

**Vorlage an den Landrat**

Vom 5. März 2002

Schriftliche Beantwortung der Interpellation der FDP-Fraktion: Unser Wirtschaftsstandort und Mangel an Spezialisten mit höherer Fachausbildung (2001/304)

An der Landratssitzung vom 13. Dezember 2001 reichte die FDP-Fraktion eine Interpellation zum Thema "Unser Wirtschaftsstandort und Mangel an Spezialisten mit höherer Fachausbildung" ein. Der Vorstoss hat folgenden Wortlaut:

"In den Unternehmen unseres Wirtschaftsraumes macht sich seit längerer Zeit ein Mangel an Spezialisten und Ingenieuren in vielen Fachrichtungen bemerkbar. In einigen Branchen (Hochbau, Metallbau, Chemie, Elektro, Telematik, Maschinenbau) wird es problematisch, die erforderlichen Schlüsselstellen zu besetzen.

Wenn sich in Zeiten eines guten Wirtschaftsganges das Arbeitsvolumen steigert, geraten viele Firmen in die schwierige Lage, dass sie infolge Mangels an Spezialisten oder Ingenieuren in ihrer Entwicklung behindert sind. Strategische Entscheide in Unternehmen können sich auch auf Fachkräftemangel abstützen und eine Abwanderung in günstigere Regionen bewirken. Solche Standortentscheide ziehen meistens auch Verluste von Arbeitsplätzen mit sich.

Ein Mangel an spezialisierten Fach- und Führungskräften ist bedenklich, und er ist für den Wirtschaftsstandort nicht förderlich. Ich bitte die Regierung um schriftliche Beantwortung folgender Fragen in diesem Zusammenhang:

- 1. Wie sieht die Regierung die regionale Entwicklung in diesem Zusammenhang?*
- 2. Wie sieht die Entwicklung in den Nachbarländern (Frankreich/Deutschland) aus?*
- 3. Hat die Regierung Kenntnis über die Gründe von Standortwechseln von Firmen?*
- 4. Liegen Kennzahlen oder Meldungen aus der Wirtschaft vor, die ein rasches Handeln in die richtige Richtung erlauben?*
- 5. Kann die Regierung eine Aussage machen bezüglich Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort in diesem Zusammenhang?*
- 6. Welche Massnahmen plant oder initialisiert die Regierung, um die Wirtschaft in diesem Punkt zu unterstützen?"*

Antwort des Regierungsrates

Grundlegend darf man davon ausgehen, dass die Nordwestschweiz den Strukturwandel der vergangenen Jahre gut gemeistert hat und heute nach wie vor ein attraktiver Standort ist. Einer der wesentlichen Standortfaktoren der Region ist die hohe Qualität des Arbeitsmarktes. Sowohl an der Universität und an der Fachhochschule beider Basel als auch in den Unternehmen der Region hat sich enorm viel fachspezifisches Know-how gebildet.

Ein Mangel an spezialisierten Führungskräften, insbesondere in den in der Interpellation genannten Branchen, ist jedoch in der Tat festzustellen. Dieses Problem ist allerdings nicht nur in der Nordwestschweiz vorhanden. Vielmehr ist es ein schweizerisches, ja sogar europäisches Phänomen. Dies bedeutet, dass wir aus lokaler Sicht einen Wettbewerb gegen ein grosses Umfeld gewinnen müssen.

Absolventinnen und Absolventen einer Fachhochschule oder einer höheren Fachschule absolvieren meist zuerst eine Berufslehre. Somit hätte es die Wirtschaft eigentlich in der Hand, den nötigen Nachwuchs heranzubilden. Es hat sich nun gezeigt, dass gewisse Firmen und Branchen während wirtschaftlich schwierigeren Zeiten ihre Lehrlingszahlen tendenziell reduziert haben. Dies trifft beispielsweise für die Chemieberufe zu. Die Lehrlingszahlen in den Branchen Metallbau und Maschinenbau sind unter anderem deshalb zurückgegangen, weil Firmen ihren Standort in unserer Region aufgegeben haben oder weil Firmenschliessungen erfolgt sind. Zu beobachten sind auch Attraktivitätsverluste von Branchen im Zusammenhang mit Firmenschliessungen. Sie haben sofort Auswirkungen auf das Verhalten der Jugendlichen: Sie hüten sich, in Branchen einzusteigen, die durch Firmenschliessungen von sich reden machen.

Es muss immer wieder mit Nachdruck darauf aufmerksam gemacht werden, dass Firmen und Branchen den Nachwuchs selbst steuern. Eine Reduktion von Lehrlingszahlen hat Auswirkungen mit nachhaltigen Folgen: Sie schlägt auf die Absolventen- und Absolventinnenzahlen von Fachhochschulen oder höheren Fachschulen durch und führt dazu, dass drei bis vier Jahre später die entsprechenden Spezialistinnen und Spezialisten auf dem Arbeitsmarkt fehlen.

Zu den einzelnen Fragen

1. Wie sieht die Regierung die regionale Entwicklung in diesem Zusammenhang?

Der Zugang und die Versorgung des kantonalen Arbeitsmarktes mit ausländischen Arbeitskräften ist bis zur Einführung der bilateralen Verträge (frühester Zeitpunkt: 2. Quartal 2002) und des darin enthaltenen Dossiers über den freien Personenverkehr und weitere 5 Jahre darüber hinaus weiterhin über Kontingente geregelt. Bewilligungen für Grenzgänger/innen unterliegen hierseits keiner Kontingentierung, sind also zahlenmässig nach oben nicht begrenzt. Ab der Inkraftsetzung der bilateralen Verträge plus 5 Jahre fällt bei den Grenzgänger/innen die Grenz-

zone dahin. Ab diesem Zeitpunkt erhalten sie – wie andere EU-Arbeitskräfte auch – die volle Freizügigkeit, d.h. den Zugang zum gesamtschweizerischen Arbeitsmarkt.

Die dem Kantonalen Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) vom Bund zum Zweck der Bewilligung ausländischer Fachkräfte bzw. Spezialistinnen und Spezialisten zur Verfügung gestellten Kontingente reichten in der Vergangenheit jeweils aus, um die im Kanton benötigten ausländischen Fachkräfte zur Verfügung zu stellen. Innerhalb der letzten Kontingentsperiode 2000/2001 zwar nur knapp, doch konnte die Nachfrage der Unternehmungen nach Spezialistinnen und Spezialisten dank der vom Bund zusätzlich zur Verfügung gestellten 20 Jahresaufenthaltskontingente schlussendlich befriedigt werden. Basierend auf der derzeitigen wirtschaftlichen Entwicklung ist davon auszugehen, dass die im Rahmen des bisherigen Rechts bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der bilateralen Verträge zur Verfügung stehenden Kontingente auch bis dannzumal ausreichen werden. Ab dem Inkrafttreten der bilateralen Verträge gibt es dann (a) Kontingente für EU-Staatsangehörige und (b) Kontingente für Angehörige aus Drittstaaten (ausserhalb der EU). Die Kontingente für Staatsangehörige aus der EU sind gross gefasst, so dass aus Sicht des KIGA davon ausgegangen werden kann, dass hier keine Engpässe zu erwarten sind. Ausserdem ist festzuhalten, dass der Kontingentierung der rechtliche Anspruch der EU-Bürger/innen auf Bewilligungserteilung gegenübersteht. Es ist offen, was bei einer Ausschöpfung der Kontingente passiert.

Anders verhält es sich bei den Kontingenten für den Personenkreis aus sogenannten Drittstaaten. Die Vorgaben des Bundes für diesen Personenkreis sind sehr knapp gehalten. Sie sollen es aber trotzdem auch in Zukunft ermöglichen, ausgewählte und hochqualifizierte Fachkräfte aus diesen Staaten in der Schweiz bzw. im Kanton Basel-Landschaft zu beschäftigen, wenn sich im EU-Raum niemand Vergleichbarer findet.

Im Hinblick auf die Frage des Mangels an Fachkräften und Spezialistinnen und Spezialisten als wachstumslimitierenden Faktor gilt es darauf hinzuweisen, dass der Kanton Basel-Landschaft bzw. die Region Basel in der Vergangenheit gesamtschweizerisch die Region mit dem stärksten Wachstum darstellte. Auch für die kommenden Jahre prognostizieren führende Institute (BAK) für die Region Basel das stärkste BIP-Wachstum. Dies lässt die Beurteilung zu, dass die Region über eine überdurchschnittlich gute Ausstattung an Kapital (und dazu zählt insbesondere auch das Humankapital) sowie Arbeit verfügt.

Auch im direkten Vergleich mit den Regionen Südbaden und Elsass – die im Vergleich zu ihren jeweiligen nationalen BIP-Raten ebenfalls überdurchschnittliche Zuwachsraten aufweisen – zeigt die Region Basel, gemäss den Untersuchungen der BAK, eine höhere BIP-Wachstumsrate.

Wie die führenden Konjunkturprognoseinstitute anlässlich ihrer Herbstprognosen im vergangenen Jahr weiter anmerkten, entwickelte sich die Schweiz innerhalb Europas in den vergangenen Jahren, was die BIP-Veränderungsraten anbelangt, vom wirtschaftlichen "Unterperformer" zum "Überperformer". Wies die Schweiz zu Beginn der neunziger Jahre im europäischen Ver-

gleich noch unterdurchschnittliche Wachstumsraten auf, so änderte sich diese Situation in den vergangenen Jahren derart, dass für die Schweiz zukünftig mit höheren Wachstumsraten als für den europäischen Durchschnitt gerechnet wird. Insbesondere wird davon ausgegangen, dass die Schweiz ein deutlich stärkeres Wachstum als Deutschland oder Frankreich aufweisen wird. Die Ausstattung der Schweiz mit Technologien und Arbeitskräften für die kommenden Jahre wird somit im europäischen Vergleich als grundsätzlich überdurchschnittlich eingestuft.

2. Wie sieht die Entwicklung in den Nachbarländern (Frankreich/Deutschland) aus?

Detaillierte Unterlagen zur Situation in den Nachbarländern Frankreich und Deutschland liegen nicht vor. Gewisse Informationen sind aus dem periodischen Erfahrungsaustausch mit den Arbeitsmarktbehörden aus Deutschland und Frankreich vorhanden: So zeigten sich z.B. nach Beurteilung der deutschen Behörden die in Deutschland geforderten "Green Cards" für ausländische Arbeitskräfte als wenig effektiv. Die Green Cards wurden nur etwa zu einem Drittel beantragt.

Die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von hochspezialisierten Fachkräften – wie das Beispiel der Green Cards für Informatikspezialisten in Deutschland zeigt – liegen denn auch in erster Linie darin, dass die gesuchten Arbeitskräfte generell knapp sind oder nicht bereit sind, sich zu den gebotenen Bedingungen (u.a. Lohn) anstellen zu lassen. Die Erfahrungen des KIGA bestätigen denn auch, dass die Knappheit an Fachkräften in gewissen Branchen nicht vornehmlich durch die Kontingentsgrösse für ausländische Arbeitskräfte bewirkt worden ist, sondern im wesentlichen schlichtweg durch die Knappheit solcher Arbeitskräfte generell. Dies wird auch dadurch untermauert, dass in Europa insgesamt, trotz freiem Personenverkehr, in gewissen Branchen ein Mangel an Spezialisten besteht.

3. Hat die Regierung Kenntnis über die Gründe von Standortwechseln von Firmen?

Es sind keine Informationen bekannt, dass sich Unternehmungen für einen Standortwechsel entschieden haben, der seine Ursache in einem Fachkräftemangel oder in einer mangelhaften Versorgung mit ausländischen Fachkräften hat. Die Knappheit von Fachkräften, besonders "aus dem eigenen Boden", wird in Gesprächen mit Baselbieter Unternehmen gelegentlich zwar beklagt. Standortentscheide von Unternehmungen, die von der Schweiz ins Ausland wechselten, scheinen jedoch durch andere strategische Überlegungen (freier Marktzugang in die EU/USA; Eliminierung gesetzgeberischer Unsicherheiten, z.B. in der Gentechnologie) motiviert zu sein.

Auf der anderen Seite begründen Unternehmungen ihren Entscheid zur Ansiedlung in der Schweiz bzw. im Kanton Basel-Landschaft im Wesentlichen mit dem gut qualifizierten Arbeitsangebot, der hohen politischen Stabilität, den wirtschaftlich attraktiven Rahmenbedingungen (tiefe Steuerquote etc.), dem hohen Arbeitsfrieden, der sehr guten Infrastruktur und der unbürokratischen Arbeit der Behörden.

4. *Liegen Kennzahlen oder Meldungen aus der Wirtschaft vor, die ein rasches Handeln in die richtige Richtung erlauben?*

Diese Frage führt zu einem Grundproblem in der angesprochenen Problematik, die sich – in abgeschwächter Form – auch bei der Bereitstellung des Angebotes an Weiterbildungs- und Umschulungsmassnahmen für Stellensuchende stellt. Es ist nämlich (auch durch die Bundesämter) immer wieder festzustellen, dass es der Arbeitgeberschaft Mühe bereitet, konkrete Qualifikationsbedürfnisse in einem mittelfristigen Zeitrahmen verbindlich zu definieren. Seit der Einführung der arbeitsmarktlichen Massnahmen hat die Frage "Weiterbildung/Umschulung – wohin?" letztlich arbeitgeberseitig nie konkret genug beantwortet werden können.

Die Frage nach dem Vorhandensein von Kennzahlen muss deshalb leider mit nein beantwortet werden.

5. *Kann die Regierung eine Aussage machen bezüglich Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort in diesem Zusammenhang?*

Die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften ist ein positiver Standortfaktor – dies ist eine ökonomische Trivialität, die auch und im speziellen in einer so hoch entwickelten Region wie der Nordwestschweiz zutrifft.

6. *Welche Massnahmen plant oder initialisiert die Regierung, um die Wirtschaft in diesem Punkt zu unterstützen?*

Insbesondere weil dem Regierungsrat bewusst ist, dass das Vorhandensein von Spezialwissen ein wichtiges Kriterium für die Standortwahl einer Firma ist, hat er im Bereich Berufsbildung Massnahmen eingeleitet, die dazu beitragen sollen, den Jugendlichen den Weg zur Spezialistin oder zum Spezialisten zu ermöglichen:

- Optimale Information der Jugendlichen über die Berufsbildung (unter anderem durch Unterstützung der Berufsschau der Wirtschaftskammer Baselland und durch Unterstützung von Schnuppertouren etc.
- Forcieren von zukunftssträchtigen Berufen (z.B. Informatikerin/Informatiker, Mediamatikerin/Metiamatiker)
- Unterstützen neuer Ausbildungsmodelle im Bereich Hochbau

Als weitere Massnahmen kann das Impulsprogramm Familie + Beruf genannt werden, mit welchem im laufenden und in den kommenden zwei Jahren die Anzahl der Kinderbetreuungsplätze speziell im Altersbereich 0 bis 4 Jahre erhöht werden soll, um kinderbedingte Berufsunterbrüche zu vermeiden.

Nach der Beurteilung des Regierungsrates kann zudem der freie Personenverkehr sehr viel bringen, wenn die Möglichkeiten, die er bietet, richtig genutzt werden. Die EU bildet im Verhältnis zur Schweiz doch ein riesiges Arbeitskräftereservoir – auch bei den knappen Spezialistinnen und Spezialisten –, das infolge des vergleichsweise hohen Lohnniveaus und der hohen Lebensqualität bei uns als Chance zu betrachten ist. In diesem Zusammenhang gilt es, den Standortfaktor "Internationale Schule" zu verstärken. Internationale Schulen bieten international standardisierte Ausbildungen für fremdsprachige Kinder in deren Sprache an und stellen damit sicher, dass insbesondere Spezialistinnen und Spezialisten innerhalb der international ausgerichteten Konzerne eingesetzt werden können, ohne dass dadurch die Kinder dieser Familien Einbussen bei ihrer Ausbildung erleiden.

Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen der Arbeitslosenversicherung Ausbildungs- und Einarbeitungszuschüsse gewährt werden können, die letztlich auch eine Umschulungsmöglichkeit und damit Spezialisierung von Stellensuchenden ermöglichen. Dies ist vor allem dort denkbar, wo grössere Technologiesprünge oder Veränderungen der Berufsbilder stattfinden. Diese Massnahmen ermöglichen es insbesondere, dass ein Unternehmen die Zusatzqualifikation spezifisch auf seinen Betrieb ausrichten kann.

Liestal, 5. März 2002

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

der Präsident:

Schmid

der Landschreiber:

Mundschin