.

Dank der Freizügigkeit ist das Bewilligungsverfahren für die Bürger der EU-25/EFTA-Staaten bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis unkompliziert. Das Gesuch wird gleichzeitig mit der Anmeldung bei der Wohngemeinde eingereicht. Die Aufenthaltsbewilligung gilt bereits als Arbeitsbe-

willigung. Vorzulegen ist der Arbeitsvertrag oder eine Bescheinigung des Arbeitgebers. Folgende Bewilligungstypen werden unterschieden:

Kurzaufenthaltsbewilligung

(L-Bewilligung): Sie berechtigt zu einem befristeten unterjährigen Aufenthalt. Bürger der EU-25/EFTA-Staaten haben Anspruch auf eine L-Bewilligung, wenn sie einen Arbeitsvertrag für die Dauer zwischen drei Monaten und 364 Tagen vorweisen. Die Bewilligung wird für die Dauer des Arbeitsverhältnisses erteilt. Eine Verlängerung um zwölf Monate ist möglich.

Aufenthaltsbewilligung

(B-Bewilligung): Sie wird bei einem unbefristeten oder befristeten überjährigen Arbeitsverhältnis erteilt. Für Drittstaatsangehörige wird sie in der Regel auf ein Jahr befristet und jährlich verlängert. Bürger von EU-25/EFTA-Staaten erhalten sie in der Regel für fünf Jahre ausgestellt und für die gleiche Dauer verlängert. Sie können sowohl Arbeitgeber als auch Wohnort innerhalb der Schweiz frei wechseln.

Grenzgänger Bewilligung

(G-Bewilligung): Diese Bewilligung setzt Wohnsitz in der ausländischen Grenzzone und Erwerbstätigkeit in der Schweizer Grenzzone voraus. Verlangt wird die wöchentliche Rückkehr an den Wohnsitz. Drittstaatsangehörige müssen über einen festen Aufenthaltstitel im Nachbarland verfügen und während mindestens sechs Monaten vor Gesuchstellung in der ausländischen Grenzzone gewohnt haben. Für Bürger von EU-25/EFTA Staaten gilt die Beschränkung auf die Grenzzonen nicht mehr; die wöchentliche Rückkehrpflicht gilt weiterhin.

Niederlassungsbewilligung

(C-Bewilligung): Sie erlaubt den unbeschränkten Aufenthalt in der Schweiz und wird nach einem Aufenthalt von fünf oder zehn Jahren in der Schweiz erteilt, abhän-

gig vom anwendbaren Staatsvertrag oder von Gegenrechtsüberlegungen. Hier gelten die Bedingungen des Ausländergesetzes (AuG) für alle; das Freizügigkeitsabkommen enthält keine Bestimmungen.

Neben den genannten Bewilligungstypen gibt es weitere, die hier jedoch nicht behandelt werden.

Die Masseneinwanderungsinitiative

Am 9. Februar 2014 hat das Schweizer Volk die Masseneinwanderungsinitiative angenommen. Die neuen Verfassungsbestimmungen, die innerhalb von drei Jahren nach Annahme umgesetzt werden müssen, sind mit dem Freizügigkeitsabkommen nicht vereinbar. Die EU lehnt die Neuverhandlung der Bilateralen Verträge bisher ab. Deren Wegfall dürfte die Personalrekrutierung aus dem EU-/EFTA-Raum erheblich erschweren. Nicht nur können bei einer Aufhebung der Freizügigkeit nur höchstausgebildete Fachpersonen auf einen Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt hoffen. Zu erwarten ist auch, dass der Aufwand für die Beratung und die Arbeit bei der Vorbereitung der Gesuche erheblich steigen wird. Ob das von verschiedenen Seiten hochbeschworene Inländerpotential den Bedarf an Fachkräften zu decken vermag, wird sich erst zeigen müssen.

Gili Fridland Svensson

hat ihr juristisches Studium 1999 an der Universität Basel mit dem Lizentiat und 2009 an der Universität Sydney das Master of Laws absolviert. Von 2004 – 2015 war sie in der Kanzlei VISCHER AG als Arbeitsrechtsspezialistin tätig; ab 2012 als Leiterin des Arbeitsrechtsteams. Im Oktober dieses Jahres wechselte sie als Partnerin zu der auf Arbeitsrecht spezialisierten Basler Anwaltskanzlei Gremper&Partner. Auf dem Gebiet des Arbeitsrechts hat Fridland Svensson diverse Publikationen veröffentlicht und Referate gehalten.

«Fachkräfte fallen nicht vom Himmel»



Dr. Rolf Knechtli
Geschäftsführer des Ausbildungsverbunds aprentas
rolf.knechtli@aprentas.com

Der Schweizer Wirtschaft droht nach Annahme der Masseneinwanderungsinitiative vor allem in den MINT-Fächern ein akuter Fachkräftemangel. Dr. Rolf Knechtli, Geschäftsführer des Ausbildungsverbunds aprentas, beleuchtet das Problem im tribune-Interview aus der Sicht des Ausbildners.

Existiert der oft zitierte Fachkräftemangel wirklich?

Ja, den Fachkräftemangel gibt es, hauptsächlich in den so genannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Wir haben beispielsweise zu wenig Ingenieure oder Polyme-



Fachkräftemangel herrscht in den sogenannten MINT-Berufen...

chaniker, aber auch im Gesundheitsbereich herrscht massiver Mangel, sowohl bei den Ärzten wie in der Pflege.

Betrifft er die ganze Schweiz in gleichem Mass?

Grundsätzlich fehlen Fachkräfte in der ganzen Schweiz. Was die Naturwissen-

schaften angeht, ist die Region Basel als Life-Sciences-Standort natürlich besonders betroffen. Und je nach Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative wird sich das Problem sicherlich verschärfen.

Kann die Schweiz die benötigten Fachkräfte nicht selber ausbilden?

Das ist eine komplexe Frage. Prinzipiell ist das sicher möglich. Wir stehen jedoch vor der Situation, dass, was Fachkräfte betrifft, das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage in Schieflage geraten ist. Dies hat auch damit zu tun, dass die Berufslehre – fälschlicherweise – als weniger attraktiv gilt als ein Studium. Anders stellt sich die Situation in Bereichen dar, die der Staat reguliert. In der Medizin hatten wir beispielsweise bis vor kurzem trotz eines grossen Bedarfs an Ärzten einen strikten Numerus Clausus. Wir benötigen jährlich zwischen 1'300 und 1'700 Ärzte – Studienabschlüsse zählen wir zur Zeit 800! Es fehlt vor allem an Spitalärzten, weil sich Schweizer Mediziner eher als selbstständige Unternehmer mit einer eigenen Praxis sehen.

Wie sieht es in anderen Bereichen aus?

Da geht es auch um Attraktivität. Jurisprudenz und Nationalökonomie gelten als attraktive Studien mit grossen Chancen auf eine lukrative und prestigebringende Karriere. Ein Ingenieurstudium dagegen gilt als schwierig und nicht sehr karrierefördernd; in Top-Positionen sind Ingenieure



... aber auch im Gesundheitswesen, sowohl in der Pflege wie auch bei Ärzten.

gegenüber Juristen und Volkswirtschaftlern in der Minderheit. Interessant scheint mir die Beobachtung, dass auch die Informatikbranche Mühe hat, Stellen im oberen Segment zu besetzen, obwohl sie boomt und Löhne bezahlt wie kaum eine andere.

Wird zu wenig Werbung für diese Berufe gemacht?

Wir tun vieles. Zum Beispiel organisiert die Handelskammer beider Basel alle zwei Jahre die «tunBasel» im Rahmen der muba. Diese Sonderschau für Kinder und Jugendliche hat das Ziel, schon die Jüngeren und Kleinsten für Technik und Naturwissenschaften zu begeistern, damit sie diese bei der späteren Berufswahl eher ins Auge fassen und sich im Idealfall für eine dieser Richtungen entscheiden. Und der Dachverband der chemisch-pharmazeutischen Industrie betreibt eine Website «SimplyScience» mit Experimenten, spannenden Geschichten oder auch Hausaufgabenhilfe. Das Ziel ist dasselbe: Den Jungen früh zeigen, wie attraktiv diese Tätigkeitsgebiete sein können.

Sehen Sie Potenzial in einer Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen?

Auf Bundesebene ist mit Massnahmen zur Förderung der Höheren Berufsbildung reagiert worden. Der Lehrplan 21 stärkt die MINT-Fächer: Mathematik und das Fach «Natur und Technik» haben mehr Stunden erhalten, und neu gibt es ein Pflichtwahlfach «MINT». Das ist ein Schritt in die richtige Richtung, der in Basel-Stadt nun konsequent umgesetzt wird. Das Baselbiet ist noch nicht soweit; ich hoffe, dass dort nicht wieder alles in Frage gestellt wird.

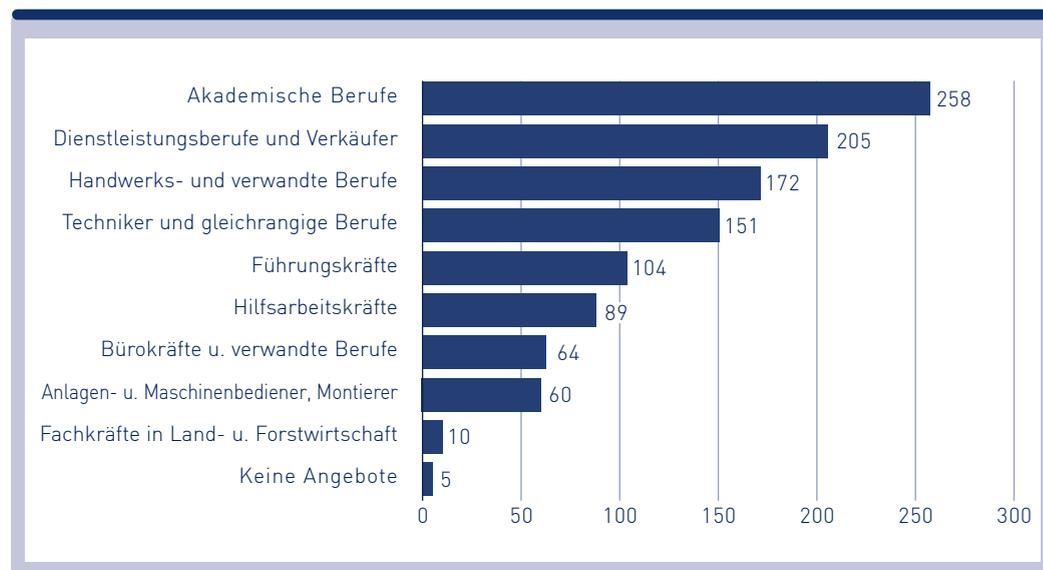
Was passiert, wenn unsere Wirtschaft die Fachkräfte nicht mehr aus dem Ausland holen kann?

Wenn die Firmen in einem Bereich nicht mehr genügend Fachkräfte finden, versuchen sie zuerst, mehr Lernende auszubilden. In den Chemieberufen finden wir die Leute dafür. Im technischen Bereich, etwa bei den Polymechanikern, haben wir genügend Interessenten, aber zu wenige mit dem notwendigen Potenzial. Zudem besuchen in unserer Region überdurchschnittlich viele Schulabgänger weiterführende Schulen oder das Gymnasium; es machen weniger eine Lehre als in anderen Landesteilen. Ich will das eine nicht gegen das andere ausspielen, aber bei den Berufslehren könnte es in der Nordwestschweiz zu Engpässen kommen.

Klagen die Unternehmen zu Recht über den ungenügenden Bildungsstand der Schulabgänger?

In einzelnen Berufen schon, die Polymechaniker habe ich schon angesprochen. So gibt es Firmen, die lieber keine Lernenden nehmen als solche, bei denen sie Zweifel an der Eignung haben. Ob das an der Schule liegt, ist schwer zu beurteilen; sicher besteht auch hier ein Zusammenhang mit der hohen regionalen Gymnasialquote. Die vier Kantone des Bildungsraums Nordwestschweiz versuchen aber, das Bildungsniveau der Volksschule zu verbessern und einander anzugleichen. Und vom neuen Lehrplan mit seiner Kompetenzorientierung – etwas, das wir in der

Anzahl der Ausländer in den Berufsgruppen in der Schweiz im Jahr 2014 (in 1'000)



Quelle: Bundesamt für Statistik (Schweiz) © Statista 2015

Berufsausbildung schon kennen – darf man wohl auch eine Verbesserung erwarten. Auf der anderen Seite sind aber teilweise auch die Erwartungen der Unternehmen an die Schulabgänger in den letzten Jahren gestiegen.

Hat die Erziehungspolitik somit die Voraussetzungen geschaffen, den Fachkräftemangel zu beheben?

Ja, speziell bei uns in der Region. Aber auch auf eidgenössischer Ebene gibt es MINT-Initiativen und Förderungsprogramme, die subventioniert werden. Das Problem ist erkannt, die nötigen Massnahmen sind ergriffen – aber wenn nun die Masseneinwanderungsinitiative rasch umgesetzt werden muss, haben wir schlicht nicht genügend Zeit. Eine Ausbildung zur Fachkraft ist ein langer Prozess, der in der Schule beginnt, mit der Lehre weitergeht, und dann folgt vielleicht noch eine Fachhochschule oder die Eidgenössische Technische Hochschule. Das dauert je nachdem zwischen fünf und zehn Jahre.

Wie wird die Wirtschaft reagieren, wenn der Mangel akut wird?

Das ist eine schwierige Frage, vor allem was die akademischen Berufe angeht. In der Berufsbildung kann man reagieren, es braucht auch Zeit, aber es ist eher mach-

bar. Im akademischen Bereich hingegen dauert es länger, und wer die Forschung nicht einfach für Jahre einstellen will, muss sie notgedrungen auslagern. Ich erlebe bei unseren Grossfirmen Novartis, Roche, Syngenta oder BASF zwar ein entschlossenes Commitment zur Region. Aber irgendwann kommt der Moment, wo auch sie reagieren müssen.

Interview: Roger Thiriet

Dr. Rolf Knechtli

ist Geschäftsführer des Ausbildungsverbands *aprentas*, einem Verein mit Sitz in Basel, der im Oktober 2000 von den Firmen Ciba (heute BASF Schweiz), Novartis und Syngenta gegründet worden ist. Heute führt *aprentas* gemeinsam mit über 70 Mitgliederfirmen die Grundausbildung von 600 Lernenden in 15 verschiedenen naturwissenschaftlichen, technischen und kaufmännischen Berufen durch. Daneben bietet der Verein in rund 200 Kursen ein umfassendes berufliches Weiterbildungsprogramm an. *aprentas* engagiert sich auch in der Weiterentwicklung der Berufsbildung Schweiz und nimmt in diesem Bereich sowie in bildungspolitischen Fragen ihre wirtschaftliche und gesellschaftliche Verantwortung wahr.

Flüchtlingsstrom als Wirtschaftsantrieb?



Prof. Dr. Werner Gallusser
ehem. Inhaber des Lehrstuhls für
Humangeographie an der
Uni Basel

Auch ohne die sich schliesslich ergebende Gesamtzahl der Flüchtlinge des «Staatssekretariats für Migration» zu kennen, versucht der renommierte Basler Humangeograf Prof. Dr. Werner Gallusser eine qualitative Einschätzung der aktuellen Situation.

Es bewegt sich eine Art menschlicher Tsunami Richtung Europa. Wir haben es mit Ohnmachts- und Verzweiflungsreaktionen von Menschen aus ihrer bürgerkriegszerstörten nahöstlichen Heimat zu tun, die ins «Paradies Europa» aufbrechen. Sie tun dies nicht wie eine wohlgerüstete, strategisch geplante Offensive von Kampflegionen, Panzern und Drohnen, sondern als verzweifelte, kriegsmüde Angehörige der «Human Family» auf risikoreichen Fluchtwegen ins gelobte Europa. Was können wir als glückliche Zeitgenossen vor dem Einbruch dieses «Tsunamis» sinnvoll tun?

Botschafter der «Alltags-Schweiz»

Als Staatsbürger und Privatmenschen sollten wir freiwillig und spontan leisten, was jetzt zu tun ist. Das heisst, nicht lange über Integrationspolitik, Beschäftigungsverbote, Internierungsräume etc. zu diskutieren, sondern sich für Vorausmassnahmen als Kontakt- und Orientierungsperson zur Verfügung zu stellen, als Repräsentanten unseres Landes, seiner Geschichte, Gebräuche und Gesetze. Damit würden wir den Flüchtlingen eine Alltags-Schweiz näher bringen und zeigen, dass unser Land ebenso vielfältig und spannungsreich wie ein anderes beschaffen ist. Und dass auch unsere Probleme des Zusammenlebens nicht immer friedlich gelöst werden konnten.

Positives Klima in der Region

Diese Betonung des freiwilligen Einsatzes beruht auf zahlreichen positiven zeitgenössischen Erfahrungen, wie z. B. dieses Zitat belegt: «Die hilfsbereite Schweizer Bevölkerung packt derweil bereits zu. Bestehende Angebote für ehrenamtliches Engagement im Migrationsbereich erhalten seit einigen Wochen regen Zulauf, neue Initiativen werden gestartet. (-) Weil die Route der Flüchtenden bislang an der Schweiz vorbeigeführt hat, gibt es im Moment mehr potentielle Helferinnen und Helfer als einen unmittelbaren Bedarf an Hilfeleistungen.» (Lit. Benz 2015). Speziell in der Basler Dreiländer-Region ist dank langjähriger Bemühungen

ein positives Klima für grenzübergreifende Versuche im Zusammenleben der Regionalbevölkerung festzustellen.

Freiwilligenarbeit integriert

Bevor die Flüchtlinge den eigentlichen Integrationsprozess in die Schweizer Kultur antreten – wobei die Forderung nach dem Erwerb einer unserer Landessprachen als vordringlich erscheint – ist auf einen spontanen, zweckmässigen Beistand durch Mitmenschen, d. h. Freiwillige, zu hoffen, welche differenzverträglich sind und eine Koexistenz mit Fremden aushalten können und wollen. Das heisst, wir bejahen unsere Titelfrage «Der Flüchtlingsstrom als Wirtschaftsantrieb», wenn wir unsere abschliessende Zusatzfrage «Vermag der Flüchtlingsstrom unsere Bevölkerung zu tatkräftiger Mithilfe bewegen?» positiv beantworten können.

Literatur

BENZ, D.

Die vielen Helden, die sich kümmern
«Beobachter» 19, S.16.
Zürich, 18. Sept. 2015

GALLUSSER, W. A.

Die multikulturelle Schweiz.

In «Wissenschaft, Kunst, Bildung. Ein Dreiklang der Kultur». Verlag Humboldt-Gesellschaft, S. 347 - 362.
Mannheim 1995

IMPRESSUM Nummer 4/2015, erscheint viermal jährlich.

HERAUSGEBER: Handelskammer beider Basel (info@hkbb.ch), Advokatenkammer Basel, Basellandschaftlicher Anwaltsverband (sekretariat@advokaturambahnhof.ch) grosszügig unterstützt von der Jubiläumsstiftung La Roche & Co (jubilaeumsstiftung@larochebanquiers.ch)

REDAKTION: Beatrice Abt, Dr. Philip R. Baumann, lic. iur. Roman Felix, Dr. iur. Alexander Filli, Dr. iur. Urs D. Gloor, Martina Hilker,

MLaw Andrea Tarnutzer-Münch, lic. phil. I Roger Thiriet

LAYOUT: Elmar Wozilka, Handelskammer beider Basel, Druck: bc medien ag, Münchenstein

ADRESSE: «tribune», St. Jakobs-Strasse 25, Postfach, 4010 Basel, Telefon: +41 61 270 60 31 Telefax: +41 61 270 60 05 E-mail: tribune@hkbb.ch

Tribune ist eine offizielle Publikation der herausgebenden Organisationen für deren Mitglieder.

Der Abonnementspreis ist im Mitgliederbeitrag inbegriffen. Für Nichtmitglieder kostet das Jahresabonnement CHF 20.-

AZB

CH-4010 Basel
P.P. / Journal

tribune