

**Universität
Basel**

Center for International Economics
and Business | CIEB

Arbeitgeberbarometer Basel Ergebnisse der Befragung 2023

Dr. Christian Rutzer¹, Dr. Matthias Niggli
Basel, Mai 2023

¹Adresse: Center for International Economics and Business | CIEB, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Basel, Peter Merian-Weg 6, CH-4002 Basel, Schweiz. Kontakt: christian.rutzer@unibas.ch.

Inhaltsverzeichnis

1	Management Summary	2
2	Einleitung	4
3	Struktur der befragten Unternehmen	5
4	Wirtschaftliche Lage und Marktumfeld	7
5	Auslandsverflechtung	9
5.1	Bedeutung des Auslands	9
5.2	Zugang zum EU-Binnenmarkt	10
6	Fachkräfte und Homeoffice	11
6.1	Verfügbarkeit von Arbeitskräften	11
6.2	Massnahmen im Personalmanagement	12
6.3	Homeoffice	13
7	Unternehmensstrategien und Unsicherheiten	15
7.1	Anpassungen im Produktionsprozess	15
7.2	Unsicherheiten	16
8	Standortfaktoren und aktuelle wirtschaftspolitische Themen	17
8.1	Standortfaktoren	17
8.2	Aktuelle wirtschaftspolitische Themen	19
9	Mitgliederzufriedenheit	19
	Anhang A Fragebogen	22

1 Management Summary

Struktur der Unternehmen 109 Unternehmen aus der Region haben an der Befragung teilgenommen. Der grösste Teil davon kommt aus den Kantonen Basel-Stadt oder Basel-Landschaft, ist dem Dienstleistungssektor zuzuordnen und verfügt über eine eher kleine Belegschaft von weniger als 50 Mitarbeitenden.

Wirtschaftliche Lage und Marktumfeld Die Befragung zeigte, dass sich das allgemeine Geschäftsklima im Nachgang der Pandemie-Jahre deutlich aufgehellt hat. So haben knapp ein Drittel der Unternehmen beispielsweise angegeben, dass sie im Geschäftsjahr 2022 zusätzliche Arbeitsplätze schaffen konnten (letzte Umfrage Geschäftsjahr 2020: 15%). Ein vergleichbares Muster zeigt sich bei den Unternehmensgewinnen. Der Aufschwung scheint zudem besonders stark in den Branchen 'Handel', 'Verkehr, Gastro & sonstige Dienstleistungen' sowie dem Industriesektor ausgeprägt zu sein. Zugleich ist er bei kleineren Unternehmen etwas weniger stark auszumachen als bei grösseren Unternehmen. Der erfreuliche Geschäftsgang dürfte sich zudem weiter fortsetzen, da der Grossteil der Unternehmen von einem weiterhin günstigen Geschäftsklima ausgeht.

Auslandsverflechtung Die Einschätzung der Bedeutung des Auslands für den eigenen Unternehmenserfolg unterscheidet sich stark zwischen verschiedenen Unternehmen und Branchen. Insbesondere der Industriesektor ist stark mit dem Ausland verbunden, während der Dienstleistungssektor dem Ausland nur eine geringe Bedeutung beimisst. Dieser Unterschied zeigt sich auch in der Bewertung der bilateralen Beziehungen zur Europäischen Union, welche von Unternehmen des Industriesektors markant wichtiger eingeschätzt werden als von Dienstleistungsunternehmen. Neben seiner Funktion als Absatzmarkt und als Lieferant von Vorleistungen spielt das Ausland bei der Rekrutierung von Fachkräften eine wichtige Rolle.

Fachkräfte und Homeoffice Die Befragten messen Fachkräften mit Berufslehraabschluss die grösste Bedeutung für ihr Unternehmen bei, gefolgt von Fachkräften mit akademischem Abschluss. Die Knappheit von Fachkräften wird je nach Branche unterschiedlich beurteilt. Von hoher Knappheit berichten insbesondere die Bereiche 'Gesundheit' sowie 'Bau, Energie, Wasser, Bergbau'. Neben der Rekrutierung beschäftigen sich die Unternehmen auch mit der langfristigen Bindung von Angestellten. Massnahmen zur Mitarbeiterweiterbildung, der Beschäftigung älterer Mitarbeiter sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden diesbezüglich als zentral betrachtet. Schliesslich ist Homeoffice bei vielen Unter-

nehmen Alltag geworden. Die Verbreitung ist jedoch je nach Branche sehr unterschiedlich und die Mehrheit der Unternehmen erwartet für die Zukunft keine weitere Zunahme von Homeoffice.

Unternehmensstrategien und Unsicherheiten Die stetige Anpassung von Unternehmensprozessen wird als entscheidend angesehen. Dabei sind Anpassungen häufiger in der Informations- und Kommunikationsbranche als in anderen Branchen zu finden und werden öfter von grösseren Unternehmen durchgeführt. In punkto Unsicherheiten stand das letzte Geschäftsjahr insbesondere im Zeichen einer aufkommenden Inflation. Entsprechend war die Preisentwicklung ein wichtiger Unsicherheitsfaktor für die Befragten. Vorwiegend kleinere Betriebe sehen auch die Regelung der Nachfolge als bedeutenden Unsicherheitsfaktor, während Unternehmen des Handels und der Industrie sich stärker mit Währungsrisiken auseinandersetzen.

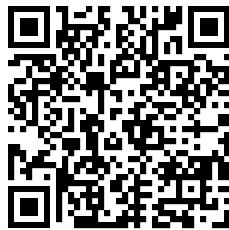
Standortfaktoren und aktuelle wirtschaftspolitische Themen Unter den wirtschaftspolitisch beeinflussbaren Standortfaktoren stellten sich eine gute verkehrstechnische Erreichbarkeit, die steuerliche Belastung sowie Infrastrukturkosten als die wichtigsten Aspekte heraus. Bei aktuellen politischen Themenfeldern wiederum wurden eine Reform der Altersvorsorge sowie die Einführung einer Individualbesteuerung besonders hervorgehoben. Demgegenüber kommt dem in Basel-Stadt eingeführten Mindestlohn keine grosse Bedeutung zu.

Mitgliederzufriedenheit Die Zufriedenheit der Befragten mit den Tätigkeiten und Angeboten des Arbeitgeberverbands Region Basel kann insgesamt als hoch bezeichnet werden. Am wichtigsten wurde die Ausgleichs- und Familienausgleichskasse Arbeitgeber Basel (AK 40) beurteilt, gefolgt von politischem Lobbying und diversen Informationsangeboten.

2 Einleitung

Der vorliegende Bericht wurde vom Center for International Economics and Business — CIEB der Universität Basel im Auftrag des Arbeitgeberverbands Region Basel verfasst. Der Bericht zeigt die aktuelle Situation und die Herausforderungen auf, mit denen die Mitglieder des Arbeitgeberverbands Region Basel konfrontiert sind. Der Bericht liefert Erkenntnisse, die dem Arbeitgeberverband Region Basel dabei helfen, gezielte Interessenspolitik zu betreiben und die eigenen Dienstleistungen zu optimieren. Zudem dienen die Ergebnisse als Grundlage für politische und kommunikative Massnahmen seitens des Arbeitgeberverbands Region Basel.

Wir empfehlen die Online-Version des Berichts. Diese ermöglicht es dem Nutzer, die Ergebnisse der Unternehmensbefragung eigenständig für verschiedenste Gruppen von Unternehmen anzuschauen und auszuwerten (z.B. die Situation vergleichbarer Unternehmen wie das eigene). Auf diese Weise kann sich die Leserin selbst ein möglichst umfassendes Bild über die Situation der verschiedenen Unternehmen in der Region nach unterschiedlichen Unternehmenskriterien machen. Zur Online-Version gelangen Sie über den folgenden QR-Code (oder durch Anklicken):



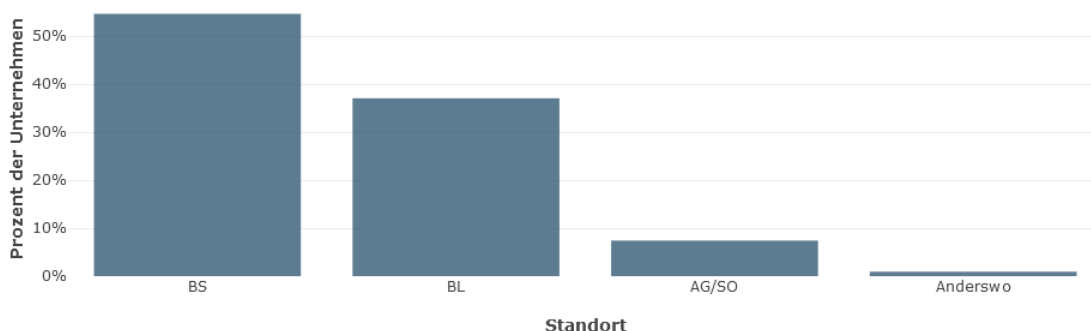
Der Bericht ist in sieben Teilbereiche unterteilt. Kapitel 3 beschäftigt sich mit der Struktur der befragten Unternehmen, während Kapitel 4 die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen beleuchtet. In Kapitel 5 wird die Verflechtung mit dem Ausland thematisiert und Kapitel 6 richtet den Blick auf die Verfügbarkeit von Arbeitskräften, Themen des Personalmanagements sowie Homeoffice. Kapitel 7 befasst sich mit Unternehmensstrategie und Unsicherheiten im Marktumfeld. In Kapitel 8 werden Standortfaktoren und aktuelle wirtschaftspolitische Themen analysiert. Schliesslich wird in Kapitel 9 die Zufriedenheit der Mitglieder mit dem Leistungsangebot des Arbeitgeberverbands Region Basel thematisiert.

Wir bedanken uns herzlich bei Herrn Frank Linhart vom Arbeitgeberverband Region Basel für die konstruktive Zusammenarbeit sowie die wertvollen Inputs während den Arbeiten zu diesem Bericht.

3 Struktur der befragten Unternehmen

Für die Umfrage wurden alle 2500 Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbands Region Basel angeschrieben. An der Umfrage beteiligten sich 109 Unternehmen, was einem Anteil von 4.4% entspricht. Zum Vergleich: An der letzten Umfrage im Jahr 2021 nahmen 159 Unternehmen teil, was einem Anteil von 6,4% entsprach. Die befragten Unternehmen beantworteten den Fragebogen online.

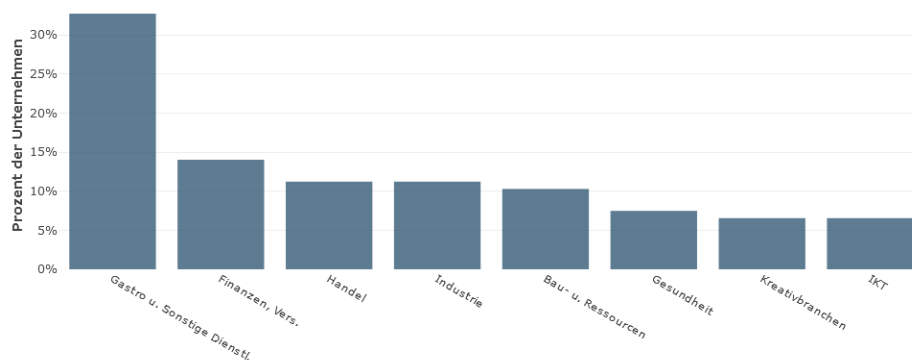
Abbildung 1: Verteilung der Unternehmen nach Standort



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

Die geografische Verteilung der befragten Unternehmen wird in Abbildung 1 dargestellt. Die meisten befragten Unternehmen stammen aus den Kantonen Basel-Stadt (55%) und Basel-Landschaft (37%). Die restlichen 8% der befragten Unternehmen haben ihren Sitz in den Kantonen Solothurn, Aargau oder an anderen Orten.

Abbildung 2: Verteilung der Unternehmen nach Branche

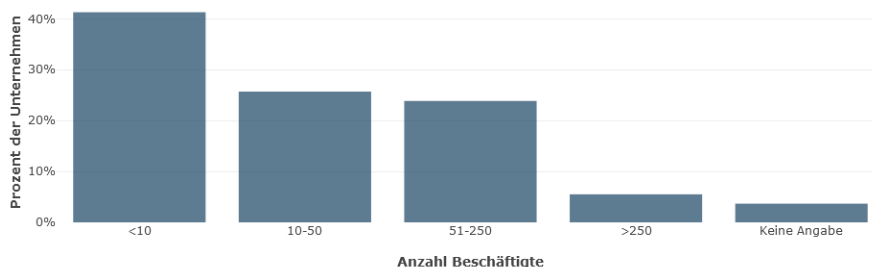


Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

Abbildung 2 liefert eine Aufschlüsselung der befragten Unternehmen nach Branchenzugehörigkeit. Die grösste Kategorie ist 'Verkehr & Gastro & sonstige Dienstleistungen', auf

die 33% der Unternehmen entfallen. Die Branche 'Finanzen, Versicherungen, Consulting & Treuhand' belegt mit 14% den zweiten Platz, gefolgt vom Bereich 'Handel', welcher den Gross- und Einzelhandel umfasst und den Bereichen 'Pharma, MEM, Nahrungsmittel & sonstiges Gewerbe' (Industrie) mit je 11%. Die restlichen Unternehmen verteilen sich auf Kategorien mit einem Anteil von 10% oder weniger. Manche dieser Kategorien werden für die nachfolgenden Analysen zusammengefasst, damit jede Kategorie eine Mindestzahl an Firmen beinhaltet.

Abbildung 3: Verteilung der Unternehmen nach Zahl der Beschäftigten



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

Abbildung 3 zeigt die Verteilung der Befragten Unternehmen nach Mitarbeiteranzahl. Der Grossteil (41%) der Unternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben, sind Kleinunternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitenden. 26% haben zwischen 10 und 50 Mitarbeitende und 24% beschäftigen zwischen 51 und 250 Mitarbeitende. Lediglich 6% sind Grossunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten. Aufgrund der geringen Fallzahl dieser Gruppe werden die beiden Kategorien mit den meisten Mitarbeitenden in den Auswertungen der folgenden Kapitel zu einer Kategorie zusammengefasst.

Im Allgemeinen zeigt sich, dass die meisten Unternehmen entweder in Basel-Stadt oder Basel-Landschaft ansässig sind, dem Dienstleistungssektor angehören und in der Regel weniger als 51 Mitarbeiter beschäftigen. Es gibt jedoch auch eine beachtliche Anzahl von Unternehmen in der Stichprobe, auf die diese Beschreibung nicht zutrifft.

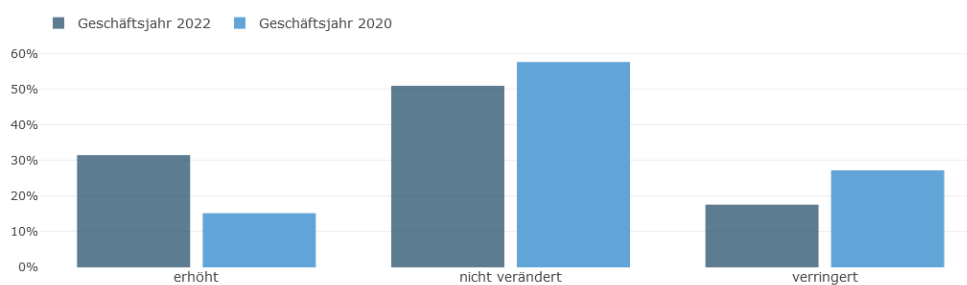
In den folgenden Analysen werden meist Durchschnittswerte über alle Unternehmen hinweg analysiert und beschrieben. In der Online-Version sind aber auch Auswertungen für verschiedene Subgruppen möglich. Dadurch können die Leserinnen und Leser individuelle Abfragen durchführen, um ein möglichst umfassendes Bild über die Situation unterschiedlicher Unternehmen in der Region zu erhalten. Um Anonymität zu garantieren, sind jedoch nur Abfragen für Subgruppen mit mindestens 4 Unternehmen möglich.

4 Wirtschaftliche Lage und Marktumfeld

In diesem Kapitel geben wir einen Überblick über die Einschätzung der aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen Lage durch die befragten Unternehmen. Dazu vergleichen wir zunächst die Ergebnisse mit dem vorherigen Arbeitgeberbarometer 2021 vor zwei Jahren.

In der Befragung wurde ermittelt, ob die Unternehmen ihre Mitarbeiterzahl im vergangenen Geschäftsjahr erhöht, verringert oder unverändert gelassen haben. Die Abbildung 4 stellt die Ergebnisse der aktuellen Befragung im Jahr 2023 den Ergebnissen der vorherigen Befragung im Jahr 2021 gegenüber.

Abbildung 4: *Vergangene Entwicklung der Beschäftigung*



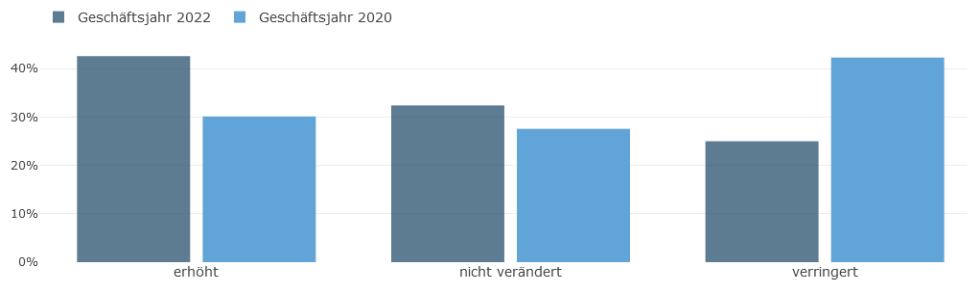
Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

Der Anteil Unternehmen, die keine Veränderungen der Beschäftigung vorgenommen haben, ist ungefähr konstant geblieben. Er lag bei 58% für das Geschäftsjahr 2020 und bei 51% für 2022. Es zeigt sich aber, dass sich das Geschäftsklima gegenüber der letzten Umfrage deutlich aufgehellt hat: Für das Geschäftsjahr 2022 gaben 31% der befragten Unternehmen an, dass sie zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen haben (2020: 15%) und nur noch 18% berichteten von einem Stellenabbau (2020: 27%).

Diese positive Tendenz ist auch in den Angaben der Unternehmen zur Gewinnentwicklung sichtbar, wie Abbildung 5 zeigt. Während rund ein Viertel der Befragten einen Gewinnrückgang verzeichneten (2020: 42%), konnten mehr als 40% der Unternehmen ihre Gewinne im Geschäftsjahr 2022 erhöhen (2020: 30%).

Die Online-Version ermöglicht zudem für das Geschäftsjahr 2022 eine Analyse für Unternehmen unterschiedlicher Grösse und aus verschiedenen Branchen. Dieser detaillierte Blick auf die wirtschaftliche Lage der Befragten zeigt, dass der Aufschwung bei kleineren Unternehmen bisher deutlich weniger markant ausfällt als bei grösseren Unternehmen: Während 15% der Kleinunternehmen von einem Beschäftigungsausbau berichteten und ein Drittel seinen Gewinn steigern konnte, war dies bei Grossunternehmen jeweils für rund die Hälfte der Befragten der Fall. Auch auf Branchenebene existieren klare Unterschiede. So

Abbildung 5: Vergangene Entwicklung des Gewinns

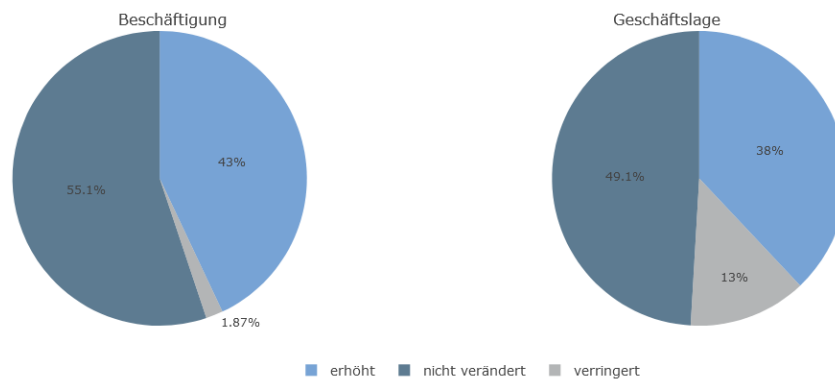


Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

scheint der Aufschwung in den Branchen 'Handel', 'Verkehr, Gastro & sonstige Dienstleistungen' und 'Pharma, MEM, Nahrungsmittel & sonstiges Gewerbe' besonders stark ausgeprägt zu sein.

Schliesslich zeigt Abbildung 6 die Erwartungen der Unternehmen für das aktuelle Geschäftsjahr. Die grosse Mehrheit der Befragten erwartet dabei eine konstante oder steigende Beschäftigung sowie Gewinne, was erneut das sich aufhellende Geschäftsklima unterstreicht.

Abbildung 6: Erwartete Beschäftigung und Geschäftslage für 2023



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

Die positiven Tendenzen, welche sich in diesem Kapitel gezeigt haben, dürften für zahlreiche Unternehmen immer auch mit Veränderung der wirtschaftlichen Lage im Ausland verknüpft sein. Das nächste Kapitel beleuchtet daher, wie vernetzt die befragten Unternehmen mit dem Ausland sind und welche Wichtigkeit sie den Aussenbeziehungen zuschreiben.

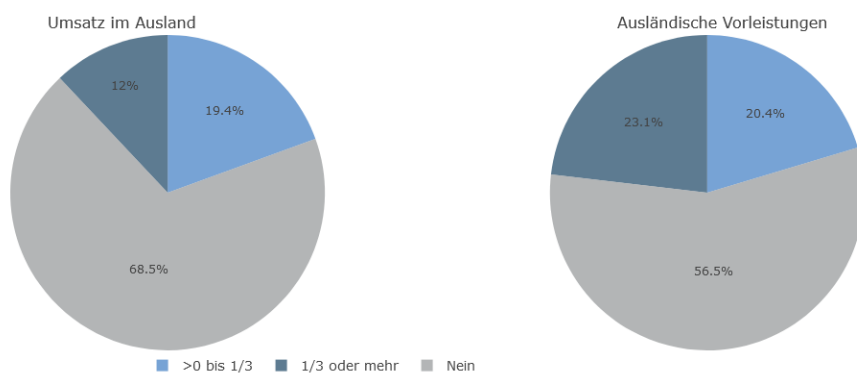
5 Auslandsverflechtung

Das folgende Kapitel beschreibt, welche Bedeutung die befragten Unternehmen der Region dem Ausland für ihre Geschäftstätigkeiten zuschreiben.

5.1 Bedeutung des Auslands

Abbildung 7 illustriert die wirtschaftliche Verbindung zum Ausland. Dabei zeigt sich, dass 69% der Unternehmen in unserer Stichprobe keinen Umsatz im Ausland erwirtschaften. 57% beziehen zudem keinerlei Vorleistungen aus dem Ausland. Allerdings sind diese relativ hohen Werte stark davon getrieben, wie die Stichprobe zusammengesetzt ist: Sie enthält nämlich zahlreiche Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich (siehe Kapitel 3), für welche Auslandsbeziehungen generell weniger wichtig sind.

Abbildung 7: Verteilung der Unternehmen hinsichtlich ausländischem Umsatz und Vorleistungen aus dem Ausland



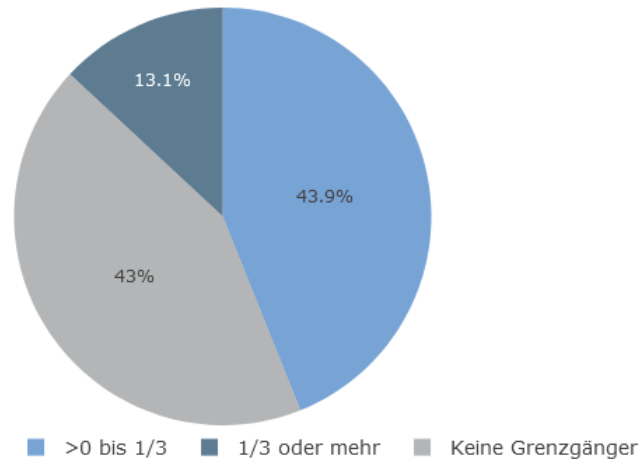
Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

Entsprechend variiert die Bedeutung des Auslands stark innerhalb der Stichprobe. Das zeigt sich beispielsweise darin, dass jedes achte Unternehmen mindestens ein Drittel seiner Einnahmen im Ausland erwirtschaftet und rund jedes vierte Unternehmen mehr als ein Drittel seiner Vorleistungen aus dem Ausland bezieht. Für einen substantiellen Teil der Befragten ist das Ausland demnach sehr wichtig. Auch zwischen Branchen existieren deutliche Unterschiede (siehe Online-Version): Über 40% der Unternehmen aus dem Bereich 'Pharma, MEM, Nahrungsmittel und sonstiges Gewerbe' (also dem Industriesektor) berichten beispielsweise, dass mindestens ein Drittel ihres Umsatzes auf das Ausland entfällt.

Darüber hinaus sehen die Unternehmen das Ausland nicht nur als wichtigen Absatzmarkt, sondern auch als Möglichkeit Fachkräfte zu rekrutieren. Eine gängige Form der

Rekrutierung ist dabei die Anwerbung von Grenzgängern. Abbildung 8 zeigt, dass mehr als die Hälfte der Befragten (57%) Grenzgänger zu ihrer Belegschaft zählen.

Abbildung 8: Verteilung der Unternehmen hinsichtlich Grenzgänger



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

In den Bereichen 'Pharma, MEM, Nahrungsmittel und sonstiges Gewerbe', 'Bau, Energie, Wasser, Bergbau' sowie 'Gesundheit' scheinen Grenzgänger überdurchschnittlich stark rekrutiert zu werden (siehe Online-Version). Demgegenüber ist ihre Bedeutung in den Bereichen 'Information und Kommunikation' sowie 'Finanzen, Versicherungen, Consulting & Treuhand' relativ gesehen deutlich geringer.

Zusammengenommen scheinen ein guter Marktzugang sowie eine möglichst einfache Rekrutierung von Arbeitskräften zwar nicht für die Mehrheit, aber doch für eine signifikante Anzahl der befragten Unternehmen eine erhebliche Bedeutung zu haben. Beides hängt massgeblich von guten Beziehungen mit der Europäischen Union ab, auf welche der nachfolgende Abschnitt näher eingeht.

5.2 Zugang zum EU-Binnenmarkt

Abbildung 9 zeigt ein interessantes Muster auf: Über alle befragten Unternehmen hinweg betrachtet, wird der Zugang zum EU-Binnenmarkt als eher unwichtig eingeschätzt (Durchschnitt 2.7). Diese eher niedrige Bedeutung wird von den meisten Branchen geteilt (siehe Online-Version). Die grosse Ausnahme bildet der Bereich 'Pharma, MEM, Nahrungsmittel und sonstiges Gewerbe', der dem Zugang zum EU-Binnenmarkt eine sehr hohe Wichtigkeit zuschreibt (Durchschnitt 4.1).

Abbildung 9: Zugang zum EU-Binnenmarkt



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

Tendenziell lässt sich damit festhalten, dass die Bedeutung des Auslands zwischen den verschiedenen Branchen erheblich schwankt. Der Dienstleistungsbereich misst dem Ausland eine relative geringe Bedeutung zu, während der Industriebereich sehr eng mit dem Ausland verbunden ist.

6 Fachkräfte und Homeoffice

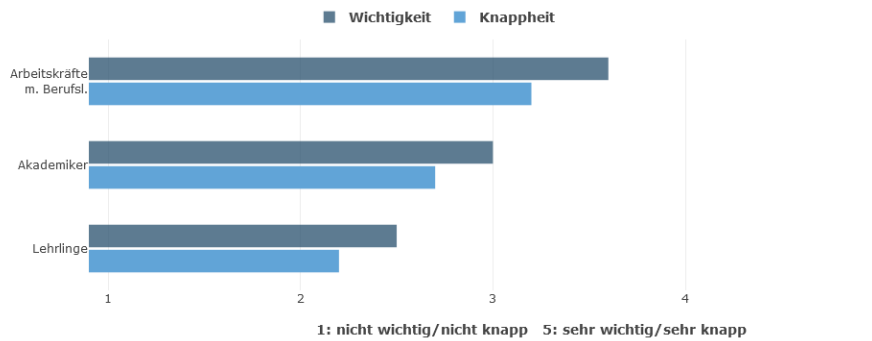
Für den Erfolg eines Unternehmens sind qualifizierte Mitarbeiter von herausragender Wichtigkeit. In diesem Abschnitt wird untersucht, wie die befragten Unternehmen den Zugang zu Fachkräften einschätzen, welche Herausforderungen im Personalmanagement bestehen und wie sie den Trend zu Homeoffice beurteilen.

6.1 Verfügbarkeit von Arbeitskräften

Abbildung 10 zeigt die Einschätzung der befragten Unternehmen bezüglich der Wichtigkeit und Knappheit verschiedener Gruppen von Fachkräften. Die höchste Wichtigkeit schreiben die Befragten Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufslehre zu (Durchschnittswert: 3.6). Dies gilt für alle unterschiedlichen Unternehmensgruppen. An zweiter Stelle nennen die Unternehmen akademische Arbeitskräfte (Durchschnittswert: 3), zu denen Personen mit Universitäts- und Fachhochschulabschluss zählen. Über alle Branchen hinweg wird die Fachkräfteknappheit nicht als gravierend empfunden. Es existieren jedoch markante Unterschiede zwischen Branchen. So berichten beispielsweise die befragten Unternehmen aus den Branchen 'Gesundheit' sowie 'Bau, Energie, Wasser, Bergbau' von erheblichem Fachkräftemangel.

Ein weiterer Punkt ist das Lehrstellenangebot in der Region. Wie aus Abbildung 10 ersichtlich, vertreten die befragten Unternehmen die Meinung, dass Auszubildende für den eigenen Unternehmenserfolg nicht das zentralste Element darstellen. Das ist jedoch nicht weiter verwunderlich, da es sich bei Lehrstellen um Ausbildungsstellen handelt. Abbildung 11 zeigt zudem, dass die Unternehmen davon ausgehen, dass ihr Lehrstellenangebot

Abbildung 10: Verfügbarkeit von Arbeitskräften



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

zwar leicht sinken, aber insgesamt relativ konstant bleiben wird (Mittelwert: 2.5, wobei 3 bedeutet, dass Sie die Zahl unverändert belassen wollen).

Abbildung 11: Ausbildungsplätze



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

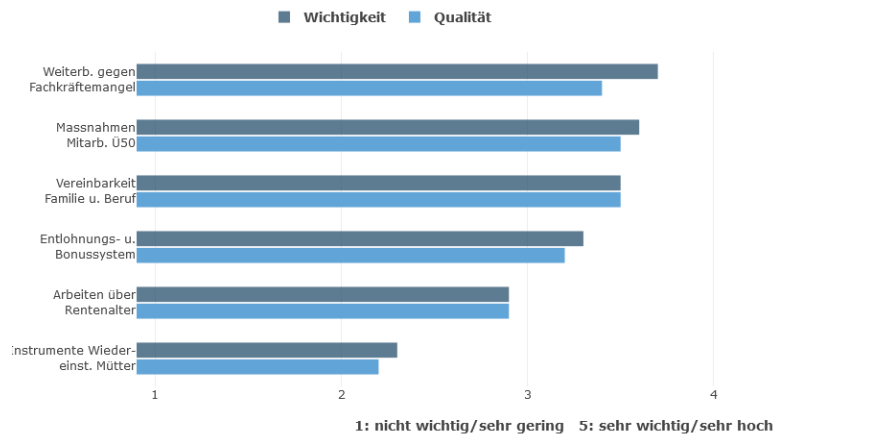
6.2 Massnahmen im Personalmanagement

Neben der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte, ist es für Unternehmen ebenso wichtig, bereits gewonnene Fachkräfte halten zu können. Dafür nutzen Unternehmen ihr Personalmanagement. Die Qualität und Wichtigkeit ausgewählter Aspekte sind in Abbildung 12 dargestellt.

Die Unternehmen bewerten Massnahmen wie Mitarbeiterweiterbildung (Durchschnittswert: 3.7), die Beschäftigung von Mitarbeitern über 50 Jahren (3.6), sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (3.5) am wichtigsten. Knapp dahinter folgt das Entlohnungs- und Bonussystem (3.3). Die Qualität der angebotenen Lösungen in diesen Bereichen wird ebenfalls ähnlich und relativ hoch eingeschätzt. Niedrigere Werte verzeichnen Massnahmen im Bereich Arbeiten über das Rentenalter hinaus oder der Wiedereingliederung von Müttern.

Im letzten Abschnitt dieses Kapitels gehen wir zusätzlich vertieft auf einen bestimmten Aspekt des Personalmanagements ein: Dem scheinbar unumkehrbaren Trend zu mehr Homeoffice. Wie bewerten die befragten Unternehmen der Region dieses Thema?

Abbildung 12: Wichtigkeit und Qualität verschiedener Massnahmen des Personalmanagements

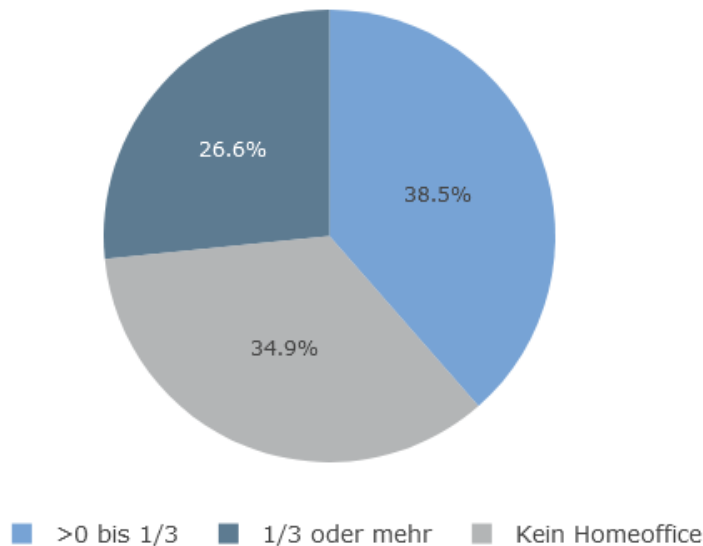


Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

6.3 Homeoffice

Der Anteil der Mitarbeitenden der befragten Unternehmen, die regelmässig von zu Hause aus arbeiten, ist in Abbildung 13 dargestellt. Etwas mehr als ein Drittel (35%) gaben an, dass keiner ihrer Mitarbeitenden ganz oder teilweise im Homeoffice arbeitet. Gleichzeitig arbeiten bei über einem Viertel der Befragten über ein Drittel der Belegschaft regelmässig im Homeoffice (27%). Erneut gibt es unter den befragten Unternehmen grosse Unterschiede, die sich stark auf Branchenzugehörigkeiten zurückführen lassen (siehe Online-Version). So ist Homeoffice in den Branchen 'Information und Kommunikation' sowie 'Finanzen, Versicherungen, Consulting & Treuhand' am weitesten verbreitet. Im Bereich 'Gesundheit' ist Homeoffice hingegen praktisch inexistent.

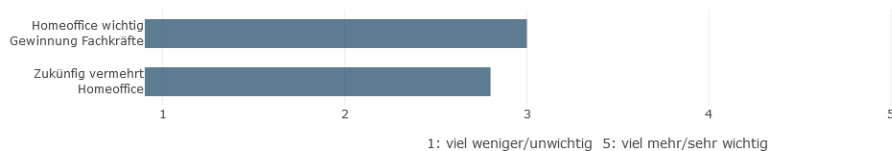
Abbildung 13: Anteil Personen, die regelmässig vom Homeoffice aus arbeiten



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

Die Entwicklung zu Homeoffice bekam insbesondere in der Covid-Pandemie grossen Schub. Abbildung 14 zeigt die Sicht der Unternehmen auf die zukünftige Entwicklung. Einerseits geben die Befragten ihre Einschätzung ab, wie wichtig die Möglichkeit von Homeoffice für die Rekrutierung von Fachkräften ist. Andererseits geben sie Auskunft darüber, ob sie damit rechnen, dass künftig ein grösserer Teil ihrer Mitarbeitenden im Homeoffice arbeiten wird.

Abbildung 14: Homeoffice



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

In Bezug auf die Rekrutierung von Fachkräften geben die Unternehmen eine mittelmässige Wichtigkeit von Homeoffice an (Durchschnittswert: 3). Andere Faktoren dürften in den Augen der Befragten demnach wichtiger sein. Dies kann jedoch auch dadurch bedingt sein, dass Homeoffice von Fachkräften in gewissen Branchen mittlerweile als selbstverständlich wahrgenommen wird und daher nicht mehr dazu geeignet ist, diese für das eigene Unternehmen zu begeistern. Die Befragten scheinen zudem nicht der Meinung zu sein, dass es zu einer weiteren Zunahme von Homeoffice kommt (Durchschnittswert: 2.8,

wobei ein Wert von 3 eine neutrale Haltung bedeutet). Dies kann allerdings auch damit zusammenhängen, dass Homeoffice mittlerweile ein Niveau erreicht hat, bei dem eine weitere Zunahme derzeit als unwahrscheinlich angesehen wird.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse dieses Kapitels, dass die befragten Unternehmen insbesondere Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufslehre benötigen und eine erhebliche Anzahl Grenzgänger beschäftigen. Im Personalmanagement setzen die Unternehmen vor allem auf Weiterbildungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie die Beschäftigung von Arbeitskräften über 50 Jahren. Homeoffice ist in vielen Unternehmen zu einem festen Bestandteil des Arbeitsalltags geworden. Eine weitere Zunahme von Homeoffice wird von den Unternehmen jedoch nicht erwartet.

7 Unternehmensstrategien und Unsicherheiten

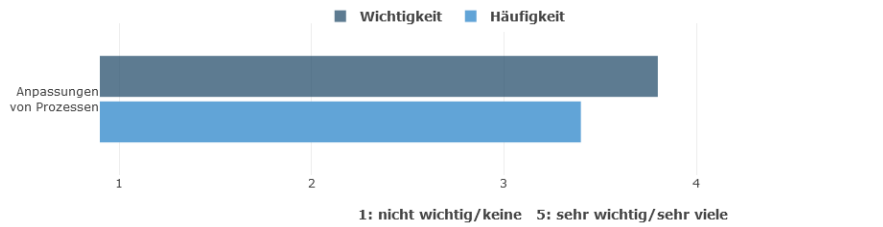
In diesem Kapitel stellen wir Auswertungen zu unternehmensinternen Herausforderungen vor, die als besonders zentral beurteilt werden. Hierzu zählen beispielsweise Investitionen und Anpassungen bei Produktionsprozessen sowie Unsicherheiten, denen die Unternehmen gegenüberstehen.

7.1 Anpassungen im Produktionsprozess

Wie aus Abbildung 15 hervorgeht, bewerteten die Unternehmen die Wichtigkeit einer laufenden Anpassung ihrer Prozesse zur Steigerung der internen Effizienz mit einem durchschnittlichen Wert von 3.8 (1 unwichtig und 5 sehr wichtig). Dies ist ein relativ hoher Wert, welcher in einigen Branchen noch übertroffen wird (z.B. im Handel). Die Häufigkeit, mit welcher solche Anpassungen vorgenommen werden, ist dagegen etwas tiefer. Aber auch hier gibt es Unterschiede zwischen den Branchen (siehe Online-Version), wobei sich zeigt, dass insbesondere im Bereich 'Information & Kommunikation' Produktionsprozesse relativ häufig angepasst werden. Schliesslich zeigt sich in Abbildung 15, dass Prozessanpassungen mit der Unternehmensgrösse zusammenhängen: Kleine Unternehmen messen solchen Anpassungen eine deutlich geringere Wichtigkeit zu und führen sie auch seltener durch (siehe Online-Version).

Anpassungen im Produktionsprozess können als Instrument dienen, um negative Auswirkungen eines allfälligen Fachkräftemangels zu kompensieren. Allerdings zeigt Abbildung 16, dass die befragten Unternehmen solche Prozessanpassungen kaum als Reaktion auf Fachkräftemangel einsetzen. Dies kann entweder darauf hindeuten, dass die derzeit exis-

Abbildung 15: Anpassungen von Unternehmensprozessen für Erfolg des Unternehmens



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

tierenden Möglichkeiten zur Prozessanpassung nicht als geeignete Lösungen gegen Fachkräftemangel angesehen werden, oder dass der Fachkräftemangel kein allzu gravierendes Problem darstellt, das solche Anpassungen notwendig machen würde.

Abbildung 16: Anpassungen von Unternehmensprozessen gegen Fachkräftemangel

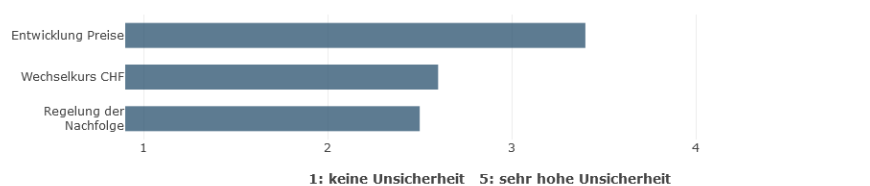


Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

7.2 Unsicherheiten

Unternehmen sind in ihrer Tätigkeit laufend diversen Unsicherheitsfaktoren ausgesetzt. Abbildung 17 zeigt, dass im letzten Jahr die Preisentwicklung mit einem durchschnittlichen Wert von 3.4 die grösste Unsicherheit darstellte.

Abbildung 17: Zukünftige Unsicherheiten der Unternehmen



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

Deutlich geringer werden die Unsicherheit bezüglich des Wechselkurses des Schweizer Frankens gegenüber anderen Währungen sowie die Regelung der Nachfolge eingeschätzt. Letzteres ist jedoch bei Kleinunternehmen ein markant grösserer Unsicherheitsfaktor als bei grösseren Unternehmen (siehe Online-Version). Für Unternehmen aus den Bereichen 'Handel' und dem Industriesektor ist wiederum das Wechselkursrisiko deutlich stärker aus-

geprägt als in anderen Branchen. Dies dürfte primär mit der stärkeren Auslandsverflechtung dieser Bereiche zusammenhängen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die befragten Unternehmen Prozessanpassung als zentral betrachten, wobei diese insbesondere im Bereich 'Information und Kommunikation' verbreitet sind und häufiger von grösseren Unternehmen durchgeführt werden (siehe Online-Version). Allerdings scheinen diese Anpassungen derzeit nicht als Instrument gegen den Fachkräftemangel eingesetzt zu werden. In Sachen Unsicherheitsfaktoren erwies sich im vergangenen Geschäftsjahr insbesondere die Preisentwicklung als wichtiger Aspekt. Für einen Teil der kleineren Unternehmen ist zudem die Regelung der Nachfolge ein relevanter Unsicherheitsfaktor und Unternehmen aus dem Bereich Handel und Industrie beschäftigen sich deutlich stärker mit Währungsrisiken (siehe Online-Version).

8 Standortfaktoren und aktuelle wirtschaftspolitische Themen

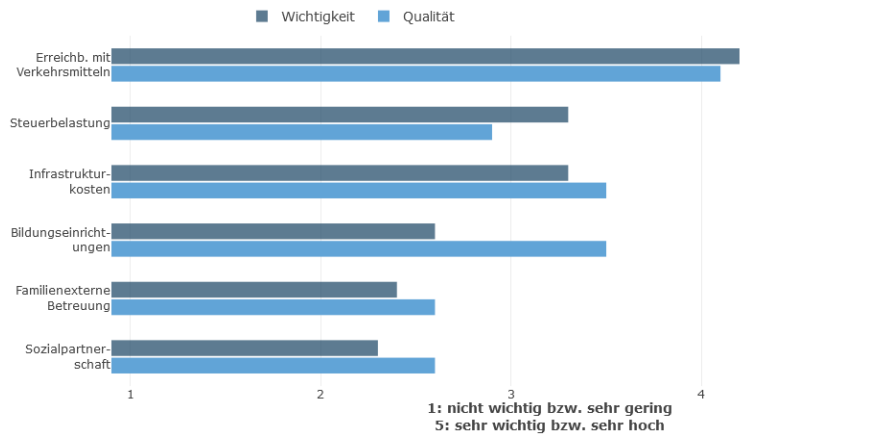
Neben den in den vorherigen Kapiteln diskutierten Aspekten sind auch gewisse Standortfaktoren und wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen zentral für den Unternehmenserfolg. Dieses Kapitel beleuchtet, wie die befragten Unternehmen Faktoren beurteilen, welche durch politische Massnahmen beeinflusst werden.

8.1 Standortfaktoren

In der Abbildung 18 sind solche wirtschaftspolitischen Faktoren - geordnet nach der ihnen beigemessenen Bedeutung - dargestellt. Eine gute verkehrstechnische Erreichbarkeit stellte sich hierbei als wichtigster Faktor heraus (Durchschnittswert: 4.2), wobei auch dem diesbezüglich existierenden Angebot eine sehr hohe Qualität bescheinigt wird (Durchschnittswert: 4.1). Nach der Verkehrsanbindung folgen nahezu gleichauf die Steuerbelastung sowie die Infrastrukturkosten. Während die Qualität der Infrastrukturkosten tendenziell positiv bewertet wurde (3.5), schneidet die Qualität der Steuerbelastung relativ zur Qualität staatlicher Leistungen leicht unterdurchschnittlich ab (2.9). Diese beiden Faktoren sind auch die einzigen, bei denen die Wichtigkeit von den Befragten höher bewertet wurde als die Qualität. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass in diesen Bereichen Handlungsbedarf verortet wird.

Als eher unwichtig scheinen die Unternehmen familienexterne Betreuungsangebote so-

Abbildung 18: Bedeutung von Standortfaktoren

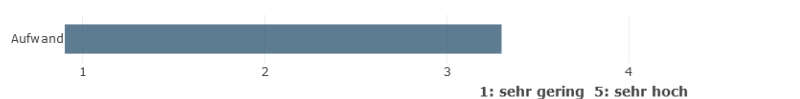


Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

wie die Sozialpartnerschaft zu betrachten. Positiv hervorzuheben ist dagegen, dass die Unternehmen den regionalen Bildungseinrichtungen eine relativ hohe Qualität zuschreiben. Gleichzeitig wird ihnen aber insgesamt eine untergeordnete Wichtigkeit beigemessen. Ausnahmen bilden die Branchen 'Information & Kommunikation' sowie der Industriesektor (siehe Online-Version). Diese beiden Bereiche sind es auch, die neben dem Gesundheitsbereich besonders häufig im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel genannt werden.

Ein weiteres, regelmässig diskutiertes Thema auf der politischen Agenda sind Bewilligungsverfahren. Die Einschätzungen der befragten Unternehmen zum damit verbundenen Aufwand können Abbildung 19 entnommen werden.

Abbildung 19: Aufwand für Bewilligungsverfahren



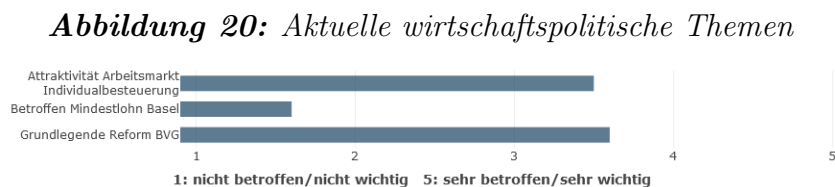
Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

Auf einer Skala von 1 (sehr gering) bis 5 (sehr hoch) wurde der Aufwand bei Bewilligungsverfahren mit einem Durchschnittswert von 3.3 beurteilt. Dies kann als relevante Grösse betrachtet werden. Jedoch scheint sich der Aufwand für die Mehrzahl der Befragten insgesamt in vertretbaren Grenzen zu halten. Allerdings berichteten Unternehmen aus den Bereichen 'Architektur, Werbung, Grafik, Design, PR' sowie 'Bau, Energie, Wasser, Bergbau' von einem deutlich höheren Aufwand bei Bewilligungsverfahren (siehe Online-Version), was darauf hindeutet, dass allfälliger Handlungsbedarf insbesondere in diesen Branchen auszumachen wäre.

Schliesslich haben einige der befragten Unternehmen im Rahmen der Umfrage zusätzliche Standortfaktoren genannt, die sie als relevant einschätzen (siehe Online-Version). Dazu gehörten beispielsweise eine gute Erreichbarkeit mit Privatwagen sowie die städtische Parkplatzsituation, die Universität oder Rahmenbedingungen der familienexternen Betreuung.

8.2 Aktuelle wirtschaftspolitische Themen

Zum Abschluss dieses Kapitels zeigen wir in Abbildung 20 die Einschätzungen der Befragten zu aktuellen wirtschaftspolitischen Themen. Als wichtigste politische Aufgabe erweist sich eine grundlegende Reform der beruflichen Vorsorge (BVG). Dieses Thema ist dicht gefolgt von der Einführung einer Individualbesteuerung, welche insbesondere die Arbeitsanreize für Zweitverdienerinnen und Zweitverdiener in Haushalten erhöhen soll. Beide Themen werden durchwegs ähnlich beurteilt, wenn auch grössere Unternehmen eine noch etwas höhere Wichtigkeit angeben als kleinere. Im Vergleich zu diesen beiden Themen ist der Mindestlohn im Kanton Basel-Stadt weit abgeschlagen. Nur ein geringer Teil der Befragten scheint davon direkt oder indirekt betroffen zu sein, wie die niedrige Relevanz zeigt.



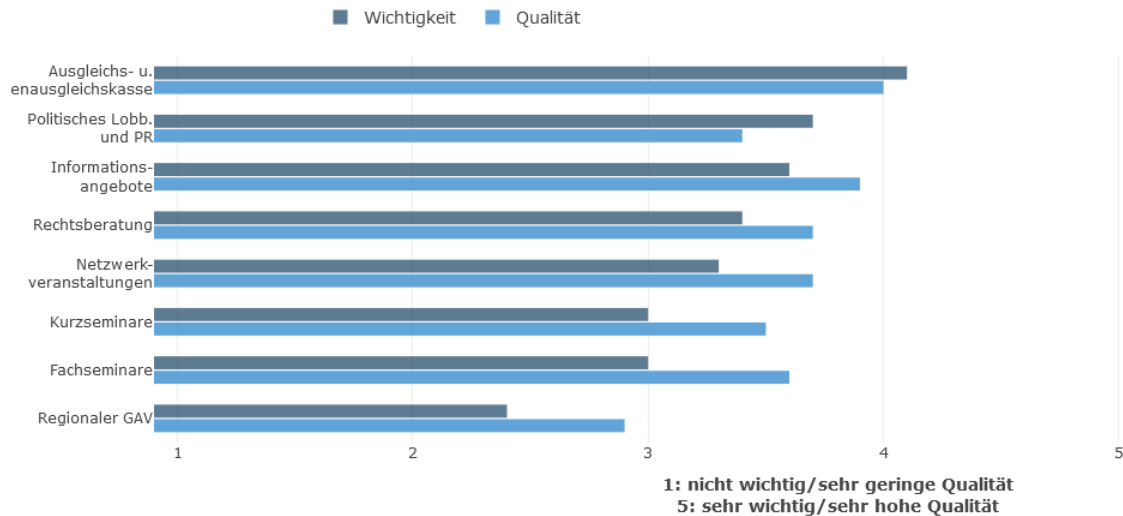
Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

Schliesslich haben die Befragten noch weitere politische Themenfelder genannt, welche sie als wichtig erachten. Darunter finden sich beispielsweise die Gestaltung der Aussenbeziehungen der Schweiz, die Gesundheits- sowie die Verkehrs- und Energiepolitik (siehe Online-Version).

9 Mitgliederzufriedenheit

Im letzten Kapitel wird die Zufriedenheit der befragten Unternehmen mit den Angeboten und der Arbeit des Arbeitgeberverbands Region Basel dargelegt. Abbildung 21 zeigt eine Übersicht der unterschiedlichen Angebote und Tätigkeiten des Verbands. Zu jedem einzelnen Punkt haben die Befragten angegeben, wie wichtig sie das jeweilige Angebot erachten und wie sie dessen Qualität einschätzen.

Abbildung 21: *Wichtigkeit und Qualität des Angebots des Arbeitgeberverbands Region Basel*

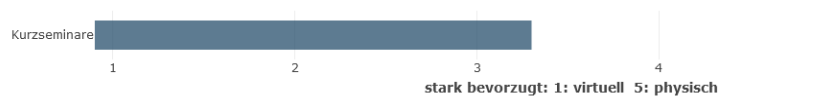


Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

Am wichtigsten wird die Ausgleichs- und Familienausgleichskasse Arbeitgeber Basel (AK 40) beurteilt (Durchschnittswert: 4.1), gefolgt von politischem Lobbying (3.7) und diversen Informationsangeboten (3.6). Praktisch allen Angeboten wird zudem eine relativ hohe Qualität bescheinigt (Qualitätswerte im Durchschnitt zwischen 3.5 und 4). Die einzige Ausnahme ist der regionale Gesamtarbeitsvertrag (GAV), welcher im Durchschnitt aber auch als eher wenig wichtig erachtet wird (2.4). Erfreulich ist, dass dem politischen Lobbying des Verbands im Vergleich zu früheren Umfragen eine deutliche höhere Qualität attestiert wird.

Die Kurz- und Fachseminar des Arbeitgeberverbands Region Basel werden als qualitativ gut, aber in der Bedeutung eher unterdurchschnittlich beurteilt. Insbesondere seit der Corona-Pandemie hat der Arbeitgeberverband auch virtuelle Seminare durchgeführt. In diesem Zusammenhang zeigt Abbildung 22 jedoch, dass die befragten Mitglieder tendenziell physische Veranstaltungen leicht bevorzugen (3.3).

Abbildung 22: *Kurzseminare des Arbeitgeberverbands Region Basel*



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2023, eigene Berechnungen

Zuletzt haben manche der befragten Unternehmen Vorschläge gemacht, wie sich der

Arbeitgeberverband Region Basel in Zukunft im Sinne der Bedürfnisse seiner Mitglieder weiterentwickeln könnte (siehe Online-Version). Mehrheitlich betraf dies das politische Lobbying z.B. in Bezug auf die Gesundheitspolitik oder der Altersvorsorge. Konkretere Ideen wurden zudem in Bezug auf Digitalisierungsbestrebungen beim regionalen GAV sowie dem Prozess bei der Ausgleichskasse formuliert.

Anhang A Fragebogen

evasys	
Arbeitgeberbarometer 2023	
<small> Bitte so markieren: <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst. Korrektur: <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen. </small>	

1. Allgemeine Angaben zum Unternehmen

- 1.1 Geografischer Standort des Unternehmens
- Basel-Stadt Basel-Landschaft Aargau / Solothurn
 anderswo
- 1.2 Wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt Ihr Unternehmen derzeit (in Vollzeitäquivalent, im Folgenden als VZÄ bezeichnet)?
- < 10 10-50 51-250
 > 250
- 1.3 Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?
- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Architektur/Werbung/Grafik/Design/PR
<input type="checkbox"/> Consulting/Treuhand
<input type="checkbox"/> Handel
<input type="checkbox"/> Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie
<input type="checkbox"/> Sonstiges verarbeitendes Gewerbe | <input type="checkbox"/> Bau, Energie, Wasser, Bergbau
<input type="checkbox"/> Finanzen und Versicherung
<input type="checkbox"/> Information und Kommunikation
<input type="checkbox"/> Nahrungsmittel | <input type="checkbox"/> Chemische-Pharmazeutische Industrie
<input type="checkbox"/> Gesundheitssektor
<input type="checkbox"/> Logistik und Transport
<input type="checkbox"/> Sonstige Dienstleistungen |
|--|---|---|

2. Inputfaktoren

- 2.1 Hat sich die Zahl der Beschäftigten (in VZÄ) im **letzten Jahr (2022)** ...?
- erhöht verringert nicht verändert
- 2.2 Planen Sie in **diesem Jahr (2023)** die Zahl der Beschäftigten (in VZÄ) ...?
- zu erhöhen zu verringern unverändert zu belassen
- 2.3 Wie hoch ist derzeit der Anteil der beschäftigten Grenzgänger an allen in der Schweiz Beschäftigten Personen?
- Keine Grenzgänger > 0 bis 1/3 1/3 oder mehr
- 2.4 Wie hoch ist der Anteil an Vorleistungen, die Sie aus dem Ausland beziehen (beispielsweise Rohstoffe, Fertigungsteile oder Dienstleistungen, die Sie von Unternehmen aus dem Ausland einkaufen oder die Sie von einer ausländischen Tochtergesellschaft beziehen)?
- Keine Vorleistungen aus dem Ausland > 0 bis 1/3 1/3 bis 2/3
 2/3 oder mehr
- 2.5 Wie wichtig ist für Ihr Unternehmen die Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit branchenrelevanter Berufslehre?
- 1 5 (sehr wichtig)
- 2.6 Haben Sie Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften mit branchenrelevanter Berufslehre?
- 1 5 (sehr grosse Probleme)
- 2.7 Wie wichtig ist für Ihr Unternehmen die Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit akademischer Ausbildung (Universität, Fachhochschule)?
- 1 5 (sehr wichtig)
- 2.8 Haben Sie Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften mit akademischer Ausbildung (Universität, Fachhochschule)?
- 1 5 (sehr grosse Probleme)

F17269U0P1PL0V0

09.05.2023, Seite 1/6



2. Inputfaktoren [Fortsetzung]

- 2.9 Wie wichtig ist für Ihr Unternehmen die Verfügbarkeit von Lehrlingen? 1 5 (sehr wichtig)
- 2.10 Haben Sie Probleme bei der Rekrutierung von Lehrlingen? 1 5 (sehr grosse Probleme)
- 2.11 Wird sich die diesjährige Anzahl der Ausbildungsplätze in Ihrem Unternehmen für Lehrlinge im Vergleich zum Vorjahr verändern? 1 (viel weniger) 5 (viel mehr)
- 2.12 Wie relevant ist für Ihr Unternehmen die Höhe der Infrastrukturkosten (Miete, Energie)? 1 5 (sehr relevant)
- 2.13 Wie beurteilen Sie die Höhe der Kosten für Infrastruktur in der Region (Miete, Energie)? 1 5 (sehr hoch)

3. Absatzmarkt

- 3.1 Hat sich der Gewinn Ihres Unternehmens vor Steuern im **letzten Jahr (2022)** ...? erhöht verringert nicht verändert
- 3.2 Wie hoch war der Anteil des gesamten Umsatzes im **letzten Jahr (2022)**, den Ihr Unternehmen im Ausland erwirtschaftet hat?
 Kein Umsatz im Ausland 0 > bis 1/3 1/3 oder mehr
- 3.3 Gehen Sie davon aus, dass sich Ihre Geschäftslage (Gewinne, Umsatz) in **diesem Jahr (2023)** insgesamt verbessert verschlechtert etwa gleichbleibt

4. Unternehmensstrategische Aspekte

- 4.1 Wie wichtig schätzen Sie Anpassungen von Unternehmensprozessen (Umstrukturierungen, Anschaffung neuer Maschinen, Einsatz neuer Technologien etc.) für den Erfolg Ihres Unternehmens ein? 1 5 (sehr wichtig)
- 4.2 Haben Sie im **letzten Jahr (2022)** Unternehmensprozesse angepasst, mit dem Ziel, die Effizienz Ihres Unternehmens zu erhöhen? 1 5 (sehr viele Massnahmen)
- 4.3 Führt der Fachkräftemangel zu verstärkten Anpassungen von Unternehmensprozessen/Automatisierung/Einsatz von Robotern in Ihrem Unternehmen? 1 5 (sehr viele Anpassungen)

5. Bedeutung und Qualität verschiedener Massnahmen aus dem Personalmanagement

- 5.1 Welche Bedeutung hat das betriebliche Entlohnungs- und Bonussystem für den Erfolg Ihres Unternehmens? 1 5 (sehr wichtig)
- 5.2 Für wie attraktiv halten Sie das betriebliche Entlohnungs- und Bonussystem in Ihrem Unternehmen? 1 5 (sehr attraktiv)



5. Bedeutung und Qualität verschiedener Massnahmen aus dem Personalmanagement [Fortsetzung]

- | | | | | | | | | |
|------|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|
| 5.3 | Welche Bedeutung hat das Thema Vereinbarkeit von Familie/Betreuung von Angehörigen und Beruf in Ihrem Unternehmen? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 5.4 | Wie beurteilen Sie die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie/Betreuung von Angehörigen und Beruf in Ihrem Unternehmen? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 5.5 | Bestehen in Ihrem Unternehmen Instrumente zum Wiedereinstieg von Müttern bzw. planen Sie solche einzuführen? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr viele Instrumente) |
| 5.6 | Welche Bedeutung haben Instrumente zum Wiedereinstieg von Müttern für den Erfolg Ihres Unternehmens? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 5.7 | Welche Bedeutung haben Massnahmen in Ihrem Unternehmen, die ältere Arbeitnehmer motivieren über das Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten (z.B. Teilzeitmodelle)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 5.8 | Wie beurteilen Sie die Verfügbarkeit und Qualität von Massnahmen in Ihrem Unternehmen, die ältere Arbeitnehmer motivieren über das Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 5.9 | Welche Bedeutung hat das Thema Mitarbeiter über 50 Jahren für den Erfolg Ihres Unternehmens? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 5.10 | Wie beurteilen Sie die Qualität von Massnahmen in Ihrem Unternehmen für Mitarbeiter über 50 Jahren? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 5.11 | Welche Bedeutung hat das Thema Weiterbildung zur Bekämpfung des Fachkräftemangels für Ihr Unternehmen? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 5.12 | Haben Sie Probleme, geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zu finden? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (gar keine Probleme) |

6. Homeoffice

- 6.1 Welcher Anteil Ihrer Angestellten arbeitete im Jahr 2022 teilweise oder vollständig von zu Hause aus?
 Kein Homeoffice > 0 bis 1/3 1/3 oder mehr
- 6.2 Erwarten Sie, dass in Ihrem Unternehmen Homeoffice noch wichtiger wird? 1 5 (viel wichtiger) kein Homeoffice
- 6.3 Ist Homeoffice für Ihr Unternehmen ein wichtiger Faktor, um für gesuchte Fachkräfte attraktiv zu sein? 1 5 (sehr wichtig)

7. Relevanz und Qualität verschiedener Standortfaktoren

- 7.1 Wie wichtig sind nahegelegene Bildungseinrichtungen (z. B. Hochschulen, Berufsfachschulen, Berufsschulen) für den Erfolg Ihres Unternehmens? 1 5 (sehr wichtig)



7. Relevanz und Qualität verschiedener Standortfaktoren [Fortsetzung]

- | | | | | | | | | |
|------|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|
| 7.3 | Wie relevant sind Steuerbelastungen / Gebühren relativ zur Qualität staatlicher Leistungen für den Erfolg Ihres Unternehmens? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr relevant) |
| 7.4 | Wie beurteilen Sie die Qualität der Steuerbelastung / Gebühren relativ zur Qualität staatlicher Leistungen in der Region? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 7.5 | Wie beurteilen Sie den Aufwand und die Dauer von Bewilligungsverfahren in der Region? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hoch) |
| 7.6 | Wie wichtig ist für Sie eine gute Erreichbarkeit mit unterschiedlichen Verkehrsmitteln? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 7.7 | Wie gut ist Ihr Unternehmen mit unterschiedlichen Verkehrsmitteln erreichbar? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr gut) |
| 7.8 | Wie wichtig ist für Ihr Unternehmen die Sozialpartnerschaft (Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Gesamtarbeitsverträge, etc.)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 7.9 | Wie schätzen Sie die Qualität der Sozialpartnerschaft ein (Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Gesamtarbeitsverträge, etc.)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 7.10 | Wie relevant sind für Ihr Unternehmen familienexterne Betreuungsangebote von Dritten (Krippen-Angebote, Angehörigenbetreuung, etc.)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr relevant) |
| 7.11 | Wie beurteilen Sie das Engagement des Kantons Ihres Unternehmenssitzes bei familienpolitischen Themen (Krippen-Angebote, Angehörigenbetreuung, etc.)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hoch) |
| 7.12 | Gibt es noch andere zentrale Standortfaktoren für Ihr Unternehmen, welche nicht aufgeführt wurden? Wenn ja, welche? (bitte stichpunktartig ausfüllen) | | | | | | | |

8. Aktuelle politische Entwicklungen

- | | | | | | | | | |
|-----|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
| 8.1 | Wie wichtig ist für Sie eine grundlegende Reform der Beruflichen Vorsorge (BVG) | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 8.2 | Sind Sie direkt oder indirekt vom Mindestlohn in Basel-Stadt betroffen? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr betroffen) |
| 8.3 | Wie schätzen Sie eine schweizweite Individualbesteuerung ein, um den Arbeitsmarkt auch für Frauen attraktiver zu machen? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 8.4 | Wie wichtig ist der Zugang zum EU-Binnenmarkt für den Erfolg Ihres Unternehmens? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |



8. Aktuelle politische Entwicklungen [Fortsetzung]

8.5 Haben Sie Schwierigkeiten beim Zugang zum EU-Binnenmarkt? 1 5 (sehr grosse Schwierigkeiten)

8.6 Gibt es weitere aktuelle politische Entwicklungen, die für den Erfolg Ihres Unternehmens relevant sind? Wenn ja, diese bitte stichpunktartig auflisten.

9. Welche der folgenden Bereiche und Entwicklungen sind in Bezug auf den zukünftigen Erfolg Ihres Unternehmens mit hohen Unsicherheiten verbunden?

9.1 Regelung der Nachfolge 1 5 (sehr hohe Unsicherheit)

9.2 Entwicklung des Wechselkurses des CHF gegenüber anderen Währungen 1 5 (sehr hohe Unsicherheit)

9.3 Entwicklung der Preise 1 5 (sehr hohe Unsicherheit)

10. Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberverband Region Basel (nachfolgend als AGV bezeichnet)

10.1 Wie wichtig ist Ihnen die Rechtsberatung des AGV? 1 5 (sehr wichtig)

10.2 Wie beurteilen Sie die Qualität der Rechtsberatung des AGV? 1 5 (sehr hohe Qualität)

10.3 Wie wichtig sind Ihnen Fachseminare des AGV? 1 5 (sehr wichtig)

10.4 Wie beurteilen Sie die Qualität der Fachseminare des AGV? 1 5 (sehr hohe Qualität)

10.5 Wie wichtig sind für Sie die Kurzseminare? 1 5 (sehr wichtig)

10.6 Wie beurteilen Sie die Qualität der Kurzseminare? 1 5 (sehr hohe Qualität)

10.7 Bevorzugen Sie Kurzseminare eher virtuell oder mit physischer Präsenz? 1 5 (physische Präsenz stark bevorzugt)

10.8 Wie wichtig sind Ihnen Netzwerkveranstaltungen des AGV? 1 5 (sehr wichtig)

10.9 Wie beurteilen Sie die Qualität der Netzwerkveranstaltungen des AGV? 1 5 (sehr hohe Qualität)



10. Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberverband Region Basel (nachfolgend als AGV bezeichnet) [Fortsetzung]

- 10.10 Wie wichtig ist Ihnen der regionale Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des AGV? 1 5 (sehr wichtig)
- 10.11 Wie beurteilen Sie die Qualität des regionalen GAV des AGV? 1 5 (sehr hohe Qualität)
- 10.12 Wie wichtig sind Ihnen die Informationsangebote des AGV ("Schwerpunkt", elektronischer Newsletter, Website, LinkedIn)? 1 5 (sehr wichtig)
- 10.13 Wie beurteilen Sie die Qualität des Informationsangebots des AGV ("Schwerpunkt", elektronischer Newsletter, Website, LinkedIn)? 1 5 (sehr hohe Qualität)
- 10.14 Wie wichtig ist Ihnen die Öffentlichkeitsarbeit und das politische Lobbying des AGV? 1 5 (sehr wichtig)
- 10.15 Wie beurteilen Sie die Qualität der Öffentlichkeitsarbeit und des politischen Lobbyings des AGV? 1 5 (sehr hohe Qualität)
- 10.16 Wie wichtig ist Ihnen die Ausgleichskasse und Familienausgleichskasse Arbeitgeber Basel (AK 40)? 1 5 (sehr wichtig)
- 10.17 Wie beurteilen Sie die Qualität der Ausgleichskasse und Familienausgleichskasse Arbeitgeber Basel (AK 40)? 1 5 (sehr hohe Qualität)
- 10.18 Was könnte der AGV zusätzlich für Sie als Mitgliedsunternehmen tun? (bitte stichpunktartig antworten)

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

