

Kampf um die Fachkräfte

Autor(en): Kristin Kranenberg

Quelle: Basler Stadtbuch

Jahr: 2015

<https://www.baslerstadtbuch.ch/.permalink/stadtbuch/7079dc47-2bc8-4b25-a326-6ca645e75eaa>

Nutzungsbedingungen

Die Online-Plattform www.baslerstadtbuch.ch ist ein Angebot der Christoph Merian Stiftung. Die auf dieser Plattform veröffentlichten Dokumente stehen für nichtkommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung gratis zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrücke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des vorherigen schriftlichen Einverständnisses der Christoph Merian Stiftung.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Die Online-Plattform [baslerstadtbuch.ch](http://www.baslerstadtbuch.ch) ist ein Service public der Christoph Merian Stiftung.

<http://www.cms-basel.ch>

<https://www.baslerstadtbuch.ch>



Neben der internationalen Rekrutierung von Spezialisten profitieren Pharma und Life Sciences auch von den Hochschulen in der Region: hier ein Blick in die Hochschule für Life Sciences der FHNW

KAMPF UM DIE FACHKRÄFTE

Das grosse Hoffen auf eine wirtschafts- freundliche Umsetzung der Einwanderungsinitiative: zu Besuch bei Personalspezialisten im Basler Life-Sciences- und Finanzsektor

Vor beinahe zwanzig Jahren lancierte die Beratungsgruppe McKinsey in den Vereinigten Staaten den Ausdruck «war for talent», der bedeutete, dass Unternehmen nichts anderes als einen Krieg um die klügsten und tüchtigsten Manager führten. Der Kampf um Fachkräfte wurde zu einem geflügelten Wort, und im internationalen Jargon der Human-Resources-Abteilungen stehen diese «Talente» mittlerweile für Fachkräfte jeglicher Art, die man für das Unternehmen gewinnen möchte.

Wiebke Bräuer leitet die Abteilung «Talent Scouting and Employer Branding» beim Pharmakonzern Roche. Ein siebenköpfiges Team hält unter ihrer Ägide Ausschau nach Fachkräften, die an den Standorten Basel und Kaiseraugst gebraucht werden oder künftig gebraucht werden könnten. Denn Personalscouts suchen auch proaktiv. Sie durchstöbern die professionellen und sozialen Netzwerke wie LinkedIn oder Xing und pflegen auch sonst rege Kontakte im Aus-

bildungs- und Arbeitsmarktbereich. «Wir sind sehr viel am Telefon», sagt Bräuer.

Pluspunkt Flughafen

Von den weltweit 88 500 Angestellten bei Roche arbeiten rund 14 000 Personen in der Schweiz und davon wiederum insgesamt 10 800 am Basler Hauptsitz und im nahe gelegenen Kaiseraugst. Weil hier neben der Forschung auch produziert wird, ist das Jobspektrum entsprechend breit: vom biotechnologisch geschulten Ingenieur bis zum «Real World Data Scientist», der die Rückmeldungen am Markt zugelassener Arzneimittel beurteilt. «In der realen Welt gibt es viel mehr Daten als in der Forschung», erläutert Bräuer. Gefragt ist in diesem Job neben Erfahrung mit Datenanalysen auch ein naturwissenschaftlicher Hintergrund.

Bei der Suche nach Personen mit den gewünschten Doppelqualifikationen werden Bräuer und ihr Team zum Teil in der Region

fündig. So bietet die Hochschule für Life Sciences der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) in Zusammenarbeit mit der Industrie Lehrgänge wie Biomedizinische Informatik oder Pharmatechnologie an. Doch international orientiert bleibt die Rekrutierung allemal: Nicht-Schweizer machen sechzig Prozent der Belegschaft von Roche in der Schweiz aus, am Hauptsitz sind um die neunzig Nationalitäten vertreten.

In puncto Work-Life-Balance könne Basel durchaus mit Pharma-Hotspots wie der Region Paris oder dem amerikanischen New Jersey mithalten, ist Bräuer – selbst Deutsche – überzeugt. Die Expats wissen etwa die zentrale Lage in Europa und nicht zuletzt die guten Flugverbindungen zu schätzen. «Der Flughafen ist ein sehr grosser Vorteil.» Ausserdem gehe vom Hauptsitz eines Unternehmens für viele Menschen eine Attraktivität aus, so die Personalexpertin. Hier werden wichtige Entscheidungen getroffen und es lassen sich nützliche Kontakte knüpfen.

Mehr als zehn Prozent Grenzgänger

Ob Mediziner, Biochemikerinnen und sonstige Spezialisten künftig im gleichen Ausmass nach Basel geholt werden können, ist allerdings fraglich. Denn mit der Umsetzung der Initiative «Gegen Masseneinwanderung» droht der Schweizer Wirtschaft bekanntlich die Wiedereinführung von Kontingenten für Staatsangehörige aus der EU sowie ein Inländervorrang am Arbeitsmarkt. Die Politik hat die Initiative bis Februar 2017 umzusetzen. Im Sommer 2015 sprach Severin Schwan, der österreichische Konzernchef von Roche, in der «Aargauer Zeitung» die Hoffnung aus, dass man «in gutschweizerischer Manier» schon eine Lösung finden werde. «Hauptsache ist, dass die Grenzen offenbleiben und wir die Talente aus der ganzen Welt, inklusive EU, in die Schweiz bringen», so Schwan.

Vielleicht bewirkt die Volksinitiative «Raus aus der Sackgasse» (Rasa), die im Oktober 2015 eingereicht wurde, eine Wende in der Sache. Rasa will eine neue Abstimmung über die Einwanderungsinitiative für den Fall, dass deren Umsetzung zu einer Auflösung der bilateralen Verträge mit der EU führen sollte. Doch viele fragen sich, ob eine Gegeninitiative die Lage nicht eher erschwert als erleichtert. Die Wirtschaft blickt auf jeden Fall sorgenvoll in die Zukunft: Im «Stimmungsbarometer 2015» des Arbeitgeberverbands Basel wird die Einwanderungsinitiative als drittgrösste «Herausforderung» genannt, hinter der Suche nach qualifiziertem Personal – und am meisten Sorgen bereitet den Unternehmen der Region nach wie vor der starke Franken.

Eine buchstabengetreue Umsetzung der Einwanderungsinitiative würde eine Region wie Basel zusätzlich treffen, wären doch die Grenzgänger in die Kontingentierung miteinzubeziehen. Im zweiten Quartal 2015 belief sich deren Anzahl in den Kantonen Basel-Stadt, Basel-Landschaft und Aargau auf insgesamt 69 553 Personen. Gemessen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in der Nordwestschweiz ist das ein Anteil von mehr als zehn Prozent.

Umworbene Versicherungsmathematiker

«Für uns als Unternehmung im Dreiländereck wäre es einschneidend, wenn wir nicht mehr die Freiheit hätten, auch auf den deutschen und französischen Arbeitsmarkt zurückzugreifen», sagt Stephan Walliser, Leiter «Human Resources Schweiz» der Basler Versicherungen. An deren Hauptsitz sind die Grenzgänger in allen Abteilungen anzutreffen; sie machen rund neun Prozent der Belegschaft von knapp über dreitausend Mitarbeitenden aus.

In Kreisen der Wirtschaft besteht zudem die Befürchtung, dass sich nach einer Umsetzung der Initiative ein Streit zwischen

einzelnen Firmen um die Zuteilung der Kontingente entwickeln könnte. Stephan Walliser hätte für dieses Szenario einen Vorschlag parat: «Man könnte die Zuteilung beispielsweise vom Sozialengagement der Unternehmen abhängig machen. Das wäre einer von diversen Lösungsansätzen.» Das gute Beispiel liefern die Basler Versicherungen gerade selbst, indem sie in Zusammenarbeit mit der Invalidenversicherung (IV) Wiedereingliederungsplätze anbieten, um Personen mit einer IV-Rente wieder fit für den Arbeitsmarkt zu machen.

Doch noch ist ungewiss, wie die Umsetzung der Initiative aussehen wird, zumal diese keine Zahlen oder Formeln für die Kontingente vorschreibt. Fest steht nur: Die Rekrutierung von Fachkräften ist für viele Firmen auch ohne Kontingentierung schwierig genug. In einer Umfrage des Personalvermittlers Manpower von 2015 gaben 41 Prozent der 750 befragten Firmen in der Schweiz an, mit «Talentknappheit» zu kämpfen. Mangel herrscht nicht allein in den dafür bekannten Bereichen wie Technik und Gesundheitswesen, sondern auch auf Führungsebene und in den akademischen Berufen. So sind in der Versicherungsbranche die Mathematiker besonders umworben – was wohl auch damit zusammenhängt, dass mathematische Talente relativ dünn gesät sind.

Wichtige Willkommenskultur

Stephan Walliser sieht in seinem Unternehmen zwei weitere Engpässe: Zum einen verlaufe die Rekrutierung von Informatikern oftmals harzig, weil man hier als Arbeitgeber mit IT-Beratungsunternehmen in Konkurrenz stehe. Bei der Suche nach erfahrenen Finanzfachleuten wiederum, zum Beispiel nach einem Asset Manager für den Anlagebereich, begeben man sich in das Revier der Banken. Diese hätten den nach der Finanzkrise entstandenen Imageschaden wieder überwunden, stellt Walliser fest.

«Die Finanzspezialisten sind oft stark auf Zürich fokussiert, es ist nicht einfach, sie nach Basel zu bringen.» Doch Walliser ist überzeugt: «Trotz Fachkräftemangel sind gestandene Manager und Fachspezialisten zu gewinnen, wenn interessante Aufgaben in Aussicht gestellt, Freiraum bei der Arbeit und vor allem Wertschätzung im persönlichen Umgang untereinander geboten werden.»

Die McKinseyaner formulierten es 1998 so: Die Hoffnungsträger bräuchten neben einer anständigen Belohnung unter anderem Ellbogenfreiheit («elbow room») im positiven Sinne und dazu eine gewisse Autonomie («head room»), um selbständig Entscheidungen treffen zu können. Heute verwenden HR-Spezialisten in den internationalen Unternehmen ganze Checklisten. Wie steht es etwa um die Laufbahnbegleitung und das kollegiale Umfeld? Die Fachkräfte sollen sich willkommen fühlen – ob sie nun einen Schweizer oder einen ausländischen Pass haben.