



«Wir müssen KMU fördern und Hürden abbauen»

Die Woertz AG steht vor grossen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt. VR-Präsidentin Carole Woertz und CEO Dr. Tamas Onodi sprechen über den Mangel an Fachkräften, die Bedeutung von Berufsstolz und wie das Unternehmen durch innovative Personalstrategien dennoch erfolgreich bleibt.

Frau Woertz, wie fühlen Sie sich als Unternehmerin im Kanton Basel-Landschaft?

Woertz: Sehr wohl! Wir sind ein fast 100 Jahre altes Unternehmen und wenn wir Unterstützung von den Behörden brauchen, bekommen wir sie. Das ist sehr wertvoll für uns.

Wie sehen Sie die Zukunft des Standorts Basel-Landschaft?

Woertz: Der Standort hat für uns viel Potenzial. Wir fühlen uns hier sehr gut aufgehoben und werden weiterhin in die Region investieren. Unser Ziel ist es, die Produktion auszubauen und den Standort zu stärken.

Dennoch ist das wirtschaftliche Umfeld kein einfaches. Was beschäftigt Sie derzeit am meisten?

Woertz: Hauptsächlich der Arbeitsmarkt. Wir brauchen qualifizierte Mitarbeiter, um das Unternehmen weiterzuentwickeln. Vor allem Spezialisten sind schwer zu finden, der Arbeitsmarkt ist leer.

Sie spüren den Fachkräftemangel also auch stark?

Woertz: Ja, extrem. Deshalb haben wir begonnen, Stellen anders auszuschriften.

Wie läuft das konkret?

Woertz: Wir haben unser Recruiting neu ausgerichtet. Anstatt nur Stellen auszuschriften, rufen wir gezielt dazu auf, gemeinsam mit uns die Firma weiterzuentwickeln. Wir suchen Menschen, die nicht nur nach einem Job suchen, sondern die wirklich Herzblut in unser Unternehmen stecken und mit uns in die Zukunft gehen wollen.

«Wir suchen keine klassischen Führungskräfte, sondern Menschen, die Lust haben, mit uns die Firma zu gestalten»

Also quasi ein Teil des Unternehmens werden, nicht nur eine Position ausfüllen?

Woertz: Genau. Wir suchen keine klassischen Führungskräfte, sondern Menschen, die Lust haben, mit uns die Firma zu gestalten. Es geht darum, das Unternehmen mit uns zu bauen, nicht nur darin zu arbeiten.

Und haben Sie damit schon Erfolg?

Woertz: Ja, das Konzept kommt gut an. Es gibt Leute, die sich angesprochen fühlen, obwohl sie gar nicht aktiv auf Jobsuche sind. Manche verlassen sogar stabile Positionen, weil sie die Idee

reizt, etwas mitzugestalten. Das ist wirklich schön.

Wie sehen Sie den demografischen Wandel? Viele Menschen gehen in den Ruhestand, aber gleichzeitig gibt es eine Debatte darüber, länger zu arbeiten. Wie handhaben Sie das in Ihrem Unternehmen?

Onodi: Wir bieten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, über das reguläre Rentenalters hinaus zu arbeiten, wenn sie das möchten. Einige tun das auch, weil sie Freude an der Arbeit haben. Allerdings löst das das Grundproblem nicht. Wir müssen Nachfolger finden und junge Leute ausbilden. Ältere Mitarbeitende können vorübergehend helfen, aber auf lange Sicht brauchen wir eine nachhaltige Lösung.

Spielt die Zuwanderung eine Rolle bei der Suche nach Fachkräften?

Woertz: Nicht wirklich. Wir suchen vorwiegend in der Schweiz. Natürlich haben wir auch Mitarbeitende aus dem

Woertz AG

Die 1928 gegründete Woertz AG mit Hauptsitz in Muttenz ist ein Schweizer Familienunternehmen und führender Hersteller von Systemlösungen für Elektroinstallationen. Zu den Kernkompetenzen zählen Kabelführungssysteme, Verbindungstechnik sowie Lösungen für E-Mobility, Gebäudeautomation und Brandsicherheit. Mit rund 250 Mitarbeitenden produziert Woertz zu 100 Prozent in der Schweiz. Das Unternehmen ist ISO-zertifiziert und international in über 20 Ländern vertreten, mit eigenen Vertriebsorganisationen in Deutschland und den USA.



KI-gestützte Qualitätskontrolle für höchste Präzision

Foto: zVg

Ausland, aber aktiv im Ausland rekrutieren, das machen wir nicht.

Aber Sie haben Grenzgänger, oder?

Onodi: Ja, wir haben Grenzgänger, das ist für uns ganz normal. Es geht aber primär darum, die Fachkräfte, die wir hier haben, weiterzuentwickeln und zu halten. Wir müssen unseren Mitarbeitenden eine Perspektive bieten, damit sie langfristig bei uns bleiben und wachsen können.

«Die Schweiz hat zwar die Türen für den internationalen Handel geöffnet, aber in der Praxis sieht es anders aus»

Was ist Ihrer Meinung nach das Kernproblem des Fachkräftemangels in der Schweiz?

Onodi: Die Schweiz hatte einst eine einzigartige Anziehungskraft für hochqualifizierte Fachkräfte. Es war sauber, ordentlich und friedlich. Das alles hat die Schweiz von anderen Ländern unterschieden. Aber das hat sich in den letzten Jahren geändert. Wir reden viel über die Anwerbung von Fachleuten aus dem Ausland, aber wir verlieren dabei die Essenz dessen, was die Schweiz attraktiv gemacht hat.

Woran liegt das Ihrer Meinung nach?

Onodi: Ein grosser Faktor ist die freie Zuwanderung. Früher galt die Schweiz als «Insel» in Europa – mit einem höheren Lebensstandard und weniger alltäglichen Problemen. Doch heute sieht man, dass auch hier viele Probleme angekommen sind, die man sonst eher aus grossen Metropolen wie Frankfurt oder Berlin kennt. Es ist hektischer geworden, Ordnung und Sauberkeit haben gelitten. Das spürt man besonders in Städten wie Basel. Wer soll heute noch wegen der Lebensqualität hierherkommen, wenn es woanders ähnlich aussieht. Früher war es ein Privileg, in der Schweiz arbeiten zu dürfen. Ingenieure aus Deutschland und Frankreich kamen gerne und fühlten sich geehrt, hier tätig zu sein. Heute ist das anders. Geld alleine reicht nicht mehr aus, um Fachkräfte anzuziehen. Es fehlt die Identifikation mit dem Land, und das sieht man besonders in den Führungsebenen. Ein hoher Lohn allein motiviert nicht mehr so wie früher.

Wie beeinflusst diese Entwicklung die kleineren Unternehmen in der Schweiz?

Onodi: Die KMU, die sogenannten kleinen und mittleren Unternehmen, sind das Rückgrat unserer Wirtschaft. Ca. 60% des Bruttoinlandsprodukts stammen aus diesen Unternehmen, die 2/3 der Arbeitnehmenden beschäftigen und dennoch hören wir in den Me-

dien fast nichts über sie. Politiker und die Öffentlichkeit sprechen nur über Grosskonzerne wie Novartis, Roche oder ABB, aber die wahre Arbeit leisten die KMU. Sie exportieren, sie schaffen Arbeitsplätze, und dennoch werden sie vernachlässigt.

Woran liegt das, dass KMU so wenig Beachtung finden?

Onodi: Es ist ein altbekanntes Problem. Die grossen Unternehmen stehen im Fokus, weil sie für Schlagzeilen sorgen. Aber die KMU sind nicht in den Nachrichten, sie sind nicht politisch präsent. Dabei sind sie die treibende Kraft hinter unserer Wirtschaft. Sie exportieren in alle Welt, trotz der enormen Hürden. Die Schweiz hat zwar die Türen für den internationalen Handel geöffnet, aber in der Praxis sieht es anders aus. Deutsche und europäische Prüfinstitute machen es unseren KMU fast unmöglich, konkurrenzfähig zu bleiben. Diese Hürden sind so hoch, dass viele Unternehmen grosse Probleme haben, überhaupt auf dem europäischen Markt Fuss zu fassen. Gleichzeitig sind Importprodukte, sogar mit einer einfachen «Selbstdeklaration», unproblematisch in der Schweiz umzusetzen.

Sehen Sie eine Lösung?

Woertz: Ja, aber es braucht Mut und politische Entschlossenheit. Wir müssen die KMU fördern, ihnen gleiche Chancen bieten und die Hürden für den Export abbauen. Es darf nicht sein, dass europäische Normen als Deckmantel dienen, um Schweizer Unternehmen zu benachteiligen. Wenn wir die KMU verlieren, verliert die Schweiz einen grossen Teil ihrer wirtschaftlichen Identität.

Was bedeutet das für die Zukunft der Schweiz?

Woertz: Wenn wir nicht handeln, wird es schwierig, Fachkräfte und Unternehmen im Land zu halten. Die Schweiz muss sich auf ihre Stärken besinnen und diese aktiv fördern. Ohne eine starke KMU-Landschaft und ohne qualifizierte Fachkräfte wird es schwer, die wirtschaftliche Stabilität aufrechtzuerhalten. Die Politik muss aufwachen und realisieren, dass Geld alleine nicht reicht. Es geht um Identität, Tradition und Qualität – genau das, was die Schweiz einst stark gemacht hat.

Kurz gesagt.



“ Hauptprobleme sind, Lehrlinge und Fachkräfte mit der gewünschten Qualität und Arbeitseinstellung zu rekrutieren. Sollte es so weitergehen, dann werden wir längerfristig einen starken Mangel an Arbeitskräften zu spüren bekommen.

Tamara Hersperger,
Geschäftsführung
alltech Installationen AG



“ Um den Fachkräftemangel im Baselbiet nachhaltig zu verbessern, müssen wir das volle Potenzial der inländischen Arbeitskräfte ausschöpfen und zugleich auch gezielt qualifizierte Zuwanderung fördern.

Michael Briggen
Geschäftsführer
Ulrich Briggen Gartenservice AG



“ Die schrumpfende Zahl qualifizierter Arbeitskräfte zwingt uns, neue Wege zu gehen. Eine gezielte Zuwanderung und praxisorientierte Bildungsangebote sind entscheidend, um den Fachkräftemangel nachhaltig zu bekämpfen.

Julien Arzner, Geschäftsführung
Procoba Reinach AG



“ Für einen gesunden Arbeitsmarkt im Handwerk sind faire Löhne, zeitgemässe Arbeitsbedingungen und langfristige Perspektiven notwendig. So können wir nicht nur Fachkräfte halten, sondern auch neue Talente für unser Malergeschäft gewinnen.

Tobias Teuber, Leiter Einkauf,
Marketing und Verkauf
Moritz AG Malergeschäft



“ Der Arbeits- und Fachkräftemangel bremst die wirtschaftliche Entwicklung im Baselbiet. Wir müssen die Berufslehrförderung des Kantons stärken und neue Arbeitszeitmodelle einführen, um die Produktivität zu steigern und die soziale Sicherheit zu sichern.

Luc Musy, Geschäftsführung
Fünfschilling AG



“ Unser wirtschaftlicher Erfolg liegt auch in der optimalen Nutzung unserer vorhandenen Arbeitskraftreserven und der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie – das vergrössert den Arbeitskraftpool und stärkt unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Patrick Meyer, Geschäftsführer
HUMMEL & MEYER AG