



An den Grossen Rat

15.5012.02

WSU/P155012

Basel, 4. März 2015

Regierungsratsbeschluss vom 3. März 2015

Interpellation Nr. 1 Pascal Pfister betreffend „Massnahmen gegen Engpässe auf dem Arbeitsmarkt infolge der Umsetzung der Abschottungsinitiative“

(Eingereicht vor der Grossratssitzung vom 4. Februar 2015)

Der Basler Wirtschaft drohen unter dem neuen Migrationsregime Nachteile bei der Anstellung von ausländischen Fachkräften. Die zuständigen Regierungsräte der beiden Halbkantone haben deshalb beim Bund interveniert. Die hiesigen Unternehmen sind angesichts eines zumindest in den gesuchten Bereichen ausgetrockneten Arbeitsmarktes auf ein grosszügiges Migrationsregime angewiesen. Unter anderem aus diesem Grund hat auch der Interpellant sich für die Ablehnung der Abschottungsinitiative (Masseneinwanderungsinitiative) eingesetzt. Diese wurde bekanntlich vom Stimmvolk angenommen und harrt seiner Umsetzung.

Angesichts der möglichen Folgen für den Wirtschaftsstandort stellt sich die Frage, inwiefern die Nachfrage auch mit Inländerinnen und Inländern befriedigt werden kann. Auch der Bundesrat hat im Verlaufe des letzten Jahres in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass in Förderung der Erwerbsintegration von älteren Arbeitslosen und nicht berufstätiger Frauen ein gewisses Potential liegt.

Der Interpellant stellt dem Regierungsrat in diesem Zusammenhang folgende Fragen:

1. In welchen Bereichen zeichnen sich gemäss seines Wissens Engpässe bei der Arbeitskräfte-Rekrutierung ab?
2. Was unternehmen die Arbeitgeber nach dem Wissen des Regierungsrates, damit solche Stellen auch mit Inländerinnen und Inländern besetzt werden können?
3. Gibt es konkrete Massnahmen und Projekte der Wirtschaft, um das inländische Arbeitskräftepotential zu fördern?
4. Was unternimmt der Regierungsrat zur Unterstützung dieses Ziels und wie gross schätzt er das Potential ein?

Wir beantworten diese Interpellation wie folgt:

1. Einleitende Bemerkungen

Die gute Entwicklung von Schweizer Unternehmen in den letzten Jahren führt unter anderem zu einem grossen Bedarf an Arbeitskräften, insbesondere an gut qualifizierten. Die demographische Entwicklung in der Schweiz hat zur Folge, dass in den nächsten Jahren altersbedingt mehr Personen aus dem Erwerbsleben ausscheiden, als junge Menschen ins Erwerbsleben treten. Um diesen Bedarf zu stillen und die entstehenden Lücken aufzufüllen, waren die Unternehmen sehr

auf den Zuzug weiterer Arbeitskräfte aus dem Ausland angewiesen. Diese Notwendigkeit wird auch in den nächsten Jahren bestehen bleiben, einzig im vermindernden Umfang in konjunkturellen Schwächephasen. Eine künftige zahlenmässige Begrenzung auch der Arbeitskräfte aus Europa wird den sich kontinuierlich verschärfenden Fachkräftemangel weiter erhöhen. Diesem ungünstigen Umstand kann nur mit einer sehr massvollen Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative entgegengewirkt werden.

Die für die Wirtschaftsregion Basel bereits anspruchsvolle Situation könnte wegen der vom Bundesrat am 28. November 2014 beschlossenen Kürzung der Kontingente 2015 für Personen aus Drittstaaten sowie Dienstleistungserbringende aus der EU / EFTA weiter verschärft werden. Die Kontingente für Jahresaufenthaltsbewilligungen werden um rund 30 Prozent gekürzt, obwohl sie in den vergangenen Jahren und Monaten annähernd ausgeschöpft wurden; die Kurzaufenthaltsbewilligungen werden um 20 Prozent gekürzt. In einem gemeinsamen Schreiben an den Bundesrat haben die Regierungen von Basel-Stadt und Basel-Landschaft ausgeführt, dass dieser Kürzungsbeschluss für die hier ansässigen Unternehmungen eine grosse Einschränkung darstelle. Sie ersuchten den Bundesrat, seinen Beschluss wirtschaftsverträglich umzusetzen und sich die Möglichkeit offen zu halten, die Kontingente 2015 wieder zu erhöhen, wenn sich zeigen sollte, dass die erforderlichen Fachkräfte auf dem inländischen und dem EU/EFTA-Markt nicht gefunden werden können und / oder Firmen deshalb Auslagerungen oder Standortverschiebungen vornehmen sollten. Der Grosse Rat und der Landrat haben dieses Anliegen mit gleichlautenden Resolutionen an den Bund unterstützt. Der Vorstand der Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektoren (VDK) unterstützt mit seinem Beschluss vom 22. Januar 2015 das vom Kanton Basel-Stadt eingebrachte Anliegen und fordert den Bundesrat auf, seinen Entscheid betreffend die Reduktion der Kontingente für Fachkräfte aus Drittstaaten Mitte 2015 zu überprüfen und gegebenenfalls zusätzliche Kontingente frei zu geben.

2. Beantwortung der einzelnen Fragen

Frage 1: In welchen Bereichen zeichnen sich gemäss seines Wissens Engpässe bei der Arbeitskräfte-Rekrutierung ab?

Gemäss einer neuen Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO¹ arbeiten rund 36 Prozent aller Erwerbstätigen in der Schweiz (entspricht rund 1.4 Mio. Personen) in Berufen, bei denen Fachkräftemangel vermutet wird.

Die grösste Gruppe von Erwerbstätigen in Mangelberufen bilden mit 23 Prozent die Managementberufe, 15 Prozent arbeiten im breiten Bereich von Administration, Finanzen und Rechtswesen und je 13 Prozent sind den Gesundheitsberufen, den Lehr- und Kulturberufen bzw. den technischen Berufen zuzurechnen.

In den Berufen des Unterrichts und der Bildung, den Berufen des Gesundheitswesens sowie den Berufen der Reinigung, Hygiene und Körperpflege zeigen sich zudem Anzeichen eines erhöhten, demografiebedingten Ersatzbedarfs. Die Anteile der über 50-Jährigen an den Erwerbstätigen liegen mit 39 Prozent (Berufe des Unterrichts und der Bildung sowie Berufe der Reinigung, Hygiene und Körperpflege) deutlich bzw. mit 33 Prozent (Gesundheitswesen) leicht über dem Wert in der Gesamtwirtschaft.

Die Mehrzahl der Berufe mit vermutetem Fachkräftemangel weist eine überdurchschnittliche Nachfrage nach gut qualifizierten Arbeitskräften auf. Am höchsten liegt dieser Anteil bei den In-

¹ Fachkräftemangel in der Schweiz - Ein Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage in verschiedenen Berufsfeldern, Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG, April 2014.

genieurberufen (85 Prozent), in den Berufen des Unterrichts und der Bildung (73 Prozent) und in den Berufen der Informatik (60 Prozent).

Die Erkenntnisse dieser Studie decken sich weitgehend mit der Einschätzung des Amts für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt, welches folgende zukünftigen Mangelberufe benennt: Gesundheitswesen (z.B. Ärzte, Pflegefachpersonen, Therapeuten), Industrie (z.B. Mechaniker, Elektroniker, Ingenieure), IT (alle Stellen mit spezifischem Fachwissen), Life Science, insb. Pharma (z.B. medizinische Fachkräfte, Immunologen), Handwerker (gelernte Handwerker in den meisten Bereichen), Bildung (Lehrpersonen), Gastronomie, Management (Projektmanager, Organisationsfachleute, Führungskräfte in allen Bereichen).

Frage 2: Was unternehmen die Arbeitgeber nach dem Wissen des Regierungsrates, damit solche Stellen auch mit Inländerinnen und Inländern besetzt werden können?

Es gibt kaum ein grösseres Unternehmen, welches nicht Massnahmen diskutiert oder schon umgesetzt hat, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Sehr oft wird versucht, die Arbeitsplätze attraktiver zu machen durch spezielle Arbeitszeitmodelle (flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Teilzeitarbeit usw.), Imagegewinn des Unternehmens und Kinderhorte.

Frage 3: Gibt es konkrete Massnahmen und Projekte der Wirtschaft, um das inländische Arbeitskräftepotenzial zu fördern?

Die Unternehmen legen ein Schwergewicht auf die in der Antwort zu Frage 2 genannten Massnahmen. Die Arbeitgeberverbände und dann natürlich der Bund und die Kantone richten ihr Augenmerk auch auf die allgemeine Förderung des inländischen Potenzials.

Die Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel kann hier als gutes Beispiel für ein partnerschaftliches Engagement von Verbänden, privaten und öffentlichen Arbeitgebern sowie der Verwaltung genannt werden. Sie will durch die Förderung familiengerechter Arbeitsbedingungen die Attraktivität sowohl der Unternehmen, als auch diejenige der ganzen Wirtschaftsregion steigern.

Frage 4: Was unternimmt der Regierungsrat zur Unterstützung dieses Ziels und wie gross schätzt er das Potenzial ein?

Der Schweizer Wirtschaft mangelte es bereits vor der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) am 9. Februar 2014 an Fachkräften. Deshalb hat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) im Jahr 2011 eine Fachkräfteinitiative (FKI) lanciert.

Ausgehend von sieben möglichen Handlungsfeldern des Grundlagenberichts haben WBF und die Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektoren (VDK) in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) in einer Situationsanalyse und einem Massnahmenbericht vom 21. Mai 2013 vier erfolgversprechende Handlungsfelder identifiziert, aus denen in den folgenden Jahren eine gesamtschweizerische Strategie entwickelt werden soll. Diese vier Handlungsfelder sind:

- Höherqualifizierung entsprechend dem Bedarf der Arbeitswelt
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Schaffung guter Voraussetzungen zur Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus
- Förderung von Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit aufgrund höherer Produktivität

Die vier Handlungsfelder und die gesamte FKI gewannen mit der Annahme der MEI am 9. Februar 2014 an Bedeutung. Der Bundesrat hat daher im September 2014 begonnen, die Arbeiten an der Umsetzung der FKI zu verstärken. Der Kanton Basel-Stadt wird diese Anstrengungen im Rahmen seiner Möglichkeiten tatkräftig unterstützen.

Dabei gilt zu berücksichtigen, dass der Fachkräftemangel mit der FKI lediglich entschärft, keinesfalls aber gelöst werden kann. Die Schweiz wird weiterhin auf den Zuzug weiterer Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen sein. Dies gilt in noch stärkerem Masse für die Region Basel mit sehr vielen weltweit tätigen Firmen. Bei diesen ist zusätzlich ein erheblicher Bedarf an internationalem Austausch vorhanden (Kaderrotationen innerhalb des Konzerns usw.).

Der Blick auf die Potenziale der oben genannten einzelnen Handlungsfelder² zeigt ausserdem, dass nur ihre Kombination zu einer Entspannung der Fachkräftesituation beitragen kann. Auf Grundlage der Daten aus dem Jahr 2012 ergeben sich folgende Potenziale:

Die Höherqualifizierung hat das Potenzial, die Qualifikation der Arbeitsnehmenden an die Anforderungen des Arbeitsmarkts anzunähern: Rund 340'000 Vollzeitarbeitskräfte im Alter von 25 bis 64 Jahren verfügten über keine nach-obligatorische Ausbildung, 1,5 Millionen über eine Ausbildung auf Sekundarstufe II. Insbesondere letztere bildet die Hauptzielgruppe von zusätzlichen Massnahmen der Höherqualifizierung entsprechend dem Bedarf der Arbeitswelt.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf birgt die Chance, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. Viele Frauen arbeiten nach wie vor nicht oder nur in Teilzeit. Würde das theoretische Potenzial von nicht- und teilzeiterwerbstätigen Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren mit nach-obligatorischer Bildung³ zu 20 Prozent genutzt, entspräche dies einem zusätzlichen Fachkräftepotenzial von 143'000 Vollzeitarbeitskräften. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde es ermöglichen, einen Teil dieses Potenzials zu nutzen.

Im Handlungsfeld der Schaffung guter Voraussetzungen zur Erwerbstätigkeit bis zur Pensionierung und darüber hinaus wurde das Potenzial für zusätzliche Fachkräfte auf 93'000 Vollzeitarbeitskräfte geschätzt. Dieses Potenzial liesse sich realisieren, wenn 20 Prozent der nicht erwerbstätigen Personen im Alter von 55 bis 64 Jahren künftig erwerbstätig wären und wenn die Erwerbstätigkeit von Personen im Pensionsalter um 20 Prozent gesteigert würde.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Marco Greiner
Vizestaatsschreiber

² Siehe für die Berechnungen der Potenziale: Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF und Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektoren (2013): Fachkräfteinitiative: Situationsanalyse und Massnahmenbericht.

³ Die obligatorische Schulzeit dauert in der Schweiz inkl. Vorschule bzw. Kindergarten elf Jahre.