

# Newsletter

Wirtschaftsförderung  
Kanton Schaffhausen



# Erfolgs- faktor Fachkräfte

Schaffhausen  
area for makers





**«Teilzeit ist ein Megatrend.  
Bei unseren Büro-Mitarbeitenden  
versuchen wir so weit wie  
möglich darauf einzugehen.»**

Reto Artusi, Geschäftsführer, Medipack

Seit 1977 produziert und entwickelt die Medipack AG Gesamtlösungen für die Medizinalindustrie – von der Blisterentwicklung bis zur Verpackungslösung. Aktuell sind rund 250 Mitarbeitende beim Schaffhauser KMU beschäftigt.

# Hohe Lebensqualität, günstiges Steuerniveau, ideale Verkehrslage, effiziente Verwaltung: Dank solcher Standortfaktoren hat Schaffhausen internationale Dienstleister angezogen und die Entwicklung der Hightech-industrie ermöglicht. Wird jetzt der Fachkräftemangel zum Bremsklotz? Dazu äussern sich die Unternehmen Georg Fischer (GF), Medipack und BBC Bircher.

Text: Caspar Heer / Bilder: Sigi Fischer; GF / Layout: Eclipse Studios

Der Arbeits- oder Fachkräftemangel hat in der Gastronomiebranche und im Bausektor voll durchgeschlagen. Auch im Gesundheitswesen sind Spitäler und Heime am Anschlag. Und quer durch den Dienstleistungssektor werden händeringend Arbeitskräfte gesucht. In der Schweiz und darüber hinaus. Denn ganz Europa leidet unter der Demographie: Die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit, die Babyboomer-Generation, gehen in Rente. Übernehmen müssten jetzt die Jungen, doch deren Zahl reicht nicht aus, um alle Lücken zu füllen.

So weit das Gesamtbild. Wie aber steht es um die Hightechindustrie, die sich in Schaffhausen in den vergangenen zwei Jahrzehnten erfolgreich entwickeln konnte? Christoph Schärer, Delegierter für Wirtschaftsförderung des Kantons Schaffhausen, weiss: «Die Verfügbarkeit von Fachkräften war und ist ein zentraler Standortfaktor.»

Und Schaffhausen wirbt mit dem Argument, dass «der lokale Talentpool ansiedlungswilligen Unternehmen den Zugang zu erfahrenen Arbeitskräften sichert». Die Wirtschaftsförderung unterstützt die Firmen deshalb mit der Verbesserung von Rahmenbedingungen und gezielten Einzelmassnahmen, damit sie genügend erfahrene Top-Fachkräfte wie auch gut ausgebildete Produktionsmitarbeitende finden. Dazu gehören Regional-Employer-Branding-Massnahmen wie Promotion, Events für den Karrierestart, Vernetzungsangebote für neue Mitarbeitende oder Informationsangebote.

## Wie angespannt ist die Lage?

Ist die Situation für die hiesigen Industriebetriebe ähnlich bedrohlich wie in anderen Branchen? Heini Meier, zuständig für Employer Branding und Recruiting bei GF, stellt für den Standort Schaffhausen fest: «Wir sind zwar damit konfrontiert, dass viele Mitarbeitende in Pension gehen. Doch in Schaffhausen

profitieren wir von unserem hohen Bekanntheitsgrad. Dagegen ist es in Deutschland und den USA schwieriger, Stellen in der Maschinenwartung oder Servicetechnik mit qualifizierten Leuten zu besetzen.»

Jüliyet Schwörer, die Personalentwicklerin bei Medipack, sieht einen markanten Unterschied zur Situation vor fünf Jahren: «Der Fachkräftemangel ist akut. Auf unsere Stelleninserate erhalten wir manchmal tagelang keinerlei Echo!» Auch laut Monika Zwahlen von BBC Bircher in Beringen hat die Resonanz auf Stellenausschreibungen nachgelassen. Nicht nur bei den Fachkräften, sondern bereits bei den Bewerbungen auf Lehrstellen, beispielsweise für Elektroniker oder Informatiker.

Doch die gute Nachricht ist: Der Fachkräftemangel in der Schaffhauser Industrie hat sich bisher nicht als Bremsklotz erwiesen. «Wir konnten noch immer alle Aufträge ausführen», betont Medipack-Chef Reto Artusi. Bei GF und BBC Bircher teilt man diese Einschätzung. Der Grund dafür: Die drei Betriebe loten laufend neue Wege aus, um neue Mitarbeitende zu gewinnen und bisherige möglichst lange zu halten. Unterstützt werden sie dabei auch von der Schaffhauser Wirtschaftsförderung.

## Einfach mehr arbeiten?

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hat im April 2023 seine Rezepte gegen den Mangel an Arbeitskräften vorgelegt. An erster Stelle steht die Erhöhung der Arbeitszeit. Daneben fordert der Verband die Lockerung der heutigen Arbeitszeitregelungen und denkt über flexible Möglichkeiten nach, um Arbeitskräfte über das AHV-Alter hinaus zu beschäftigen. Obwohl in der Studie gar nicht genannt, machen Reizbegriffe wie 60-Stunden-Woche oder Rentenalter 70 die Runde. Die Gewerkschaften empfinden Denkanstösse in diese

# «Eines der wichtigsten Kriterien für die Wahl des Arbeitgebers ist bei jüngeren Leuten die Nachhaltigkeit.»

Heini Meier, Head of People Attraction, Georg Fischer

Richtung als provokativ. Wären Sie für die drei Schaffhauser Unternehmen trotzdem ein gangbarer Weg?

Fachkräfte über das Rentenalter hinaus im Betrieb zu behalten, projektbezogen oder in kleineren Pensen, ist längst gängige Praxis – allerdings auf freiwilliger Basis: «Vor Kurzem haben wir einen Mitarbeiter zum vierten Mal pensioniert», lacht Artusi. An Angeboten für Fachkräfte, über das Pensionsalter hinaus tätig zu bleiben, arbeiten auch GF und BBC Bircher. Monika Zwahlen sagt: «Bei uns geht es nicht zuletzt darum, dass eine Weiterbeschäftigung Know-how retten kann. Beispielsweise wenn jemand auf ein älteres Produkt spezialisiert ist, mit dem sich sonst niemand mehr auskennt.»

Doch von einer generellen Erhöhung der Arbeitszeit halten die drei Unternehmen wenig. «Der Jobmarkt hat gedreht. Wir müssen heute stärker auf die privaten Wünsche unserer Mitarbeitenden Rücksicht nehmen», sagt Jüliyet Schwörer. Und da steht eine ausgewogene Work-Life-Balance und Zeit für die Familie im Vordergrund. Teilzeit sei ein Megatrend, ergänzt Artusi: «Bei unseren Büro-Mitarbeitenden versuchen wir, wo immer möglich, auf die Teilzeit-Wünsche einzugehen. In unserer Produktion mit Drei-Schicht-Betrieb ist das aber eher schwierig und muss fallweise angeschaut werden.»

Dass die Erhöhung der individuellen Arbeitsvolumina kaum die Patentlösung sein kann, bestätigt eine neue Studie der UBS, die auf einer Umfrage bei 2500 Schweizer Betrieben basiert. Die beiden Verfasser Daniel Kalt und Alessandro Bee kommen zum Schluss, dass immer mehr Fachkräfte unter Überlastung leiden. Das sei eine langfristige Gefahr für die Innovationsfähigkeit der hiesigen Wirtschaft, halten die beiden Ökonomen fest.

## Ennet der Grenze rekrutieren?

Wäre die Rekrutierung im Ausland der Königsweg, um den Bedarf an Fachkräften zu decken? «Die Schweiz ist nach wie vor ein attraktiver Arbeitsstandort, und wir lassen die Nachbargebiete natürlich nicht aus den Augen», sagt Christine Fink, Head of Talent Management and Employer Attractiveness bei

GF Piping Systems. Aber die Anwerbung über die Grenze hinweg hat keine höhere Priorität. Weil der Arbeitsmarkt im Nachbarland ebenso angespannt ist wie hierzulande, meint Monika Zwahlen von BBC Bircher: «Wir rekrutieren schon immer im Grossraum Schaffhausen und beschäftigen darum auch Grenzgänger. Wir haben auch in der aktuellen Situation keine zusätzlichen Aktivitäten für den deutschen Raum.» Noch klarer wird Medipack-Chef Reto Artusi: «Nur bei den wenigen Jobprofilen, die wir hier nicht finden können, schauen wir über die Grenze. Aber das ist die Ausnahme. Sonst rekrutieren wir fast alle unsere Arbeitskräfte lokal. Nicht zuletzt auch, weil ein kurzer Arbeitsweg für die Firmentreue und eine gesunde Work-Life-Balance wichtige Faktoren sind.»

## Automatisierung als Ausweg?

Für Christine Fink können Automatisierung und künstliche Intelligenz zu Anpassungen bei gewissen administrativen oder Support-Prozessen führen: «In der Produktion sind wir schon sehr weit automatisiert und digitalisiert.» Ähnlich tönt es bei BBC Bircher, doch Monika Zwahlen merkt an, man brauche auch nach einer Prozessautomatisierung Fachkräfte, wenn auch oft andere.

Anders ist die Situation bei Medipack, wo die Spezialisierung der Produkte zunimmt und die Stückzahlen deshalb kleiner werden. Statt auf Automatisierung fokussiert die Firma daher stark auf die Verbesserung der Arbeitsabläufe. «Im administrativen Bereich gibt es dank der Digitalisierung noch Luft nach oben. Dafür sind wir offen, legen aber Wert darauf, den Faktor Mensch nicht wegzudenken», sagt Jüliyet Schwörer.

## Welche Strategie steht im Vordergrund?

«Wir wollen unsere Unternehmenskultur weiterentwickeln», sagt Heini Meier, «sodass alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können». Damit das nicht leere Worte bleiben, hat GF auf Konzernebene ein Dutzend Initiativen gestartet, um eine neue Firmenkultur mit einem vielfältigen,



«Bei uns geht es nicht zuletzt darum,  
dass eine Weiterbeschäftigung  
Know-how retten kann.»

Monika Zwahlen, Head of Human Resources  
BBC Bircher Smart Access

BBC Bircher Smart Access hat sich auf die Entwicklung und Produktion von Sicherheits- und Zugangskontrollsystemen spezialisiert. Für das Unternehmen arbeiten in Beringen rund 90 Mitarbeitende.



# «In der Produktion sind wir schon sehr weit automatisiert und digitalisiert.»

Christine Fink, Head of Talent Management and Employer Attractiveness  
GF Piping Systems



Das Industrieunternehmen Georg Fischer beschäftigt in Schaffhausen rund 1200 Mitarbeitende. Diese arbeiten für den Konzern und die Divisionen GF Piping System und GF Casting Solutions.

inklusive Arbeitsumfeld zu schaffen. «So haben wir einen «Mystery Coffee» eingeführt, halbstündige, manchmal virtuelle Treffen. Das ermöglicht unseren Mitarbeitenden Einblicke in andere Jobs und Kulturen weltweit.» Ein weiteres Beispiel ist eine Best-Practice-Initiative, an der sich rund um den Globus alle Mitarbeitenden beteiligen und Preise gewinnen können. «Eines der wichtigsten Kriterien für die Wahl des Arbeitgebers ist bei jüngeren Leuten aber die Nachhaltigkeit. Und da können wir zusätzlich zur entsprechenden Unternehmenskultur mit Produkten wie unseren innovativen Rohrleitungssystemen, Leichtgussteilen für Elektrofahrzeuge oder energiesparenden Werkzeugmaschinen überzeugen.»

Kleinere und mittlere Betriebe haben naturgemäss weniger Ressourcen für ein systematisches «Employer Branding». Dafür können sie andere Trümpfe ins Spiel bringen: die überschaubare Grösse, kurze Wege, flache Hierarchien und eine familiäre Atmosphäre. Auch für Jüliyet Schwörer ist klar: «Nachwuchskräfte suchen sich die Unternehmen heute nach ihren Werten aus. Das müssen wir berücksichtigen und ausserdem

dort präsent sein, wo sich Job-Kandidaten aufhalten, primär auf den neuen Social-Media-Plattformen und auch an den Hochschulen.» Diese Fokussierung der Präsenz ist auch für Monika Zwahlen wichtig: «Weiter weiten wir den Radius geografisch aus», ergänzt sie. Das funktioniert gut, seit Arbeiten von zu Hause aus in vielen Funktionen möglich ist. Wohnortwechsel seien dagegen selten, denn die sozialen Bindungen wolle kaum jemand aufgeben. «Deshalb schätzen wir es, dass sich Schaffhausen aktiver als andere Kantone als Wirtschafts- und Arbeitsstandort positioniert. Das hat viel bewirkt.»

Positiv bewerten alle drei Unternehmen die Verkehrsanbindung, die der Kanton im Lauf der letzten Jahre stark verbessert hat. «Zwar besteht der Sog nach Zürich weiter, doch viele Arbeitnehmende fahren heute in die Gegenrichtung zu uns», beobachtet Heini Meier. Und bei internationalen Fachkräften könne die Region mit der Naturnähe, dem breiten Freizeit- und Wohnungsangebot und der guten Erreichbarkeit punkten. «Insgesamt sind die Schweiz und Schaffhausen als Arbeitsstandort für Fachkräfte noch immer erste Wahl.»

## Regional Employer Branding

Die Verfügbarkeit von Fachkräften ist ein zentraler Standortfaktor für Unternehmen. Die Wirtschaftsförderung unterstützt mit verschiedenen Initiativen das Angebot und die Bekanntheit der Region als Arbeitsort:

- Positionierung und Promotion von Schaffhausen als Arbeits- und Lebensregion mit attraktiven Jobangeboten
- Organisation von Karriere-Events für junge Talente

- Netzwerkanlässe, Welcome-Packages sowie Buddy-Programm für neue Arbeitnehmende in der Region
- «Female-Leaders-Initiative» für mehr Frauen im Arbeitsleben
- Informationsseite über das einmalige Schaffhauser Arbeits- und Wohnangebot

➤ **Weitere Informationen und Kontakt:**  
[leben.sh.ch](http://leben.sh.ch) und [info@standort.sh.ch](mailto:info@standort.sh.ch)

# Von der Rheinquelle bis zum Rheinfluss

**Die E-Bike-Route «RheinWelten» verbindet acht Kantone und zwei Länder dem Rhein entlang. Darunter auch den Kanton Schaffhausen. Eine digitale Plattform führt Reisende von Erlebnis zu Erlebnis und zeigt regionale, kulturelle und kulinarische Highlights.** Von Leandro Robustelli

45 lokale Touren in 15 verschiedenen Erlebniswelten – das sind die RheinWelten. Das neue E-Bike-Erlebnis verbindet ab Sommer 2023 auf 435 Kilometern die bestehende «Rhein-Route 2» von Veloland Schweiz mit regionalen, kulturellen und kulinarischen Highlights. Acht Kantone und zwei Länder laden zum Entdecken der Rhein-Regionen ein. Darunter auch Schaffhausen. «Die Rheinroute Nr. 2 ist sehr beliebt. Allerdings fahren die Gäste oft an den interessanten Geschichten und Erlebnissen vorbei und nehmen die Kulturvielfalt und regionalen Eigenheiten von der Rheinquelle bis nach Basel zu wenig wahr», sagt Gian Carlo Casparis von Wine Tours Switzerland. Um das zu ändern, initiierte Casparis zusammen mit Roger Walser vom BikerNetzwerk das Projekt «RheinWelten» und bildeten mit 18 Tourismusorganisationen, darunter auch Schaffhauserland Tourismus, die Dachorganisation IG Rhein-GenussRoute. Unter dem gemeinsamen Dach wurde in den Rheinregionen ein neues Erlebnis für Velotouristen geschaffen. Die insgesamt 15 Erlebniswelten können entweder einzeln als Tagesausflug oder als mehrtägige Veloreise besucht werden. Der Fokus liegt dabei auf dem ständig wachsenden Markt der E-Bike-Fahrerinnen und -Fahrer. «Selbstverständlich können alle Touren auch mit dem normalen Velo erkundet werden», so Casparis.

## Digital durch den Kanton begleiten

Die Erlebniswelt Schaffhausen beginnt im malerischen Stein am Rhein und führt etwa auf die Burg Hohenklingen. Als Besonderheit kann hier ein Teil der Strecke auf dem Kursschiff der URh statt radelnd absolviert werden. Die historische Schaffhauser Altstadt, der Rheinfluss und die wunderschöne Weinbauregion des Blauburgunderlandes bilden den zweiten Abschnitt der abwechslungsreichen Schaffhauser Erlebniswelt.

Die einzelnen Touren und Erlebniswelten sind auf [www.rheinwelten.com](http://www.rheinwelten.com) zu finden. Ergänzt wird das digitale Angebot durch eine «Progressive Webapp» (PWA), die im Browser unter



[www.rheinwelten.app](http://www.rheinwelten.app) aufgerufen werden kann. «Die Website dient der Inspiration und Planung vor der Reise, während die Webapp als Reisebegleiter vor Ort konzipiert ist», erklärt Casparis. Sie dient der Navigation, bietet Orientierung im Gelände, Buchungsmöglichkeiten und Spass mit einer Gamification-Funktion.

Das neue touristische Angebot bringt zusätzliche Gäste nach Schaffhausen und will sie durch ausgesuchte Erlebnisse und Angebote zu längeren Aufenthalten motivieren. Das generiert Wertschöpfung in den einzelnen Regionen – in dem die Leute in Hotels übernachten, ein feines Abendessen in einem Restaurant geniessen oder ein Museum besuchen. Damit tragen die «RheinWelten» zur Erreichung der Ziele der Regional- und Standortentwicklung des Kantons Schaffhausen (RSE) bei. Entsprechend wird das Projekt mit Geldern aus dem Generationenfonds und der Neuen Regionalpolitik (NRP) des Bundes unterstützt.

➤ [www.rheinwelten.com](http://www.rheinwelten.com)

➤ [www.rheinwelten.app](http://www.rheinwelten.app)



# Prämierte Innovationen

1. Preis

**15 Schaffhauser Unternehmen haben sich für den IVS Innovationspreis der Schaffhauser Platzbanken 2023 beworben. Vier davon durften sich über eine Auszeichnung freuen.**

Von Pascal Schmidlin

«Innovationen verdienen Anerkennung» – unter diesem Motto wird alle zwei Jahre der IVS Innovationspreis der Schaffhauser Platzbanken verliehen. Die 11. Preisverleihung fand am 14. Juni im Trottentheater in Neuhausen am Rheinfall statt. 15 Unternehmen haben dafür ihre neu entwickelten Dienstleistungen, Produkte, Prozesse und Geschäftsmodelle eingereicht. Eine Jury unter der Leitung von ETH-Dozent Dr. Christian Marxt wählte daraus schliesslich die Siegerprojekte aus. Da die Jury zwei Projekte gleich hoch bewertete, wurde der dritte Platz doppelt vergeben.

## Digital durch den Kanton begleiten

Der mit 10 000 Franken dotierte erste Platz des diesjährigen IVS Innovationspreis der Schaffhauser Platzbanken geht an die Syntegon Packaging Systems AG aus Beringen. Der Spezialist für Verpackungslösungen macht es mit seiner neuen Formschulter «paper-ON-form» möglich, Produkte wie Schokoriegel in Papier statt Plastik zu verpacken. Die Verpackung kann dann über das Altpapier gesammelt und recycelt

werden. Durch die weltweit eingesetzten Syntegon-Maschinen und die hohen Stückzahlen der Kunden, entsteht ein enormer Beitrag zur Nachhaltigkeit.

Über 5000 Franken und den zweiten Platz durfte sich der Neuhauser Uhrenhersteller Moser Schaffhausen AG freuen. Seine stark limitierte Uhr «Genesis» verbindet neu die physische mit der virtuellen Welt. Dazu hat die Moser Schaffhausen AG mit Partnern wie Deloitte Consulting Schweiz und Zurich Schweiz ein ganzes Ökosystem geschaffen. Dieses kombiniert Blockchain-Technologie und Metaverse zu einem neuartigen Kundenerlebnis und eigens geschaffenen Services wie Echtheitszertifikaten und Versicherungsprodukten für die Uhr sowie digitale Assets. Gleich zwei Unternehmen wurden mit dem dritten Platz und einem Preisgeld von je 1000 Franken ausgezeichnet. Georg Fischer Piping Systems Ltd überzeugte mit seinem Plastic Pneumatic Actuator (PPA). Dabei handelt es sich um eine Steuereinheit, welche über Druckluft die Ventile in Rohrleitungssystemen automatisiert regulieren und überwachen kann. Dieser ist fast vollständig aus Kunststoff und damit beständiger und leichter als Konkurrenzprodukte, überzeugt mit höherer Effizienz und dank neuartigem Sensor auch mit mehr Sicherheit. Das Jungunternehmen Fixpod GmbH hat eine Neuheit für den Holzbau kreiert: Das gleichnamige Produkt ist

ein innovatives Verbindungssystem für Elektrorohre bei Holzbaukonstruktionen wie etwa Fertighäusern. Die genial einfache Kunststoffkomponente vereinfacht die Verbindung der Rohre massgeblich. Dies spart Zeit, Material und damit Kosten und erhöht zudem auch die Arbeitssicherheit.

➤ [www.its.sh.ch/innovationspreis](http://www.its.sh.ch/innovationspreis)

2. Preis



3. Preis



3. Preis



# Fachkräftemangel wird zum Arbeitskräftemangel

Wie die meisten modernen Volkswirtschaften ist auch die Schweiz mit einem historischen Arbeitskräftemangel konfrontiert. Die Alterung der Bevölkerung und die sich wandelnden Lebensweisen werden den Arbeitsmarkt grundlegend verändern. Von Marcel Fringer

Ende letzten Jahres waren in der Schweiz über 120 000 Stellen unbesetzt, so viele wie seit 2003 nicht mehr. Das geht aus den Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS) hervor. Es gibt zahlreiche offene Jobs in unterschiedlichen Branchen; in der verarbeitenden Industrie, im Gesundheitswesen, im Gastgewerbe, in der Informatik, im Baugewerbe und neuerdings auch bei der öffentlichen Hand. Zusätzlich wird der Bedarf an Arbeitskräften durch die niedrigste Arbeitslosigkeit seit 20 Jahren verschärft: Laut dem Staatssekretariat für Wirtschaft lag diese im Jahr 2022 bei 2,2 Prozent, was Vollbeschäftigung bedeutet.

## Freiwillige Arbeit über das Pensionsalter hinaus muss interessant sein

Es sind bereits gute Instrumente vorhanden. Erwerbstätige im Rentenalter können in der Regel ihre Pensionskasse fortführen. Weiterhin möglich sind auch freiwillige Einkäufe, die sich steuerlich absetzen lassen. Zusätzlich darf man nach Erreichen des AHV-Rentenalters (max. 5 Jahre) in die gebundene Vorsorge 3a einzahlen. Diejenigen, die mit 65 noch nicht auf die AHV-Rente angewiesen sind, können einen Aufschub der Rente um 5 Jahre beantragen. Wer das ordentliche Rentenalter erreicht hat und weiterhin erwerbstätig ist, muss nur noch AHV-Beiträge über der Freigrenze zahlen.

Mit der Erhöhung des Freibetrages und der Senkung des Steuersatzes im Alter würde man schnell weitere Anreize schaffen. Ich bin davon überzeugt, dass es bei diesem Thema noch viele weitere Möglichkeiten gäbe, um ältere Menschen zu motivieren, ihr Wissen und Können freiwillig über das Pensionsalter hinaus zur Verfügung zu stellen.

## Erzielen eines Zusatzeinkommens durch den Partner muss attraktiver werden

Durchschnittlich müssen Eltern in der Schweiz etwa ein Drittel ihres Einkommens für einen Platz in der Kita ausgeben. Damit zahlen Eltern für die Kinderbetreuung in der Schweiz doppelt so viel des Haushaltseinkommens, wie Eltern in europäischen Vergleichsländern. Der Grund liegt nicht in höheren Betriebskosten. Ein Kostenvergleich ergab, dass die Betriebskosten in

etwa gleich hoch wie in Deutschland, Frankreich und Österreich sind. Doch der Staat bittet Schweizer Eltern schlichtweg mehr zur Kasse. Kitaplätze dürfen das erzielte Mehreinkommen nicht auffressen.

Heute werden Ehepaare gemeinsam und unverheiratete Personen individuell besteuert. Mit dem vom Bundesrat vorgeschlagenen Bundesgesetz über die Individualbesteuerung erfolgt ein Wechsel hin zu einer individuellen Besteuerung. Durch den Wechsel zur Individualbesteuerung verbessern sich die Erwerbsanreize für Zweitverdienerinnen und Zweitverdiener bei Ehepaaren.

## Qualifiziertes Personal aus Drittstaaten

Stammen Personen aus einem Nicht-EU/Efta-Staat und möchten in der Schweiz erwerbstätig werden, können nur gut Qualifizierte zugelassen werden. Als gut qualifiziert gelten Führungskräfte, Spezialistinnen und Spezialisten sowie andere qualifizierte Arbeitskräfte – in erster Linie Personen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss sowie mehrjähriger Berufserfahrung.

Dieses Thema ist hochkomplex und beinhaltet viele bürokratische Hürden. Der Abbau dieser, und somit eine erleichterte Einwanderung aus Drittstaaten, birgt sicherlich andere Probleme wie die Integration und den Missbrauch. Dies ist aber mit Sicherheit zu lösen.

## Digitalisierung

Die Digitalisierung hat einen wesentlichen Einfluss auf den Strukturwandel und das Wirtschaftswachstum. Gerade für ein ressourcenarmes Land wie die Schweiz ist es wichtig, die Chancen, die sich durch die Digitalisierung ergeben, bestmöglich zu nutzen. Um Arbeitsplätze und Wohlstand zu sichern, muss die Schweizer Volkswirtschaft gut für die bestehenden und kommenden Herausforderungen positioniert sein. Folglich ist die Digitalisierung ein zentrales Thema im Fachkräftemangel und muss zwingend weiterverfolgt werden.

➤ [www.gewerbe-sh.ch](http://www.gewerbe-sh.ch)



# Digitalisierung als Teil der Lösung

Es herrscht Arbeitskräftemangel. Und trotzdem: Geht es um Automatisierung, Digitalisierung und KI, haben viele Angst um ihren Job. Dabei liegt hier ein Teil der Lösung: Werden Abläufe effizienter und benötigen weniger Personal, entspannt sich der Fachkräftemangel. Und gleichzeitig eröffnet der technologische Fortschritt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unzählige neue Möglichkeiten, um sich zu entwickeln.

Von Thomas Kellenberger

Wie digital ist die Schweiz? Gemäss dem weltweiten Länder-ranking zur digitalen Wettbewerbsfähigkeit lagen wir 2022 auf dem 5. Platz von 63, direkt hinter Singapur. Geht es darum, digitale Technologien einzuführen und diese Technologien in Unternehmen und Regierungsorganisationen zu implementieren, ist die Schweiz im weltweiten Vergleich also gut positioniert. Trotzdem hat die Digitalisierung noch längst nicht in allen Unternehmen Einzug gehalten und auch viele behördliche Prozesse könnten digitaler und somit für beide Seiten effizienter gestaltet werden.

## **Vielfältige Chancen durch Digitalisierung ...**

Sowohl für Unternehmen als auch Angestellte eröffnen sich durch digitale Technologien unzählige neue Möglichkeiten. Durch Digitalisierung und Automatisierung werden Prozesse effizienter gestaltet und somit wird mehr und günstiger produziert. Künstliche Intelligenz (KI) kann währenddessen dazu beitragen, Trends und Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, geeignete Mitarbeiter zu finden oder Sicherheitsrisiken frühzeitig zu erkennen. Und digitale Kommunikationskanäle erleichtern mit Tools wie Shareplattformen, Video oder Live-Übersetzungen die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und Kunden auf dem gesamten Globus. Diese Möglichkeiten erlauben auch eine grössere Flexibilität für Mitarbeitende: Heute kann in vielen Berufen von überall gearbeitet werden – egal ob im Büro, Zuhause oder sogar während einer sogenannten Workation. Wegfallende Arbeitswege schenken den Arbeitnehmern mehr Freizeit und das Unternehmen ist bei der Mitarbeitersuche weniger ortsgebunden als früher.

## **... auch für Arbeitnehmer.**

Egal ob in der Produktion oder im Büro: Werden standardisierte Prozesse von Maschinen übernommen, ermöglicht dies den Mitarbeitern kreativere und individuellere Arbeiten. So

können Aufgaben besser auf die spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten abgestimmt werden. Dies erhöht die Zufriedenheit und bietet Raum für persönliche Entwicklung. Durch digitale Tools können sich auch Teams besser organisieren; Chatbots sorgen für Entlastung bei der Bearbeitung von Kundenanfragen und KI-unterstützte Programme erlauben in vielen Fällen selbstständiges Arbeiten ohne vertieftes Fachwissen in jedem einzelnen Bereich.

## **Und nun bitte die Behörden**

Eingangs dieses Artikels lag die Schweiz auf Platz 5 eines weltweiten Ländervergleichs. Betrachtet man nun jedoch die Digitalisierung der Verwaltung, können wir weniger stolz auf uns sein. Am schlechtesten schneiden wir bezüglich Onlineangeboten auf Verwaltungsebene aus: Hier belegen wir in einer Studie der Vereinten Nationen aktuell lediglich Platz 49 von 193 – 2020 war es noch Platz 36. Die Konkurrenz überholt uns.

Dabei bieten digitalisierte Verwaltungsprozesse gerade für unseren Wirtschaftsstandort vielzählige Vorteile: Dazu gehört beispielsweise ein geringerer personeller Aufwand, wenn Dokumente nicht mehr persönlich abgegeben werden müssen. Zudem verkürzen sich Bearbeitungszeiten von Anträgen und Genehmigungen, wodurch Firmen schneller auf neue Geschäftsmöglichkeiten reagieren und somit ihre Effizienz steigern können.

Im Kanton Schaffhausen wird zurzeit eine Digitalisierungsstrategie ausgearbeitet, welche dieses Jahr präsentiert wird. Doch vor allem auf Bundesebene besteht Handlungsbedarf: Es fehlt an schweizweit geltenden Gesetzen. Doch das Thema ist politisch angekommen und wird in den nationalen Parlamenten diskutiert. Das lässt hoffen, dass die Schweiz hier bald vorwärts macht – auch zugunsten unserer Firmen.

# Hier werden Führungspersonen gemacht

80 Prozent aller Mitarbeitenden verlassen die Führung, nicht das Unternehmen. Führungskompetenz kann erlernt werden, sagt Ilario Deana.



**Seit 2003 führen Sie mit Ihrem Unternehmen deana&partner gmbh erfolgreich Managementtrainings durch und schulen Kaderleute in Führung und Unternehmensentwicklung. Haben alle Firmen die gleichen Probleme?**

Ob hier in Schaffhausen, in der übrigen Schweiz oder in Deutschland: Oft werden Führungskräfte an der Spitze alleine gelassen respektive ins kalte Wasser geworfen. Sie müssen performen – ohne zu wissen, wie sie das tun sollen. Wir treten quasi als Business-

Sparringpartner zu unseren Kund\*innen in den Ring, nennen Fakten, Zahlen und Ergebnisse und geben ihnen die richtigen Instrumente in die Hand.

**Was braucht es für den Erfolg?**

Im Business ist es wie im Sport: Spitzenreiter müssen engagiert trainieren. Nur so kann die Performance in der Führung, im Vertrieb oder in der Kommunikation auf ein hochprofessionelles Level gesteigert werden. Gezielt schärfen wir die Unternehmensstrategie und stärken das Employer-Branding. Wesentliche Erfolgsfaktoren sind die

Vernetzung mehrerer Themengebiete sowie eine holistische Betrachtungsweise.

**Es geht nur als Team?**

Ja, der Einbezug von Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Schlüssel, sie sind das Herzstück eines jeden Unternehmens. Es reicht nicht nur, die Chefs zu schulen, das ganze Team muss einbezogen werden. Es gilt, den Spirit so zu entwickeln, dass jedes Teammitglied täglich gerne zur Arbeit kommt. Wir vermitteln das dafür benötigte Mindset.

➔ [www.deana-partner.ch](http://www.deana-partner.ch)



Nihad Zulji,  
Site Manager  
NextPharma Logistics  
Schaffhausen

## Nachhaltige Karrierperspektiven und modernste Arbeitsbedingungen

**NextPharma Logistics engagiert sich aktiv für Nachhaltigkeit und fördert die Ausbildung von jungen Talenten. Das Unternehmen bietet moderne Arbeitsbedingungen und setzt auf qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

Von Stella Reidel

NextPharma Logistics ist einer der führenden Pharmalogistiker innerhalb der D-A-CH-Region und bietet Services in der gesamten Healthcare-Branche. Seit 2020 betreibt das Unternehmen ein hochmodernes Logistikzentrum in Schaffhausen. NextPharma Logistics setzt sich aktiv für eine nachhaltige Zukunft ein und minimiert die CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Logistik durch den Einsatz modernster Technologien. Das «zero emission»-Logistikzentrum erzeugt mit seinen 4.300 PV-Modulen einen Ertrag von 830 MWh p. a. und somit mehr Energie als tatsächlich benötigt wird.

**Engagiert in der Ausbildung**

Aber nicht nur in puncto Nachhaltigkeit setzt NextPharma Logistics Massstäbe. Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, den Fachkräftemangel in Schaffhausen zu bekämpfen und investiert seit einem Jahr intensiv in die Ausbildung von jungen Talenten. Aktuell beschäftigt das Unternehmen zwei Auszubildende und bietet ihnen eine solide Grundlage für eine erfolgreiche Karriere in der Logistikbranche.

NextPharma Logistics bietet seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine moderne Arbeitsumgebung, in der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse weiterentwickeln können. Darüber hinaus bietet das Unternehmen weitere attraktive Arbeitsbedingungen und Benefits, um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Herzstück des Unternehmens und tragen massgeblich zum Unternehmenserfolg bei.

➔ [www.nextpharma-logistics.com](http://www.nextpharma-logistics.com)

# Aufgetischt

Neue Kontakte knüpfen, Beziehungen pflegen und Dienstleistungen von anderen Unternehmen kennenlernen: Mit diesem Ziel nahmen regionale Firmen an der 13. Schaffhauser Tischmesse Mitte Mai teil.

# 117

Ausstellende  
Firmen

# 700

Über 700 Besucherinnen  
und Besucher

# 36

Firmen, die das erste Mal  
teilgenommen haben



Weitere Impressionen



Ease of doing business: Handelsregisteramt Schaffhausen

# Alles aus einer Hand

**Vorprüfungen, Beratungen oder Beurkundungen – das Handelsregisteramt hilft effizient und gerne im Gründungsprozess.** Von Pascal Schmidlin

Das Handelsregisteramt (HRA) des Kantons Schaffhausen führt das offizielle Handelsregister des Kantons Schaffhausen. Es nimmt Beurkundungen im Bereich des Handelsrechts vor, sofern diese im Kanton Schaffhausen stattfinden. «Wir bieten alles aus einer Hand: sowohl die Beurkundung als auch die Eintragung im Handelsregister», erklärt Dienststellenleiter Marcel Dubois. Dies hebt das HRA Schaffhausen von vielen anderen Kantonen, etwa Zürich und Zug, ab. «Weil wir die Beurkundung selbst vornehmen,

stellen wir sicher, dass alle Belege vollständig und korrekt sind. So können Beurkundung und Eintragung der Gesellschaft am gleichen Tag erfolgen.»

Daneben ist das HRA Anlauf- und Beratungsstelle für Firmen und angehende Gründerinnen und Gründer in zahlreichen Fragen. Wie muss man bei einer Gründung vorgehen? Ist ein Unternehmen überhaupt eintragungspflichtig? Ist die Firma, also die Bezeichnung der Gesellschaft, zulässig? Das HRA berät ausschliesslich rechtliche Fragen. «Wir prüfen keine Businesspläne und schreiben nicht vor, welche Rechtsform gewählt werden soll – das dürfen wir nicht», betont er. Dafür übernimmt das Amt Vorprüfun-

gen vor der Beurkundung, wenn diese in einem anderen Kanton stattfinden soll. Sie prüft, ob die gewünschte Firma eintragungsfähig ist oder beglaubigt Unterschriften für das Handelsregister Schaffhausen. «Bei internationalen Anfragen stellen wir auch <Certificates of Good Standing> aus. Das sind Bescheinigungen für bestimmte Branchen», so Dubois. Und dies alles immer unter der Prämisse: schnell, effizient und dienstleistungsorientiert.



Handelsregisteramt  
Kanton Schaffhausen

## Auf was wird verzichtet

**Die Inflation belastet die Schweiz. Die Haushalte verzichten auf Ausgaben.**

**Doch es wird wieder besser.** Von Dr. Josef Montanari

Der Traum vom neuen Rennvelo? Das alte tut's noch. Die grössere Auslandsreise? Nicht unbedingt jetzt. Fast jede zweite in der Schweiz wohnhafte Person gab bereits im Herbst 2022 in einer Umfrage der Bank Cler an, dass die Teuerung ihr Haushaltsbudget «sehr oder ziemlich belastet». Je nach Höhe der Teuerung nützt auch eine Einkommenssteigerung nichts. Werden Produkte im Schnitt um 3 Prozent teurer, das Einkommen aber nur um 1,5 Prozent steigt, hat ein Haushalt de facto weniger Geld für seine Ausgaben zur Verfügung.

Die Inflation trifft nicht alle Haushalte gleich. Bei den tieferen Einkommen (bis CHF 4 000) schränken sich bereits mehr als die Hälfte der Haushalte ein, bei Einkommen von CHF 8 000 und mehr im Vergleich nur knapp 30 Prozent. Was ist der Grund für die stärkere Zurückhaltung bei Haushalten im unteren Bereich der Einkommensverteilung? Sie geben

einen überdurchschnittlich grossen Anteil ihres Einkommens für Wohnen und Energie aus. Also genau für die Bereiche, die vom Teuerungsschub besonders stark betroffen sind. Diese Haushalte spüren die Inflation stärker. Sie haben bei ihren Ausgaben weniger Spielraum und verfügen oft über weniger Rücklagen. Wenn gespart werden muss, wird dies am ehesten bei den Freizeitaktivitäten, bei grösseren Anschaffungen und bei Reisen gemacht.

Ganz düster sind die Aussichten aber nicht. Die Teuerung wird im Jahresverlauf 2023 zurückgehen. Bis zum Jahresende 2023 dürfte die Inflation wieder unter 2 Prozent fallen. Das Niveau, das die SNB mit Preisstabilität gleichsetzt.

Dr. Josef Matthias Montanari  
Leiter Marktgebiet Ost  
Bank Cler



Wirtschaftsförderung  
Kanton Schaffhausen  
Freier Platz 10  
8200 Schaffhausen  
www.standort.sh.ch

Schaffhausen  
area for makers

