



Protokoll der IPK Informationstagung 2014

«Wirtschaft in der Nordwestschweiz – Bevölkerungsentwicklung und Fachkräftemangel»

Datum	Freitag, 24. Oktober 2014
Ort	Solothurn, Kantonsratssaal
Anwesend	<p>Kanton Aargau: Maya Bally, Roland Basler, Stefan Haller, Kathrin Hasler, Trudi Huonder, Franco Mazzi, Marie-Louise Nussbaumer, Daniel Vulliamy</p> <p>Kanton Bern: Madeleine Amstutz, Antonio Bauen, Eva Desarzens, Christian Hadorn, Anita Herren-Brauen, Erich Hess, Vreni Kipfer, Etienne Klopfenstein, Carlos Reinhard, Christine Schnegg, Sarah Gabi Schönenberger, Peter Siegenthaler, Béatrice Struchen, Béatrice Stucki</p> <p>Kanton Basel-Landschaft: Brigitte Bos, Peter Brodbeck, Jürg Degen, Martin Geiser, Franz Hartmann, Hans-Jürgen Ringgenberg, Patrick Schäfli, Kathrin Schweizer, Myrta Stohler, Georges Thüring, Stefan Zemp</p> <p>Kanton Basel-Stadt: Martina Bernasconi, Patrick Hafner, Helmut Hersberger, Ernst Mutschler</p> <p>Kanton Jura: Jean-Daniel Tschan</p> <p>Kanton Solothurn: Markus Baumann, Peter Brotschi, Karin Büttler, Markus Dietschi, Martin Flury, Doris Häfliger, Hardy Jäggi, Beat Künzli, Marguerite Misteli Schmid, Hugo Schumacher, Jean-Pierre Summ, Felix Wettstein, Marie Theres Widmer, Barbara Wyss, Bruno Vögtli</p> <p>Referenten und Moderation: Patrik Schellenbauer (avenir suisse), Ursula Renold (FHNW), Josef Maushart (Fraisa), Urs Schmid (KGVSO), Rahel Walser (SRF)</p> <p>Ferner: Ruedi Stuber (Chansonnier), Barbara Imwinkelried (Landeskanzlei BL), Myriam Ackermann (Staatskanzlei SO), Fritz Brechbühl (Staatskanzlei SO), Patrick Freudiger</p>
Protokoll	Markus Kocher (Landeskanzlei BL)

Traktandenliste

1. Begrüssung durch den Konferenzpräsidenten Jean-Pierre Summ, Grussbotschaft des Kantonsratspräsidenten Peter Brotschi
2. Einführende Referate
 - 2.1 Patrik Schellenbauer, avenir suisse: Gedanken zum Fachkräftemangel in der Schweiz
 - 2.2 Ursula Renold, FHNW: Bevölkerungsentwicklung und Fachkräftemangel: Strategien zur Bewältigung der Herausforderungen.
 - 2.3 Urs Schmid, Co-Geschäftsführer Berufslernverbund Thal-Mittelland: Bevölkerungsentwicklung und Fachkräftemangel
 - 2.4 Josef Maushart, CEO und Verwaltungsratspräsident der Fraisa Gruppe: Umgang mit Bevölkerungsentwicklung am Beispiel der Fraisa AG
3. Diskussion

1. Begrüssung durch den Konferenzpräsidenten Jean-Pierre Summ

Jean-Pierre Summ (SO) begrüsst die Anwesenden im neuen Kantonsratssaal. Einen speziellen Gruss geht an Peter Brotschi, Kantonsratspräsident Solothurn. Ebenfalls begrüsst werden die Referentin und die Referenten: Prof. Dr. Ursula Renold, Dr. Patrik Schellenbauer, Urs Schmid und Josef Maushart sowie als Moderatorin Rahel Walser vom SRF Regionaljournal Basel.

In letzter Zeit war die Frage der Wirtschaftsentwicklung und des Fachkräftemangels öfters Thema in der Presse. Man darf nun gespannt sein, was die Spezialisten zu diesem Thema zu sagen haben. Aufgrund der Anwesenheit von Vertretern aus dem Kanton Jura und dem französisch sprechenden Berner Jura wird die Konferenzsprache Hochdeutsch sein.

Grussbotschaft des Kantonsratspräsidenten Peter Brotschi:

«Ich hoffe, dass Ihr gut angereist seid in die schönste Barockstadt der Schweiz, wie Solothurn zu Recht bezeichnet wird. Jene Kolleginnen und Kollegen aus den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft haben nun auch gesehen, welchen Weg die Kantonsrätinnen und Kantonsräte haben, die aus unserem ebenfalls schönen Schwarzbubenland jeweils nach Solothurn zu reisen haben.

Meine Aufgabe ist es hier wohl, dafür zu sorgen, dass Ihr euch wohlfühlt. Ein Wohlfühl-Animator sozusagen in der morgendlichen Frühschicht.

Getreu dieser Aufgabe begrüsse ich euch hier in Solothurn in unserem altherwürdigen Rathaus und freue mich, dass ich euch die herzlichsten Grüsse des Kantonsrats des Standes Solothurn überbringen darf, dem Hausherr oder der Hausherrin hier drinnen. Ihr befindet euch in einem zwar sehr alten Rathaus, das aber einen der modernsten Ratssäle der Schweiz hat. Die Bürgerinnen und Bürger können unsere Ratssitzungen zu Hause im Internet live in Wort und Bild mitverfolgen. Er ist nun rund zwei Jahre in Betrieb, nachdem der Vorgängersaal 106 Jahre lang in gleicher Ausstattung gedient hat und Generationen von Kantonsrätinnen und Kantonsräten, Regierungsrätinnen und Regierungsräte sowie die Journalistinnen und Journalisten gesehen hat.

Ich hoffe jetzt, dass Ihr euch einstimmen könnt in die Atmosphäre unseres neuen und modernen Kantonsratssaales. An den Wänden seht Ihr die Bezirkswappen – die Farben können Heraldiker offenbar lesen, so hat man uns sagen lassen, durch die Strukturen, während hinter mir an der Wand die Namen aller Gemeinden aufgeführt sind.

So, das wäre es gewesen mit meinen präsidialen Wohlfühl-Worten. Nun bin ich Politiker genug, dass mich das heutige Thema natürlich auch reizt, darüber etwas zu sagen. Zumal ich hier vorne sonst nicht mitdiskutieren darf.

Fachkräfte – Fachkräftemangel. Gäbe es eine Hitparade der in Politik und daher auch im Journalismus meist verwendeten Wörter, stände diesen beiden Begriffen wohl ziemlich an oberer, wenn nicht oberster Stelle der Rangliste. Und das macht verdächtig. Wenn ein Begriff so viel verwendet wird, läuten bei mir quasi die Alarmglocken...

Ich könnte jetzt einen halbstündigen Vortrag halten über meine Meinung dazu. Aber natürlich mache ich das nicht. Aber es seien zwei kritische Bemerkungen erlaubt:

Bemerkungen eins: Für mich ist schon die Definition des Begriffs Fachkräfte mit Problemen behaftet. Es arbeiten doch alle in einem Fachgebiet! Es gibt doch niemanden, der nicht in einem Fachgebiet arbeitet, sei es an einem konkreten oder abstrakten Gegenstand. Es gibt niemanden, der im Nichts arbeitet, quasi im Leeren. Auch ein ungelernter Mitarbeiter ist eine Arbeitskraft in seinem Fach. Gehören die dazu? Oder sind nur die gemeint, die einen Abschluss auf Sekundarstufe 2 oder der Tertiärstufe ausweisen können? Also bitte, was meint man präzise mit Fachkräften?

Bemerkung zwei: Mich beschäftigt die Tatsache sehr, dass in der Schweiz monatlich über 3000 Personen ausgesteuert werden. Monatlich. Also auf der einen Seite hinaus aus dem Arbeitsleben, auf der anderen Seite neue Menschen hinein. Mir muss doch niemand erklären kommen, dass unter den über 3000 Menschen nicht auch sogenannte Fachkräfte sind - wie man sie auch immer definiert.

Das wären kurz meine Stichworte. Vielleicht hören wir ja nachher Antworten darauf.

Nun wünsche ich euch einen angenehmen Aufenthalt bei uns im Kanton Solothurn und freue mich auf einen interessanten, spannenden Vormittag mit guten interparlamentarischen respektive zwischenmenschlichen Gesprächen.»

*

2. Einführende Referate

Jean-Pierre Summ erklärt die Modalitäten für die kommenden Referate und die Diskussion. Der Konferenzpräsident informiert, dass den Referenten im Voraus 4 Fragen gestellt wurden:

- Facts und Szenarien zur demografischen Entwicklung in den Mitgliedskantonen
- Welche Herausforderungen ergeben sich aus der demografischen Entwicklung für die Region
- Fachkräfte in der Nordwestschweiz heute, Bestand, Potential und Bedarf, Zusammensetzung nach Branchen, Ausbildungsstand, Herkunft
- Prognose zur Entwicklung des Fachkräftepotentials.

Das Plenum ist nun gespannt auf die Antworten. Er gibt das Wort dem ersten Referenten, Patrik Schellenbauer, Projektleiter und Kadermitglied bei avenir suisse.

*

2.1 Patrik Schellenbauer, avenir suisse: Gedanken zum Fachkräftemangel in der Schweiz.

Patrik Schellenbauer erachtet es als Vorteil, seine Überlegungen zu den gestellten Fragen auf der «grünen Wiese» ausbreiten zu dürfen. Die Frage des Fachkräftemangels soll zuerst in einen etwas grösseren politischen Kontext eingeordnet werden, um anschliessend eine ökonomische Einschätzung des Fachkräftemangels zu geben. (siehe Beilage 1; Es wird ergänzend zur Präsentation protokolliert)

Die Zahl der Erwerbstätigen stieg in 20 Jahren um fast eine Million. Seit dem Jahr 2000 aber ist die dynamische Entwicklung fast ausschliesslich der Zuwanderung zu verdanken. Die Zahl der Erwerbslosen ist nur marginal gestiegen, was heisst, dass die Zuwanderung nicht oder kaum zur Verdrängung der Inländer geführt hat. (Folie 2)

Zuwanderung bleibt auch weiterhin wichtig, da die Schweiz einen grösseren «ökonomischen Fussabdruck» als ihre demographische Basis aufweist. Dies ist ein ökonomisches Dilemma. (Folie 3)

Die Frage ist, wie der hohe Wohlstand bei gedrosseltem Wachstum erhalten werden kann. Dies wurde nochmals zugespitzt durch die Annahme der MEI-Initiative (der sog. Masseneinwanderung-Initiative). Eine Begrenzung der Zuwanderung (insb. durch Kontingente) hätte Konsequenzen für die Unternehmen, auf die Ansiedlungen, auf die Dynamik und auf die Arbeitsplätze und schliesslich auf den Wohlstand. Eine Fachkräfteinitiative kann dieses Problem entschärfen. (Folie 4)

Fachkräftemangel ist kein neues Phänomen (Folie 5). Der Referent fragt sich (als Ökonom), ob es eine Lücke bei Fachkräften gibt, ohne dass auch über

Preise gesprochen wird. Bedarf ist ökonomisch gesehen nicht gleich Nachfrage. Diese stellt sich erst dann ein, wenn die Arbeitskräfte angestellt sind – womit die Arbeit (in Form von Lohn) auch einen Preis hat. Die Bedarfskategorie ist sehr unscharf, da dies mehr mit Wunsch als mit (die Kosten berücksichtigender) Notwendigkeit zu tun hat. Wieso lässt sich die Lücke auf einem funktionierenden Arbeitsmarkt wie dem schweizerischen nicht mit steigenden Löhnen schliessen? (Folie 6/7)

Es gilt festzuhalten, dass der Fachkräftemangel in der Schweiz international betrachtet ein Luxusproblem ist. Tiefe Arbeitslosigkeit, hohe Arbeitsmarktpartizipation, gutes Bildungssystem -> weitere Verbesserungen sind nur schwierig und teuer zu erreichen. (Folie 9) Zu beachten ist aber der hohe Teilzeitanteil bei den Frauen. Dies hat in erster Linie mit dem guten durchschnittlichen Einkommen zu tun: Teilzeit als Privileg und Wohlstandsphänomen. Der Teilzeitanteil ist allerdings in der Schweiz sogar noch höher, als es das Lohnniveau erwarten liesse. Ein realistisches Ziel wäre, den Anteil um max. 15% in Richtung Norwegen zu senken. Alles andere wäre nur mit sehr dirigistischen Massnahmen zu erreichen. (Folie 10)

Bei den Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten fällt die relativ flache Entwicklung auf. Die einzige substantielle Veränderung ergab sich bis Mitte 2000er Jahre bei den Frauen, verursacht durch deren zunehmende Partizipation (vorab im Teilzeitbereich). Dass man erst nach 15 Jahren Erziehungstätigkeit wieder den Einstieg sucht ist (zum Glück) nicht mehr das dominante Lebensmodell. (Folie 11)

Warum sind die Schweizerinnen zusammen mit NL bei der Teilzeit führend? In der CH wird das weibliche Einkommen faktisch als Nebeneinkommen wahrgenommen. Dieses wird gerade im Mittelstand stark steuerlich belastet. (Folie 12) Die schwarze Kurve markiert die zusätzliche Belastung (das, was unterm Strich wieder verloren geht, wenn die Frau ihr Pensum erhöht). Dies sind im Schnitt 50-60%. Dies schadet dem Arbeitsanreiz, was für eine stärkere Mobilisierung der Frauen berücksichtigt werden sollte.

Avenir suisse sieht, dass die (erwünschte) Personenfreizügigkeit in einem Zielkonflikt steht mit der Nutzung des einheimischen Potentials. (Folie 13)

(Folie 16) Fazit: Bildungspolitik kann und muss einen wichtigen qualitativen Beitrag leisten; die Frage ist, wer in welche Ausbildung selektiert wird, wie gut die Ausbildungsgänge sind und ob es noch Potential zur Integration von Menschen ohne Sek II-Ausbildung gibt. Quantitativ ist eine Behebung des Mangels aber nicht möglich, da jene, die auf den einen Weg geschickt werden, dafür an einem anderen Ort fehlen. Es handelt sich also lediglich um eine Verschiebung.

Zweitbeste Strategie: Erhöhung der tiefen Pensen der Frauen. Beste Strategie: Flexibilisierung der Arbeitsmodelle. Es ist auch die damit verbundene Frage zu beantworten, ob (und wieviel) Investition in die Attraktivität des Schweizer Standorts sinnvoll ist?

*

Es folgt ein Intermezzo des Troubadours Ruedi Stuber mit einem ins Berndeutsche übersetzten Chanson von George Brassens (L'Orage).

*

3.2 Ursula Renold, FHNW: Bevölkerungsentwicklung und Fachkräftemangel: «Strategien zur Bewältigung der Herausforderungen».

Jean-Pierre Summ begrüsst Ursula Renold, Präsidentin Fachhochschulrat FHNW. Ihr wurden die Fragen gestellt, wieviele Fachkräfte in welchen Bereichen künftig gebraucht werden, wie Ausbildungsanwärter für die Ausbildungen, die künftig gebraucht werden, gewonnen werden können, wie die Ausbildungsanbieter die Praxistauglichkeit in den Ausbildungen entsprechend den Bedürfnissen der Wirtschaft sicherstellen und ob die Berufsbildung mit den zusätzlichen Qualifikationsregeln zunehmend akademisiert wird.

Ursula Renold spricht in ihrem Vortrag über Bevölkerungsentwicklung und Fachkräftemangel: «Strategien zur Bewältigung der Herausforderungen». (Beilage 2; Es wird ergänzend zur Präsentation protokolliert.)

Die Referentin initiierte im Jahr 2011 als ehemalige Direktorin des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie die Fachkräfte-Analyse. Sie hatte erkannt, dass die demografische Entwicklung in der Schweiz grosse Herausforderungen beinhaltet. Spätestens seit der Abstimmung zur «Masseneinwanderungsinitiative» ist das Problem einer breiten Schicht bewusst und seit 2011 auch gewachsen.

Demografische Herausforderungen: Verschiedene Studien können heute aufzeigen, wie viele Personen als Fachkräfte der Schweizer Wirtschaft fehlen. Im Gesundheitswesen werden rund 5000 Personen pro Jahr zu wenig ausgebildet. Dies hat auch mit der Demografie zu tun (Folie 3). Die Wachstumsrate der Schweiz ist bis ins Jahr 2030 positiv. Ab 2020 kippt aber die Wachstumsrate der Erwerbstätigen in den negativen Bereich: die erwerbstätige Schweiz schrumpft.

Es gibt diesbezüglich Unterschiede: Es sind v.a. Frauen, die überdurchschnittlich Teilzeit beschäftigt sind (Folie 4). Fazit Analyse: Es ist Handlungsbedarf angesagt, wenn die Schweiz ihren Wohlstand mindestens halten will. Frage: Wo liegen denn die Potentiale, um den Mangel auszugleichen? (Folie 7) Diejenigen, die Voll- oder Teilzeit arbeiten, müssen bezüglich

ihrer Qualifikationen «up to date» sein, da die Schweiz den Wettbewerb nicht wegen der tiefen Preise, sondern wegen der hohen Qualität gewinnt. (Folie 8)

Das eigene Erwerbspotential wird nicht ausreichen, um die Fachkräfte in ausreichendem Mass dem Schweizer Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen. (Folie 10) Bei den Jugendlichen (15-24 J.) gibt es Potential, aber sie stecken auch noch in der Ausbildung. Bei der Personengruppe 25-54 J. wird unterteilt in jene, die Ausbildung auf Sek II-Niveau (mind.) haben, und jenen, die nicht über diesen Abschluss (oder über gar keinen) verfügen. Bei den 55-64-Jährigen gibt es noch knapp eine Million, deren Arbeit sich abschöpfen liesse. Frage: Warum gelingt dies nicht so einfach? (Folie 11) Lösungsmöglichkeiten: Höherqualifizierung, Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen (v.a. Abschöpfung des weiblichen Potentials), Import von hochqualifizierten Fachkräften (was nach den MEI-Abstimmung schwieriger wird).

Zuwanderung: Der Fachkräftemangel existiert bereits seit 2001. Dies wurde bislang weniger gespürt, weil er durch den Import von Erwerbspersonen aus dem Ausland kompensiert werden konnte (dank der Personenfreizügigkeit). Folie 12 zeigt alarmierend deutlich, dass der Mangel ohne Zuwanderung gar nicht mehr zu beheben ist. Wird die MEI hart umgesetzt, müssen Spitäler garantiert schliessen, prognostiziert die Referentin.

Bildung: Was fragt die Schweiz nach? Von Fachkräften spricht man, wenn die Leute eine Ausbildung haben. Menschen ohne Ausbildung sind zunehmend nicht gefragt auf dem Arbeitsmarkt. Dies ist ein Erklärungsfaktor, weshalb die strukturelle Arbeitslosigkeit in der Schweiz steigt. Der Arbeitsmarkt fragt nach: Soft skills, Leute mit Berufsbildung (diese ist keinesfalls ein Auslaufmodell). 47.3% der in der Schweizer Wirtschaft Tätigen verfügt über einen Berufslehraabschluss (der höchste Anteil). Er gilt als wichtiges Integrationsinstrument. Zunehmend sind auch die Tertiär-/Zusatzausbildungen. Dies müssen nicht Akademiker sein; die Schweiz hat ein extrem gut ausgebildetes höheres Berufsbildungswesen (Fachhochschule), welches von der KMU-Wirtschaft hauptsächlich nachgefragt wird. (Folie 14)

(Folie 16) Leitlinien und Ziele: 1. Berufsbildung vor Arbeit: Schaffen es Jugendliche nicht, bis 25 im Erwerbsleben anzukommen, sind das frühe Sozialfälle. 2. Zuerst Arbeit, dann Bildung. Die Wirtschaft sollte auch helfen, die älteren Arbeitnehmenden (25-54) nachzuqualifizieren. Motto: finden und binden. Dies läuft in der CH am besten über Weiterbildung. 3. Erhöhung Beschäftigungsgrad. CH ist (verglichen mit Skandinavien) rückständig bei Teilzeitarbeit für Frau-

en und Kinderbetreuung. Damit wird die Chance verschenkt, gut ausgebildete Frauen in den Arbeitsmarkt zurück zu holen. (Folie 17) Die Politik muss Anreize setzen, damit ältere Personen über das Pensionsalter hinaus im Arbeitsmarkt verbleiben können.

Weiterbildung: Das Schweizer Parlament hat diesen Sommer das Weiterbildungsgesetz verabschiedet. Dieses beinhaltet Mechanismen, wie in allen Bildungsgefässen die Anerkennung der informellen Lernleistungen aussehen könnte.

(Folie 20) Die Schweiz ist punkto Arbeitszeitmodelle eher konservativ und nicht sehr mutig, diese Modelle auch einzusetzen.

(Folie 22) Bildungsmässig ist die Schweiz extrem gut aufgestellt. Die Referentin kennt kein anderes Land der Welt, das ein derart gutes Bildungssystem aufweist, v.a. dank der Kombination von Berufs- und akademischer Bildung. Eine weitere Akademisierung ist allerdings nicht wünschenswert, damit es nicht zu einem wachsenden «akademischen Proletariat» kommt.

*

Intermezzo des Troubadours Ruedi Stuber, der ein weiteres Mal zur Melodie ein ins Berndeutsche übersetztes Chanson von George Brassens singt. Das Thema diesmal: Landwirtschaft.

*

3.3 Urs Schmid, Co-Geschäftsführer Berufslernverbund Thal-Mittelland: Bevölkerungsentwicklung und Fachkräftemangel.

Urs Schmid spricht als Vertreter des Gewerbes und gleichzeitig der Solothurner Handelskammer. Beide haben verschiedene Projekte gemeinsam lanciert. Er wird vor allem praxisbezogen argumentieren und die Bedeutung der Berufslehre für den Fachkräftemarkt der Schweiz herausstreichen. Es wird ergänzend zur Präsentation protokolliert. (Beilage 3)

(Folie 5) Finanziell: Die Bruttokosten der Betriebe für die Berufsbildung betragen rund 5.3 Mia. Franken jährlich. Etwa 85% der Lernenden in der Schweiz werden von KMU ausgebildet. Die daraus resultierende Produktivität der Lernenden beträgt dabei 5.8 Mia. Franken, was unter dem Strich zu einem Nettonutzen von 0.5 Mia. Franken führt. Je nach Beruf sind die Kosten v.a. am Anfang höher. Die öffentliche Hand unterstützt die Berufsbildung mit fast 3.5 Mia. Franken. (Folie 6) Insgesamt werden fast 9 Mia. Franken in die Berufsbildung investiert.

(Folie 7) Nach der obligatorischen Schule kommen etwa 2/3 in die berufliche Grundbildung. Die restlichen ca. 30% gehen ans Gymnasium oder an eine Fach-

mittelschule. Von denen, die in die berufliche Grundbildung einsteigen, wählen die meisten den Weg in eine 3- oder 4-jährige Ausbildung (Eidg. Fähigkeitszeugnis, EFZ). Wer das nicht schafft, kann eine Attestausbildung machen und anschliessend, falls möglich, in das 2. Jahr EFZ wechseln. Möglich sind auch div. Brückenangebote. Mit einem EFZ steht einem über die Berufsmaturität die Fachhochschule offen, oder ohne Matur die Höhere Fachschule.

(Folie 9) Wie können die Folgen der demographischen Entwicklung gemeistert werden? Die Zitate stammen aus den Medien: Ein Lehrvertrag für 13-Jährige ist nicht sinnvoll, weil gerade dort der grösste Entwicklungsumbruch im Leben der Jugendlichen stattfindet und es falsch wäre, sie auf eine Richtung zu verpflichten. Was aber gemacht werden muss, sind Informationen über die Möglichkeiten. Ein kantonales Projekt, das sich dem verschreibt, ist das «SO talentiert» (Folie 10).

*

Der Troubadour Ruedi Stuber verabschiedet sich mit einem tragikomischen Lied über die Seniorin «Hermine».

*

3.3 Josef Maushart, CEO der Fraisa Gruppe: Umgang mit Bevölkerungsentwicklung am Beispiel der Fraisa SA

Josef Maushart analysiert die Herausforderungen der Bevölkerungsentwicklung aus der Sicht des Unternehmers (Beilage 4). Die Prognose für die nächsten 25 Jahre zeigt eine kontinuierliche Abnahme der Solothurner Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 20 und 64 Jahren (von 161'000 auf 128'000 Personen = minus 20%) (Folien 4-7) Sofern die Geburtenrate nicht ansteigt, wird sich die Schrumpfung bis 2070 fortsetzen. (Folie 8) Bis 2023 dürfte es, einen stagnierenden Bedarf vorausgesetzt, noch nicht dramatisch werden. Es handelt sich dabei aber um einen dezenten Vorboten der späteren Entwicklung. Ab 2023 wird pro Jahr 1% der arbeitsfähigen Bevölkerung verloren gehen. Dies ohne Berücksichtigung der Migrationsbewegungen. Fazit: Ohne Zuwanderung lässt sich diese Problematik keinesfalls lösen. (Folie 9) Die Fraisa müsste im Falle der Annahme der Eco-pop-Initiative damit beginnen, ihre Kernaktivitäten ins Ausland zu verlegen.

Die Migration wäre eine perfekte Kompensation der demografischen Entwicklung. Nur wenige Regionen Europas haben überhaupt diese Möglichkeiten: Schweiz, Baden-Württemberg und Bayern. Alle drei zusammen haben z.Z. eine Zuwanderungsrate im Bereich von 0.8-1%.

Am Beispiel der Fraisa: Je nach Wachstum in der Firmengruppe entwickelt sich auch der Personalbestand. Für ein geplantes Wachstum von 3% wird die gleiche Zahl von Mitarbeitenden benötigt. Bei einer Stagnation muss die Produktivität trotzdem gesteigert werden, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Dann nimmt der Personalbestand (in 7 Jahren) etwas ab auf knapp unter 200. Schrumpfen die Umsätze der Firmengruppe sogar, geht der Personalbestand entsprechend stärker zurück. (Folie 14)

Die Lohnstunde beträgt in CH rund 50, in D rund 44 und in Ungarn 10 Franken. (Folie 15) Dazu subventioniert Ungarn praktisch alle Investitionen westlicher Industrieunternehmungen mit 50% Cash-Zuschuss (nicht rückzahlbar). Wenn ein Unternehmen also heute in der Schweiz produziert, ist das ein Bekenntnis zu diesem Land. Die industriellen Arbeitsplätze in der Schweiz sind allerdings nicht gottgegeben, sondern im Gegenteil hochgradig gefährdet und müssen jeden Tag neu verteidigt werden. (Folie 16)

Der (heute noch) hohe Anteil an Ungelernten bei der Fraisa rührt daher, dass es heute praktisch unmöglich ist, einen Mechaniker im Schichtbeleg zu beschäftigen (weil man sie nicht findet). Heute wird in die Automation investiert, so dass die Maschinen nur noch tagsüber betreut werden müssen, während sie 24 Stunden am Tag arbeiten. Damit wird der Bedarf an Ungelernten in den nächsten Jahren stark sinken. Im Gegenzug steigt der Bedarf an Gelernten und tertiär Gebildeten. Für die wettbewerbsfähigen Arbeitsplätze im hochautomatisierten Bereich investiert die Fraisa pro Arbeitsplatz ca. 600'000 Franken. (Folie 17)

Über das Nachholbildungsprogramm möchte die Fraisa aus 14-20 ungelerten Personen Gelernte machen. Dieses funktioniert, auch im Schichtbetrieb, berufsbegleitend. Damit können die eigenen Ungelernten qualifiziert (und damit weiter beschäftigt) werden. (Folie 18) Innerhalb von 7 Jahren werden geschätzt 42 Lernende ihre Lehre bei der Fraisa absolvieren, wovon etwa 30 übernommen werden können. (Folie 19)

Die Nachrückenden bei den Gelernten rekrutieren sich einerseits aus den 30 Lernenden, andererseits aus den ehemals Ungelernten. Die Aufrücker sind jene, die sich berufsbegleitend tertiär weiter qualifizieren. (Folie 20) In der Fraisa ist heute fast jeder Beschäftigte in irgendeiner Weiterbildung. Trotzdem müssen noch mindestens 15 Externe geholt werden. (Folie 21)

Insbesondere mit Blick auf die demografische Entwicklung wäre bei einer Annahme der Ecopop-Initiative es unausweichlich, dass die Fraisa, obschon gegen die eigenste Intention, ins Ausland verlagert

wird. Der Betrieb in Bellach wäre langfristig nicht zu halten. (Folie 22)

Jean-Pierre Summ bedankt sich bei der Referentin und den Referenten für ihre Präsentationen. Die Teilnehmenden sind nun zum Café eingeladen. Anschliessend geht es weiter mit der Diskussion.

*

3. Diskussion unter Moderation von Rahel Walser, Regionaljournal Basel, SRF

Jean-Pierre Summ begrüsst die Anwesenden zurück aus der Kaffeepause. Es geht nun weiter mit der Diskussionsrunde. Diese wird moderiert von Rahel Walser vom SRF Regionaljournal Basel.

Rahel Walser möchte mit einigen Fragen an die Runde auf die anschliessende Diskussion einstimmen. Die erste Frage geht an Patrik Schellenbauer: Eine aktuelle Studie besagt, dass in der Schweizer Informatikbranche 70'000 Fachkräfte fehlen. Eine fast gleichzeitig publizierte Studie kommt zu einem ganz anderen Schluss und spricht über den vermeintlichen Fachkräftemangel als «notorisches Gejammere». Ist der Fachkräftemangel Ansichtssache?

Gemäss **Patrik Schellenbauer** hat dieses Phänomen mit der Unschärfe der Kategorie «Bedarf» zu tun. Wird ein Unternehmen nach dem Bedarf im Sinne von Wunsch gefragt, ohne jedoch die Kostenfrage aufzuwerfen, ist da immer ein Bedarf. Dieser Begriff ist so nicht greifbar. Der Fachkräftemangel geht hingegen quer durch alle Bereiche, auch im tiefqualifizierten (Tourismus, Gastgewerbe etc.). Der ökonomische Fussabdruck der Schweiz ist mittlerweile so gross, dass der Bedarf kaum gedeckt werden kann. Eine MINT-Förderung ist wichtig, weil dort einiges aus dem Ruder gelaufen ist. Dies könnte aber bedeuten, dass dadurch wieder im Gesundheitswesen Arbeitskräfte fehlen. Die Probleme lassen sich so nicht umschiffen.

Rahel Walser fragt, ob es aus ökonomischer Sicht Indikatoren gebe, an denen sich ein Fachkräftemangel zeigt.

Patrik Schellenbauer rückt das schnelle Lohnwachstum ins Bild. Also dann, wenn man, um der Knappheit zu entgehen, um die freien Arbeitsplätze mit besseren Lohnangeboten buhlt. Diese Situation zeigte sich speziell in den 1980er Jahren, als es noch Kontingente gab.

Rahel Walser fragt Josef Maushart, ob er angesichts der demografischen Entwicklung und der eingeschränkten Zuwanderung manchmal das Gefühl habe, auf verlorenem Posten zu kämpfen.

Josef Maushart verneint. Man müsse sich bewusst machen, dass ein Unternehmer sein Problem so oder

so lösen wird. Die Fraisa wird es geben, ob die Eco-pop-Initiative angenommen wird oder nicht. Die Frage ist nur, an welchem Standort sie wie viele Beschäftigte haben wird. Maushart hat zwei Persönlichkeiten in sich: Als Unternehmer schaut er dafür, dass der Laden läuft. Als Vater mit seiner Familie, der seit 25 Jahren in Solothurn lebt, möchte er etwas zur Volkswirtschaft der Schweiz beitragen. Als Familienvater hat er zurzeit das Gefühl, er stehe auf verlorenem Posten. Als Unternehmer geht es ihm hingegen blendend und er schaut sorgenlos in die Zukunft.

Einen Fachkräftemangel gibt es aus Mausharts Sicht nicht. Der Arbeitsmarkt ist vollkommen offen. Es gibt die Personenfreizügigkeit, die Schweiz zahlt international die höchsten Löhne und die Grenze ist (noch) offen. Die Schweiz ist für alle Arbeitswilligen eine lohnende Destination. Aber: Die Schweizer Wirtschaft spürt zurzeit weder die Auswirkung der MEI-Abstimmung vom 9. Februar 2014 noch jene der demografischen Entwicklung. 2023 wird die Situation aber dramatisch sein. Es werden dann längst nicht nur Fachkräfte fehlen. Die Statistiken verweisen eindeutig auf dieses zukünftige Megaproblem, denn die Demographie der nächsten 30 Jahre steht bereits fest.

Rahel Walser fragt nach, ob dies nicht auch die Chance beinhalte, das inländische Potential abzuschöpfen.

Josef Maushart verweist darauf, dass die inländische Beschäftigungsquote im internationalen Durchschnitt bereits überdurchschnittlich hoch sei. Dies bei einer Arbeitslosenquote von nur 2%. Junge steigen zu 95% über einen Berufsabschluss ins System ein. Da gibt es nicht mehr viel auszuschöpfen, wenn gleichzeitig innerhalb der nächsten 20 Jahre 20% der Beschäftigten verloren gehen werden. Wenn keine Migration stattfindet, wird es dereinst schwierig sein, schon nur einen Handwerker aufzutreiben, weil die Betriebe geschlossen haben und das Warten beim Arzt oder im Spital dauert ewig. Diese aktuellen Abstimmungen kommen 5 bis 10 Jahre zu früh.

Rahel Walser fragt Urs Schmid, ob die Förderung junger Talente mit seinen Projekten diesem Trend etwas entgegen setzen könne.

Urs Schmid glaubt daran. Je nach dem, welche Stelle ausgeschrieben wird, gibt es aber grosse Unterschiede beim Zuspruch. Deshalb muss man Jugendlichen mit guten Informationen die Potentiale auch für komplexere Berufsbilder wie den Polymechaniker aufzeigen. Im Kanton Solothurn wurden mit der Schulreform neue Sek-Typen (B, E und P) geschaffen. B und E sind jene, die in Richtung Berufslehre weisen, P bezeichnet die Progymnasial-Stufe. Das Amt für Volksschulen prognostiziert, dass die P-Abgänger

sich bei rund 15% einpendeln werden. Momentan ist man bei fast 25%. Dort setzt seine Arbeit an, indem den Jungen vermittelt wird, dass es aufgrund der Durchlässigkeit im Bildungssystem gute Alternativen zum Weg über das Gymnasium gibt.

Rahel Walser möchte wissen, ob die Arbeitgeber in den letzten Jahren nicht etwas verwöhnt worden sind durch die Personenfreizügigkeit. Ist der Fachkräftemangel nicht nur ein anderer Ausdruck dafür, dass die Ansprüche gestiegen sind?

Urs Schmid antwortet, dass die Ansprüche in allen Berufen gestiegen sind. Vor allem beim technischen Lehrgang hat die Komplexität stark zugenommen, was schon ein Blick unter die Motorhaube eines Autos deutlich machen dürfte. Bis vor kurzem gab es noch den Automechaniker und den Autoelektriker. Nun wurden diese beiden Ausbildungen zusammengelegt. Entsprechend ist auch die Anforderung an die Ausbildung extrem gestiegen, wie in allen technischen Berufen. Es ist aber wichtig, dass die Ausbildung nicht verschult und die Ansprüche dadurch zu hoch angesetzt werden.

Rahel Walser fragt Ursula Renold, ob man die Gefahr des Fachkräftemangels verkannt habe?

Ursula Renold knüpft an die Beobachtung von Herr Maushart an: Der Mensch muss die Auswirkung erst am eigenen Leib spüren, bevor er bereit ist, zu handeln. 2011 wurde bereits aufgezeigt, dass eine gravierende Entwicklung auf die Schweiz zukommt. Die MEI-Abstimmung hat einige dazu gebracht, ernsthaft über die Konsequenzen nachzudenken. So wie es auch die Aufgabe der Wissenschaft ist, vorzuschauen und Informationen bereit zu stellen, um ein schnelleres Handeln anzuregen. Denn für den Wirtschaftsstandort Schweiz wäre eine schleichende Abwanderung von Betrieben verheerend.

- *Fragen aus dem Publikum*

Für **Christian Hadorn** (BE), selbstständiger Unternehmer mit ca. 30 Angestellten, ist es entscheidend, dass die guten eigenen Leute auch über die Zeit der Pensionierung hinaus aktiv gehalten und weiter beschäftigt werden (können).

Josef Maushart kann ein starres Rentenalter 65 nicht nachvollziehen. In seinem eigenen Unternehmen wurden Lösungen unabhängig von politischen Entscheidungen gefunden. Im Jahr 2001 wurde bei der Fraisa das System 60+ eingeführt. Damit lassen sich ab 60 Gratifikationen etc. ansparen, was einem erlaubt, ab 63 das Pensum auf 80% zu reduzieren, ab 64 auf 60%. Das Unternehmen zahlt alle Sozialversicherungsbeiträge zu 100% weiter. Der Arbeitnehmer hat dann ein Recht, mit bis zu 50% bis 67 weiter zu arbei-

ten. Fast alle der Beschäftigten wählen diese Option. Dies ermöglicht es dem Betrieb einerseits, vom starren Austrittsalter wegzukommen. Damit verschwindet auch das Knowhow nicht auf einen Schlag, sondern wird durch die schleichende Reduktion der Pensen älterer Mitarbeitender im Betrieb sukzessive kompensiert und auf die jüngere Generation übertragen. Seither gibt es in der Fraisa kein Problem mehr mit Knowhow-Verlust durch die Pensionierung. Dieses Modell liesse sich noch weiter ausdehnen. Auch mit 67 muss noch nicht Schluss sein.

Rahel Walser fragt nach, ob er eine generelle Anhebung des Rentenalters befürworte?

Josef Maushart befürwortet klar, dass das reale Austrittsalter aus dem Berufsleben angehoben wird und insbesondere, dass es keine starre Grenze gibt. Sein Vater begann in der Landwirtschaft, arbeitete sich als Baupolier auf dem Bau hoch. Er arbeitete 50 Jahre bis zum Erreichen des Pensionierungsalters. Heute gibt es Laufbahnen, die noch 30 Jahre reale Berufstätigkeit umfassen. Es gibt kein sinnvolles Argument, welches das starre Pensionsalter stützt.

Patrik Schellenbauer merkt an, dass Schweden diesen Schritt bereits vollzogen habe. Dort gibt es kein offizielles Rentenalter mehr. Was es braucht, ist ein geregeltes Eintrittsalter, ab dem die Ansprüche zu laufen beginnen. Von dem starren Denken gilt es aber wegzukommen. Nicht zuletzt, weil es auch unmenschlich ist, von einem Tag auf den anderen die Erwerbsbiographie abzuschneiden.

Rahel Walser fragt Ursula Renold, wann sie beabsichtige, in Rente zu gehen.

Ursula Renold würde es so handhaben, wie von Herr Maushart beschrieben: solange ihre Kräfte und ihre Energie ausreichen. An den Universitäten in den USA sind viele ihrer Kolleg/innen weit über 70 Jahre alt und noch immer tätig, was auch auf ihre geistige Fitness einen wichtigen Einfluss hat.

Welche Anreize für ein höheres Pensionsalter wären denn nötig, fragt **Rahel Walser**.

Josef Maushart glaubt, dass Flexibilität ein wichtiges Element ist. Wird nämlich der Übertritt in ein intensiveres Privatleben verunmöglicht, indem auch nach 65 weiterhin 100% gearbeitet werden muss, ist dies eine Barriere. Wichtig ist auch die Sinnhaftigkeit des Tuns. KMU Nachfolgeregelungen. Im Industrieverband Solothurn sind rund 5500 Beschäftigte involviert. Der Anteil der Beschäftigten, der nicht mehr in einem schweizerischen Unternehmen tätig ist, beträgt mehr als 50%. Werden Entscheidungen über die Unternehmen an anderen Orten getroffen und man kennt die Entscheidungsträger nicht mehr persönlich, ist dies kein Vorteil bezüglich der Passion, seine Arbeits-

kraft über das Notwendige hinaus in den Dienst des Unternehmens zu stellen. Am ehesten geht dies noch bei den normalen schweizerischen KMU, wo der Chef noch präsent und seine Entscheidungen dadurch nachvollziehbarer sind. Diese KMU-Landschaft existiert noch in der Schweiz. Nur sind die Nachfolgeregelungen mittlerweile schwierig umzusetzen – Stichwort Erbschaftssteuer. Die Schweiz muss alles daran setzen, diese Landschaft zu erhalten. Und es muss dafür gesorgt werden, dass nicht fortlaufend Unternehmen ins Ausland verkauft werden. Diese Gefahr ist real, da z.B. in Deutschland die Unternehmen (aufgrund des grösseren Heimmarkts) entsprechend grösser und finanziell potenter sind als die Schweizer Unternehmen.

Rahel Walser fragt, warum sich viele Arbeitnehmer noch vor dem Pensionsalter denn aus dem Berufsleben zurückziehen?

Ursula Renold nennt dafür verschiedene Gründe. Es gab eine Zeit, da insbesondere die grossen Betriebe viele ältere Mitarbeitende frühzeitig verabschiedeten, in der Meinung, dass die Nachkommenden produktiver sind. Dies wird vermutlich umschlagen und in die von Herr Maushart aufgezeigte Richtung gehen. Ein anderer Grund ist der relativ hohe Wohlstand, der das Weitermachen nicht zwingend macht, sondern eher von persönlichen Vorlieben abhängig. Umso mehr ist ein gesamtheitlicher Blick wichtig, damit für jede Ressource entsprechende Bedürfnisse gefördert werden können.

Patrik Schellenbauer betont, dass der Zielkonflikt zwischen der Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmender und der Personenfreizügigkeit auch unter geänderten politischen Voraussetzungen bestehen bleibe. Es ist viel einfacher, günstiger und schneller, motivierte junge Leute aus dem Ausland abzuführen. Zumal sie mobil sind. Dieses Problem ist ungelöst. Bei vielen Leuten kommt es nicht sehr glaubwürdig an, wenn gefordert wird, dass man zur Weiterfinanzierung der Sozialversicherungswerke länger arbeiten muss. Das Problem ist, dass die Mobilität im höheren Alter abnimmt, und viele wissen, wie schwierig bis unmöglich es ist, gerade unter Bedingungen von Personenfreizügigkeit und der daraus erwachsenden Konkurrenz, dann noch eine Stelle zu bekommen. Dies scheint ihm der zentrale Punkt zu sein.

Josef Maushart ist damit nicht einverstanden und verweist auf die tiefe Arbeitslosigkeit der Schweiz von 2.6%, die in allen anderen Ländern als Vollbeschäftigung interpretiert wird. Der Votant kann den Zielkonflikt schon aktuell nicht erkennen. Die Notwendigkeit, Arbeitskräfte länger zu beschäftigen, wird sich akzentuieren. Denn die Zuwanderung wird nicht auf dem heutigen Niveau (von rund 1%) bleiben, auch weil alle

anderen Länder die Anstrengungen, attraktiv zu sein, ebenfalls steigern werden. Es ist davon auszugehen, dass die Einwanderungsquote nach 2020 auf 0.3% schrumpft. Schon bei der heutigen Arbeitslosenquote ist kein Zielkonflikt zu erkennen, in der Zukunft schon gar nicht.

Patrik Schellenbauer fügt an, dass die Arbeitslosigkeit über 55 im Vergleich mit den 30-jährigen nicht höher sei. Die Langzeitarbeitslosigkeit der über 55-Jährigen ist es jedoch massiv. Ein Wiedereinstieg in diesem Alter ist sehr schwierig. Als Arbeitnehmer wird man dadurch ein Stück weit erpressbar. Diese Wahrnehmung haben viele. Mit 30 Jahren kündigt es sich lockerer, weil man weiss, dass die Wahrscheinlichkeit, eine neue Stelle zu finden, mit normaler Qualifikation in 2 Monaten möglich ist. Dies funktioniert mit 55 Jahren nicht mehr. Das ist auch der Grund, warum der Arbeitsmarkt in der Schweiz nicht (mit Kündigungsschutz) überreguliert wurde. Geraten aber in höherem Alter mehr Leute in diese Situation, wird der Ruf nach Schutzmassnahmen lauter (wie in Italien und Frankreich). Die Wirtschaftsunternehmen müssen opportunistisch handeln. Die Versuchung ist dabei sehr gross, aus dem grossen Pool die mobilen, jungen Talente zu holen. Dann muss man sich nicht mit Fragen der Altersteilzeit, Gesundheitsvorsorge und Qualifikationserhalt auseinandersetzen. Den gleichen Zielkonflikt gibt es auch bei der Beschäftigung von Frauen.

Marguerite Misteli-Schmid (Kantonsrätin SO) möchte den letzten Punkt aufgreifen. Für die Frauen wurde ein flexibles Arbeitsmodell propagiert. Eigentlich bräuchte es aber ein flexibles Gesellschaftsmodell, in das die Männer einbezogen werden müssen. In einer aktuellen Studie über die zunehmend konservative Jugend steht, dass sich die Männer mehr an der Kinderbetreuung beteiligen wollen. Wie weit ist es heute für Männer überhaupt möglich, Teilzeitarbeit und Familienpflicht zu integrieren, und dies mit einer beruflichen Karriereplanung zu kombinieren?

Josef Maushart verdeutlicht, dass in der Fraisa nur in einer Zone die Flexibilität von Arbeitszeit ein Problem darstellt, die aber Gottseidank an Bedeutung verliert: beim Schichtbetrieb in der industriellen Fertigung. Dort sind fast ausschliesslich Männer tätig (60 der 216 Beschäftigten). In den letzten Jahren gab es tatsächlich mehr Anträge auf Pensenreduktion. Dies hat damit zu tun, dass die jungen Mütter heute schneller wieder berufstätig sind (Teilzeit). Mit Ausnahme des Schichtbetriebs stellt es kein Problem dar, wenn die Männer auf 80 oder 70% reduzieren. Dieser Bereich entspricht auch etwa dem für die Weiterbildung benötigten Aufwand. Dieser Trend entspricht einer Realität, der sich die Fraisa nicht verschliesst.

Ursula Renold ist nicht so optimistisch. Die Geschlechterfrage ist in der Gesellschaft sehr tief verankert. Die Schweiz ist im Vergleich zum Ausland in dieser Frage relativ konservativ, was sich schon bei den Steuern ablesen lässt, wo das Einkommen der Frau als Zweiteinkommen betrachtet wird. Gestern entschied der Bundesrat Massnahmen zur Lohngleichstellung – wobei sich die Frage stellt, wieso in einem liberalen Staat solche Regulierungen überhaupt nötig sein sollen. Die Votantin hat sich in ihrer Dissertation mit den Anfängen der Frauenberufsbildung in der Schweiz und mit der Frage nach den gesellschaftlichen Triebkräften beschäftigt, die Frauen eine andere Bildung als Männer angedeihen liess. Im Unterschied zu USA oder Skandinavien gibt es hier eine starke dualistische Tradition, die in ebensolchen Rollenkonzepten sichtbar wird. Die konservative Gegenbewegung in der Jugend kommt immer wieder auf. Dies sind gesellschaftspolitische Hinderungsgründe für eine gleichwertige Verteilung von Arbeit. Der höhere Verdienst des Mannes ist ein Steueranreiz, der eine rasche Änderung dieses Zustands erschwert.

Patrik Schellenbauer sieht das ähnlich. Der Arbeitsmarkt spiegelt die Gesellschaft wider. Die Politik versucht, dies nun mit der Brechstange zusätzlicher Regulierungen umzukehren. Daneben gibt es andere Ansätze, wie die Kampagne von männer.ch, die den Anteil Teilzeit arbeitender Männer auf 20% erhöhen möchte. Dies ist zwar sympathisch, es entbehrt aber auch nicht einer gewissen Ironie, dass der Bundesrat einerseits eine Fachkräfte-Initiative ergreift, andererseits den Männern die Teilzeit schmackhaft machen möchte – in der Hoffnung, dass dann mehr Frauen einspringen. Es ist höchst unsicher, ob das funktioniert. Denn Männer und Frauen arbeiten heute in so unterschiedlichen Berufswelten, dass eine Substitution zumindest kurzfristig kaum möglich ist. Es wird im Gegenteil den Fachkräftemangel weiter akzentuieren.

Für **Hugo Schumacher** (SO) ist die Gesellschaft die Basis des wirtschaftlichen Erfolgs der Schweiz. Allerdings ist die Akzeptanz der Zuwanderung beschädigt. Damit wird diese zu einem kostbaren, weil beschränkten Gut. Wie gedenkt man damit umzugehen? Ist es nicht sinnvoll, sie in diesem Fall zu regeln?

Josef Maushart glaubt, dass die Initianten der Zuwanderungsinitiative inzwischen selbst realisieren, dass sie der Schweiz ein Problem verursachen. Deshalb denkt man nun darüber nach, statt einer Kontingentierung eine Zusatzabgabe für Zuwanderung einzuführen. Dies hält der Votant für einen sehr kritischen Weg, der die Arbeitskosten nur erneut verteuern würde. Doch die Schweiz bewegt sich heute punkto Wettbewerbsfähigkeit bereits an einer kritischen Grenze. Alles, was die Möglichkeit, Leute aus

dem Ausland zu rekrutieren, verteuert oder verkompliziert, schadet dem Wirtschaftsstandort. Es ist zwar zu sehen und zu akzeptieren, dass die Zuwanderung nicht mehr in diesem Umfang wie bis anhin gewollt ist. Der Votant sieht jedoch seine Aufgabe darin, die Folge dieses Handelns dem Stimmvolk darzulegen.

Patrik Schellenbauer unterstützt das. Wird Zuwanderung wertvoller, gibt es verschiedene Wege, damit umzugehen. Eine Abgabe führt zu teurerer Arbeit, was zudem die ökonomische Aktivität bremsen würde – mit entsprechenden Folgen für den Wohlstand. Es wäre eine Illusion zu glauben, dass in einem so offenen, global vernetzten Land wie der Schweiz durch derartige regulierende Massnahmen der Wohlstand für die Inländer unverändert bliebe. Kontingente sind, egal wie sie umgesetzt werden, ein Giftschrank. Als Folge würde ein Verteilungskampf um diese Kontingente losgehen (Landwirtschaft, Spitäler etc.), der die Schweiz über Jahre hinaus daran hindern wird, sich stattdessen mit produktiven Reformen zu befassen. Das kann man sich nicht leisten.

Ursula Renold ergänzt, dass die Gesundheitsversorgung eine staatliche Aufgabe ist. Der Pflegebedarf wird aufgrund der Demographie extrem zunehmen. Besieht man sich heute die Zusammensetzung des Personalkörpers in den Gesundheitsinstitutionen, müssen entweder Spitäler geschlossen oder Leute aus der Privatwirtschaft in die Spitäler abgezogen werden. Dies führt zu massiv höheren Löhnen, was sich wiederum negativ auf das Steuersubstrat auswirkt. Das Ganze ist systemisch derart komplex, dass die Schweiz bislang mit planwirtschaftlichen Steuerungsmassnahmen noch nie gute Erfahrungen gemacht hat.

Sarah Gabi Schönenberger (BE) möchte wissen, warum eine Erhöhung des Frauenanteils so schwierig umzusetzen ist – da diese Massnahme ja erkannt ist als ein entscheidender Beitrag zur Verbesserung der Situation. Wodurch liesse sich das konkret ändern?

Ursula Renold betont, dass erst die negativen Steueranreize für die Frauen eliminiert werden müssen, damit es attraktiver wird, als Zweitverdienende aktiv zu werden. Wichtig wäre weiter eine Erhöhung des Angebots der familienexternen Betreuung. Heute ist das nur möglich für jene, die es sich auch leisten können.

Doris Häfliger (SO) ist damit nicht einverstanden. Viele Frauen wollen arbeiten, weil sie (wieder) in das Berufsleben einsteigen wollen. Die Steuerfrage ist als Anstoss nicht entscheidend. Eine provokative Frage zur Beziehung zwischen Wirtschaftswachstum und Wohlstand: Wo hört das auf?

In Japan, antwortet **Josef Mauhsart**. Japan ist in seiner demographischen Entwicklung der Schweiz etwa um 20 Jahre voraus. Heute haben die Japaner eine dramatische Staatsverschuldung von rund 240% des BIP, etwa doppelt so hoch wie Italien. Nicht einmal die Griechen sind so verschuldet. Seit 20 Jahren kommen die Japaner aus dem Nullwachstum nicht heraus. Der Votant ist fest überzeugt, dass das Wachstum auch in Europa aufhören wird. Die grossen Unternehmen wandern ab nach Asien, in die Wachstumsmärkte – sie haben die Möglichkeit dazu. Die KMU-Unternehmen aber leben zum allergrössten Teil von Geschäften mit den umliegenden Märkten. Die Schweiz muss also lernen, in Zukunft in einer Umgebung mit Nullwachstum zu wirtschaften. Die Frage ist nur, was dies für die einzelne Firma bedeutet. Kann die Wettbewerbsfähigkeit aufrechterhalten werden und die Schweiz die Kaufkraft in diesem Szenario einigermaßen erhalten? Es geht vor allem darum, in Zukunft nicht zu tief abzustürzen.

Jean-Pierre Summ macht beliebt, sich die restliche Diskussion für den Lunch im Steinernen Saal aufzusparen. Der Tagungspräsident dankt allen Teilnehmenden für ihre engagierte Diskussion. Dank gilt insbesondere dem Organisator Pascal Andres von der Landeskantlei Basel-Landschaft, der heute leider verhindert ist, ebenso Fritz Brechbühl und Myriam Ackermann von der Staatskanzlei Solothurn sowie den Referierenden und der Moderatorin. Jean-Pierre Summ weist darauf hin, dass im Frühjahr die Arbeitsgruppe der IPK eine neue Tagung vorbereiten wird, die wiederum in Solothurn stattfinden wird. Folien und Vorträge werden auf der Homepage des Kantons Basel-Landschaft aufgeschaltet sein. Der Tagungspräsident schliesst die Sitzung und lädt alle Anwesenden zum Stehlunch ein.

*

Für das Protokoll:

Markus Kocher, Landeskantlei Basel-Landschaft

*

Beilagen:

1. Folien zum Referat von Patrik Schellenbauer
2. Folien zum Referat von Ursula Renold
3. Folien zum Referat von Urs Schmid
4. Folien zum Referat von Josef Mauhsart