

**Universität
Basel**

Center for International Economics
and Business | CIEB

Arbeitgeberbarometer Region Basel Ergebnisse der Befragung 2025

Dr. Christian Rutzer¹
Basel, Mai 2025

¹Center 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

0	Management Summary	2
1	Einleitung	4
2	Struktur der befragten Unternehmen	5
3	Wirtschaftliche Lage und Marktumfeld	7
4	Arbeitskräfte, Personalmanagement und neue Arbeitsformen	10
4.1	Verfügbarkeit von Arbeitskräften	10
4.2	Massnahmen im Personalmanagement	11
4.3	Homeoffice und Grenzgänger	12
5	Unternehmensstrategien und Unsicherheiten	15
5.1	Einsatz von KI zur Steigerung der Produktivität	15
5.2	Unsicherheiten	16
6	Standortfaktoren und aktuelle wirtschaftspolitische Themen	16
6.1	Standortfaktoren	16
6.2	Aktuelle wirtschaftspolitische Themen	18
7	Mitgliederzufriedenheit	19
	Anhang Fragebogen	22

0 Management Summary

Struktur der Unternehmen Die Umfrage wurde online durchgeführt. Es haben 83 Unternehmen teilgenommen. Die Ergebnisse decken ein breites Spektrum an Branchen und Unternehmensgrößen ab. Die Mehrheit der teilnehmenden Unternehmen hat ihren Sitz in Basel-Stadt oder Basel-Landschaft, gehört dem Dienstleistungssektor an und beschäftigt weniger als 51 Mitarbeitende.

Wirtschaftliche Lage und Marktumfeld Die wirtschaftliche Lage wird von den Unternehmen insgesamt als stabil eingeschätzt. Sowohl Beschäftigung als auch Geschäftslage veränderten sich im Vergleich zur Befragung vor zwei Jahren nur leicht. Für das Jahr 2025 erwarten die meisten Betriebe keine wesentlichen Veränderungen. Eine klare Aufhellung des Geschäftsklimas ist derzeit nicht erkennbar; externe Faktoren wie neue Handelszölle könnten künftige Einschätzungen noch beeinflussen.

Arbeitskräfte, Personalmanagement und neue Arbeitsformen Die befragten Unternehmen sehen insbesondere bei Fachkräften mit Berufslehre Engpässe. Weiterbildungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Integration älterer Mitarbeitender sind zentrale Massnahmen im Personalmanagement. Rund zwei Drittel der Unternehmen beschäftigen Grenzgängerinnen und Grenzgänger. Homeoffice ist in vielen Betrieben etabliert, wird aber mehrheitlich nicht als entscheidender Faktor für die Rekrutierung oder als wachsendes Arbeitsmodell eingeschätzt.

Unternehmensstrategien und Unsicherheiten Künstliche Intelligenz spielt für die Mehrheit der Unternehmen bereits eine gewisse Rolle, wird aber im Schnitt nur als moderat wichtig für die Produktivität eingeschätzt; grössere Hürden beim Einsatz bestehen kaum. Der Arbeitskräftemangel führt bislang nur vereinzelt zu strukturellen Anpassungen oder Automatisierung. Als wichtigste externe Unsicherheitsfaktoren nennen die Unternehmen die internationale politische Lage und die Inflation, während interne Themen wie die Nachfolgeregelung weniger dringlich erscheinen.

Standortfaktoren und aktuelle wirtschaftspolitische Themen Verkehrsanbindung, Infrastrukturkosten und die Zusammenarbeit mit der öffentlichen Verwaltung zählen laut den befragten Unternehmen zu den wichtigsten Standortfaktoren. Weniger Bedeutung wird Aspekten wie Sozialpartnerschaft oder familienexterner Betreuung beigemessen. Auch wirtschaftspolitische Themen wurden bewertet: Die Stabilität der Lohnnebenkosten sowie eine Reform der Altersvorsorge gelten als besonders relevant.

Mitgliederzufriedenheit Die Zufriedenheit der befragten Unternehmen mit den Leistungen des Arbeitgeberverbands Region Basel ist hoch. Am wichtigsten wurden die Ausgleichs- und Familienausgleichskasse (AK 40), die Rechtsberatung sowie Informationsangebote und das Engagement zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels eingeschätzt.

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht wurde vom Center for International Economics and Business (CIEB) der Universität Basel im Auftrag des Arbeitgeberverbands Region Basel verfasst. Er fasst die Ergebnisse des alle zwei Jahre durchgeführten Arbeitgeberbarometers Region Basel zusammen. Er beleuchtet die aktuelle Lage sowie die zentralen Herausforderungen, mit denen die Mitglieder des Arbeitgeberverbands konfrontiert sind. Ziel des Berichts ist es, Erkenntnisse zu liefern, die dem Verband helfen, seine Interessenvertretung gezielt auszurichten und seine Dienstleistungen weiterzuentwickeln. Darüber hinaus dienen die Ergebnisse als Grundlage für politische und kommunikative Massnahmen des Arbeitgeberverbands Region Basel.

Der Bericht gliedert sich in sechs thematische Kapitel: Kapitel 2 beschreibt die Struktur der befragten Unternehmen. Kapitel 3 analysiert deren wirtschaftliche Entwicklung. Kapitel 4 behandelt die Verfügbarkeit von Arbeitskräften, Aspekte des Personalmanagements sowie das Thema Homeoffice. Kapitel 5 widmet sich strategischen Unternehmensfragen und dem Umgang mit Unsicherheiten im Marktumfeld. Kapitel 6 beleuchtet Standortfaktoren und aktuelle wirtschaftspolitische Themen. Kapitel 7 thematisiert schliesslich die Zufriedenheit der Mitglieder mit dem Leistungsangebot des Arbeitgeberverbands Region Basel.

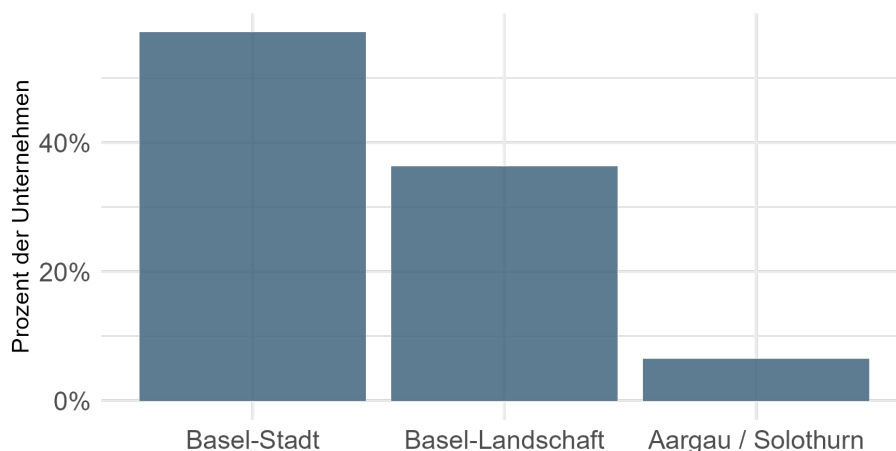
Mein besonderer Dank gilt Herrn Frank Linhart vom Arbeitgeberverband Region Basel für die konstruktive Zusammenarbeit und die wertvollen Anregungen im Rahmen der Berichtserstellung.

2 Struktur der befragten Unternehmen

Für die Umfrage wurden rund 2'500 Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbands Region Basel kontaktiert. Insgesamt nahmen 83 Unternehmen teil, was einer Rücklaufquote von 3,3% entspricht. Eine solche Rücklaufquote liegt dabei im erwartbaren Bereich für freiwillige Online-Befragungen unter Unternehmen. Die Datenerhebung erfolgte online mittels eines strukturierten Fragebogens, dessen vollständiger Inhalt im Anhang dieses Berichts zu finden ist.

Die geografische Verteilung der befragten Unternehmen wird in Abbildung 1 dargestellt. Die meisten der befragten Unternehmen stammen aus den Kantonen Basel-Stadt (57%) und Basel-Landschaft (36%). Die restlichen 7% der befragten Unternehmen haben ihren Sitz in den Kantonen Solothurn, Aargau oder an anderen Orten.

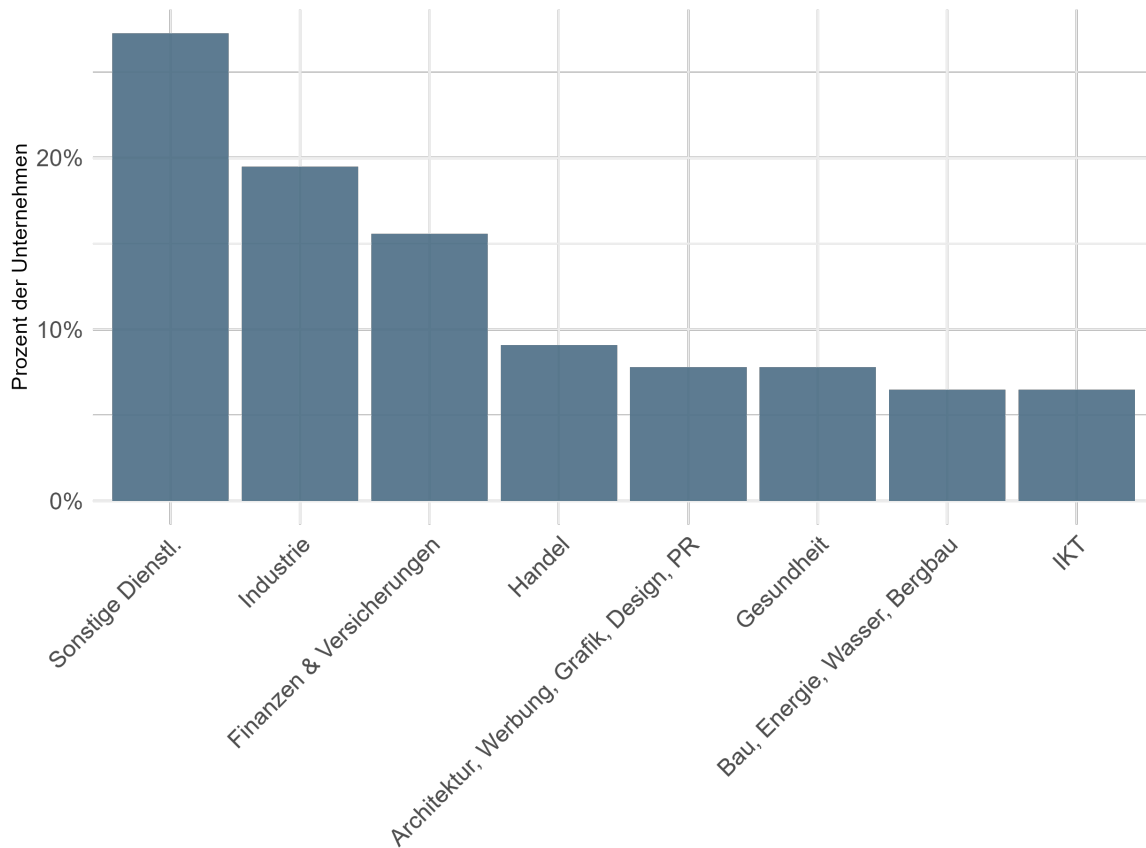
Abbildung 1: Verteilung der Unternehmen nach Standort



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

Abbildung 2 zeigt die Verteilung der befragten Unternehmen nach Branchenzugehörigkeit. Die grösste Gruppe bilden Unternehmen aus dem Bereich “Sonstige Dienstleistungen”, die 27,3% der Befragten ausmachen. Es folgen die Industriebranchen (Pharma, MEM, Nahrungsmittel, sonstiges Gewerbe) mit einem Anteil von 19,5%. An dritter Stelle steht der Bereich “Finanzen & Versicherungen” mit 15,6% der Antworten. Der Handel – inklusive Gross- und Einzelhandel – erreicht einen Anteil von 9,1%. Weitere Branchen wie “Architektur, Werbung, Grafik, Design & PR” sowie der Gesundheitssektor sind mit je 7,8% vertreten. Unternehmen aus den Bereichen “Bau, Energie, Wasser, Bergbau” und “Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)” machen jeweils 6,5% der Stichprobe aus.

Abbildung 2: Verteilung der Unternehmen nach Branche

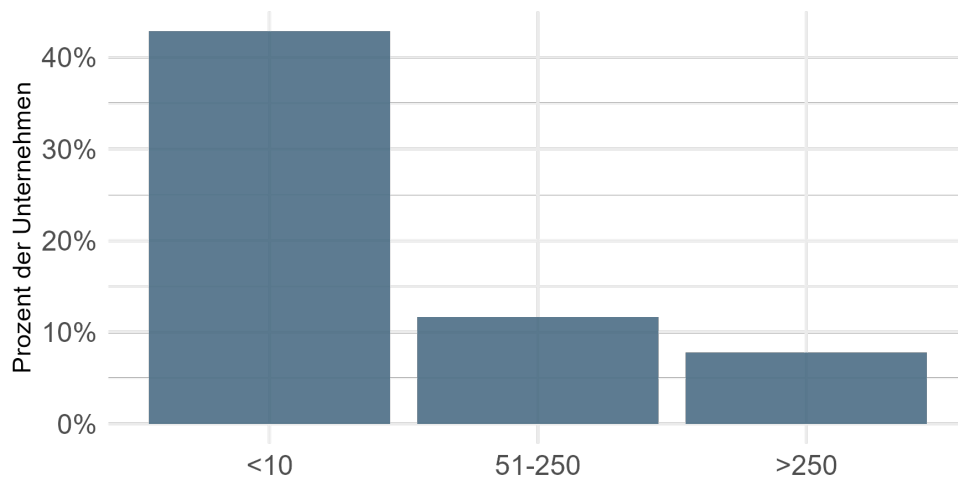


Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

Abbildung 3 zeigt die Verteilung der befragten Unternehmen nach Anzahl Mitarbeitender. Der grösste Teil der teilnehmenden Betriebe (42 %) sind Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitenden. 38 % verfügen über 10 bis 50 Mitarbeitende, während 12 % mittelgrosse Unternehmen mit 51 bis 250 Beschäftigten darstellen. Lediglich 8 % der antwortenden Unternehmen zählen mit über 250 Mitarbeitenden zu den Grossunternehmen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Mehrheit der teilnehmenden Unternehmen ihren Sitz in Basel-Stadt oder Basel-Landschaft hat, überwiegend dem Dienstleistungssektor angehört und in der Regel weniger als 51 Mitarbeitende beschäftigt. Gleichzeitig enthält die Stichprobe auch eine beachtliche Zahl an Unternehmen, auf die diese Beschreibung nicht zutrifft. In den folgenden Analysen werden jeweils Durchschnittswerte über alle teilnehmenden Unternehmen hinweg dargestellt und interpretiert.

Abbildung 3: Verteilung der Unternehmen nach Zahl der Beschäftigten



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

3 Wirtschaftliche Lage und Marktumfeld

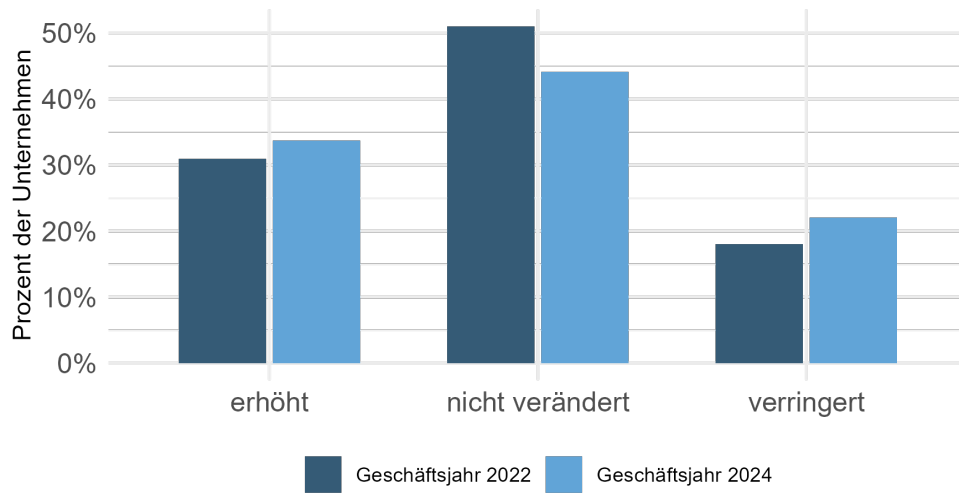
In diesem Kapitel geben wir einen Überblick darüber, wie die befragten Unternehmen die aktuelle sowie die zukünftige wirtschaftliche Lage einschätzen. Zum Einstieg werden die Ergebnisse mit jenen des letzten Arbeitgeberbarometers aus dem Jahr 2023 verglichen.

Ein zentrales Element der Befragung war die Frage, ob Unternehmen im vergangenen Geschäftsjahr ihre Mitarbeiterzahl erhöht, verringert oder beibehalten haben. Abbildung 4 zeigt die Ergebnisse der aktuellen Erhebung aus dem Jahr 2025 im Vergleich zur Befragung von 2023. Dabei beziehen sich die Werte jeweils auf die Geschäftsjahre 2024 bzw. 2022.

Die Befragung zeigt, dass sich das allgemeine Geschäftsklima im Vergleich zur letzten Erhebung zum Geschäftsjahr 2022 insgesamt kaum verändert hat. So gaben 33% der Unternehmen an, im Geschäftsjahr 2024 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen zu haben – ein leichter Anstieg gegenüber 31% im Jahr 2022. Der Anteil der Betriebe mit unveränderter Beschäftigtenzahl blieb mit 44,2% (2024) gegenüber 51% (2022) ebenfalls relativ stabil, während der Anteil mit Stellenabbau von 18% auf 22,1% leicht zunahm.

Ein gegenläufiges Muster zeigt sich bei der Gewinnentwicklung, wie Abbildung 5 veranschaulicht. Während im Jahr 2022 noch 43% der Unternehmen steigende Gewinne meldeten, waren es 2024 nur noch 37,3%. Gleichzeitig nahm der Anteil der Unternehmen mit rückläufigen Gewinnen geringfügig zu (2022: 25%; 2024: 26,7%). Der Anteil jener mit stabilen Ergebnissen erhöhte sich ebenfalls leicht. Der überdurchschnittlich hohe Anteil von

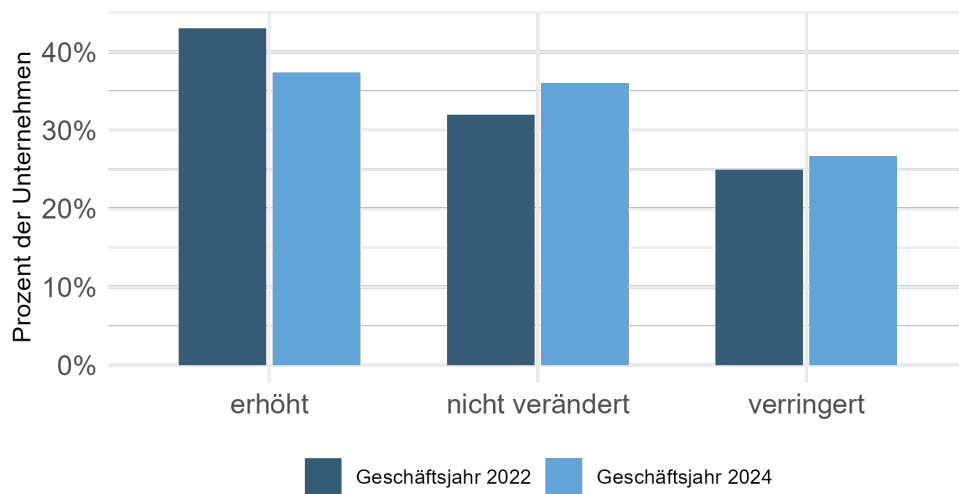
Abbildung 4: *Vergangene Entwicklung der Beschäftigung*



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

Unternehmen mit Gewinnzuwächsen im Jahr 2022 dürfte zum Teil auf den wirtschaftlichen Aufschwung nach der COVID-19-Pandemie zurückzuführen sein.

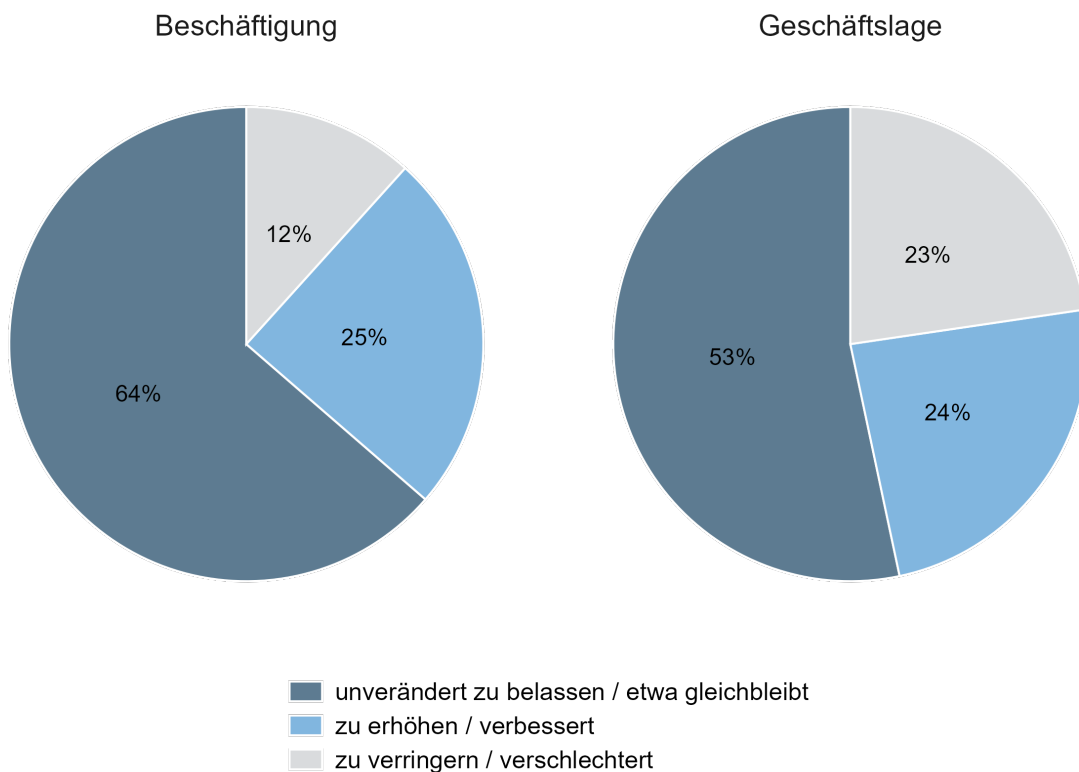
Abbildung 5: *Vergangene Entwicklung des Gewinns*



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

Schliesslich zeigt Abbildung 6 die Erwartungen der Unternehmen für das laufende Geschäftsjahr 2025. Für die Beschäftigungsentwicklung rechnen 64 % der Unternehmen mit einer stabilen Situation, 25 % erwarten einen Beschäftigungsanstieg und 12 % gehen von einem Rückgang aus. Auch in Bezug auf die Geschäftslage überwiegt eine eher zurückhaltende Einschätzung: 53 % der Befragten erwarten ein gleichbleibendes Niveau, während 24 % mit einer Verbesserung und 23 % mit einer Verschlechterung rechnen.

Abbildung 6: Erwartete Beschäftigung und Geschäftslage für 2025



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

Insgesamt deuten die Erwartungen der Unternehmen auf ein überwiegend stabiles Geschäftsjahr 2025 hin – sowohl im Hinblick auf die Beschäftigung als auch auf die allgemeine Geschäftslage. Eine breite Aufhellung des Geschäftsklimas, wie sie in der rückblickenden Betrachtung der Umfrage vor zwei Jahren erkennbar war, lässt sich aus den aktuellen Prognosen jedoch nicht ableiten.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Mehrheit der Unternehmen den Fragebogen vor Bekanntwerden der von US-Präsident Trump angekündigten neuen Handelszölle aus-

gefüllt hat. Hätten alle Unternehmen die Umfrage nach der Ankündigung der neuen Zölle ausgefüllt, wäre die Einschätzung möglicherweise anders ausgefallen.

4 Arbeitskräfte, Personalmanagement und neue Arbeitsformen

Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein zentraler Erfolgsfaktor für Unternehmen. In diesem Kapitel wird untersucht, wie die befragten Unternehmen den Zugang zu Fachkräften einschätzen, mit welchen Herausforderungen sie im Personalmanagement konfrontiert sind, welche Bedeutung Grenzgängern zukommt und wie sie den Trend zu Homeoffice beurteilen.

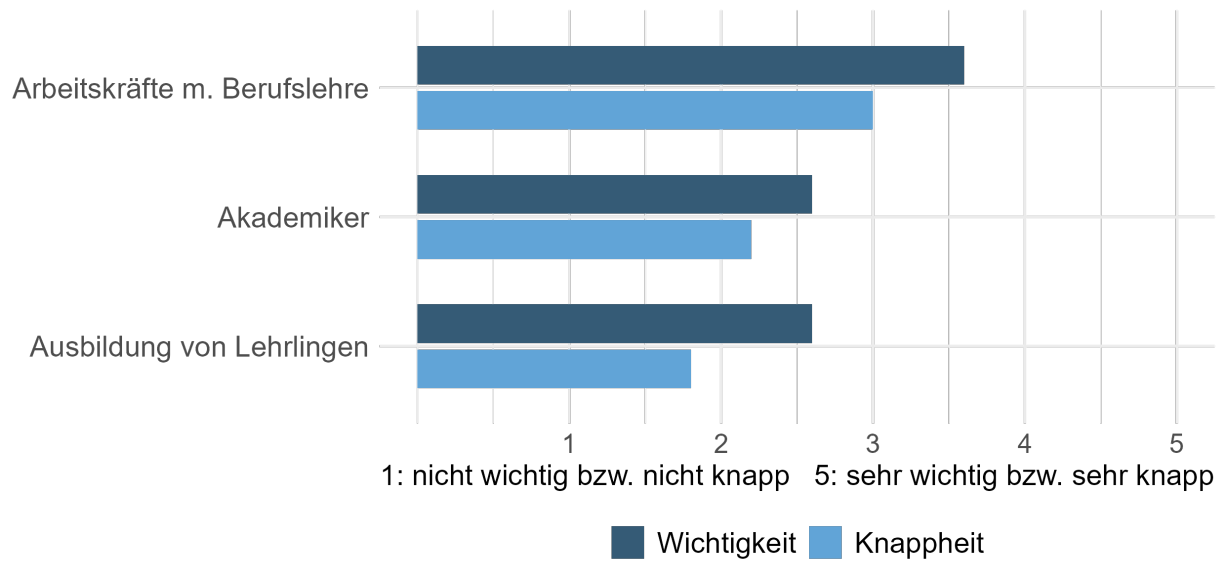
4.1 Verfügbarkeit von Arbeitskräften

Die erste Frage bezog sich auf einen generellen Arbeitskräftemangel. Die Ergebnisse hierzu werden nur im Text beschrieben und nicht in einer Abbildung dargestellt. Auf einer Skala von 1 (= "überhaupt nicht betroffen") bis 5 (= "sehr stark betroffen") gaben die befragten Unternehmen im Durchschnitt einen Wert von 2,6 an. Dies deutet auf eine insgesamt moderate Betroffenheit hin, wobei es je nach Qualifikationsprofil deutliche Unterschiede geben kann.

Um diese Unterschiede genauer zu erfassen, wurden die Unternehmen zusätzlich gebeten, die Bedeutung und Verfügbarkeit verschiedener Gruppen von Fachkräften einzuschätzen. Abbildung 7 zeigt die entsprechenden Einschätzungen. Die höchste Bedeutung messen die Unternehmen Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung bei (Mittelwert: 3,6). An zweiter Stelle folgen sowohl Akademikerinnen und Akademiker als auch die Ausbildung von Lehrlingen mit einem Mittelwert von jeweils 2,6. Vor diesem Hintergrund ist es erwähnenswert, dass die Betriebe im Durchschnitt keine nennenswerten Veränderungen bei der Zahl der Ausbildungsplätze planen (in der Abbildung nicht dargestellt). Auf einer Skala von 1 (= deutlich weniger als im Vorjahr) bis 5 (= deutlich mehr) liegt der Mittelwert bei 2,4, was auf eine insgesamt stabile Entwicklung hindeutet.

Auch die Einschätzung der Verfügbarkeit als Indikator für den wahrgenommenen Fachkräftemangel fällt differenziert aus: Den größten Mangel sehen die Befragten bei Arbeitskräften mit Berufsausbildung (Mittelwert: 3,0), während er bei Akademikern deutlich geringer eingeschätzt wird (2,2). Die Rekrutierung von Auszubildenden gilt hingegen als

Abbildung 7: Verfügbarkeit von Arbeitskräften



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

vergleichsweise unproblematisch (1,8).

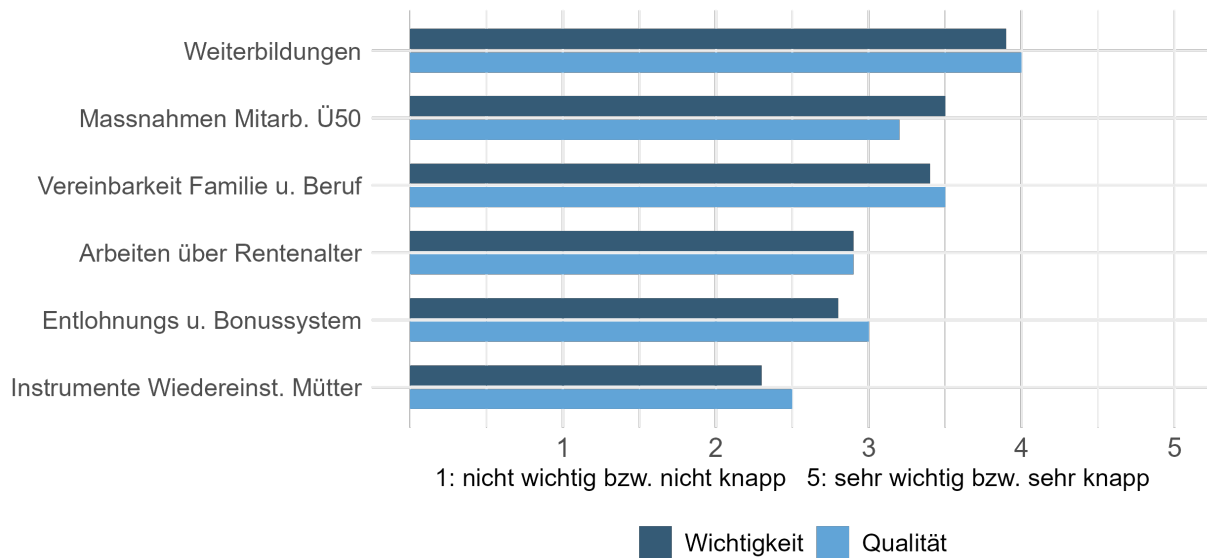
4.2 Massnahmen im Personalmanagement

Neben der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte ist es für Unternehmen ebenso entscheidend, bestehende Fachkräfte langfristig zu binden. Hierbei spielt das Personalmanagement eine zentrale Rolle. Abbildung 8 zeigt, wie die befragten Unternehmen die Wichtigkeit und Qualität ausgewählter personalpolitischer Massnahmen einschätzen.

Die befragten Unternehmen messen Massnahmen zur Mitarbeiterweiterbildung mit einem durchschnittlichen Wichtigkeitswert von 3,9 die höchste Bedeutung bei. Die Umsetzungsqualität wird in diesem Bereich mit 4,0 sogar leicht höher eingeschätzt. Ebenfalls hoch bewertet werden Massnahmen zur Integration älterer Mitarbeitender: Die Wichtigkeit liegt hier bei 3,5, die Umsetzungsqualität etwas darunter bei 3,2, ein Bereich mit Verbesserungspotenzial. Auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt sich ein insgesamt positives Bild, mit einer Wichtigkeit von 3,4 und einer Qualität von 3,5.

Ansätze zur Beschäftigung über das Rentenalter hinaus werden mit 2,9 sowohl in ihrer Bedeutung als auch in ihrer Umsetzung gleich bewertet. Dem Entlohnungs- und Bonus-system wird mit 2,8 eine etwas geringere Bedeutung beigemessen; die Umsetzung wird mit 3,0 leicht besser bewertet. Am wenigsten Bedeutung messen die Unternehmen Instrumenten zur Wiedereingliederung von Müttern bei (2,3); entsprechend niedrig fällt auch deren

Abbildung 8: Massnahmen im Personalmanagement



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

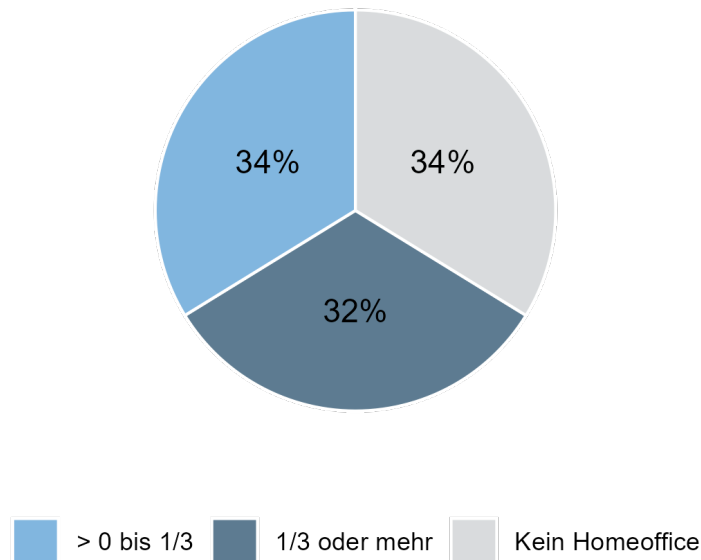
Umsetzungsqualität aus (2,5).

Im letzten Abschnitt dieses Kapitels gehen wir vertieft auf einen spezifischen Aspekt des Personalmanagements ein: den anhaltenden Trend zum Homeoffice. Wie schätzen die befragten Unternehmen der Region dieses Thema ein? Darüber hinaus wird auch die Beschäftigung von Grenzgängerinnen und Grenzgängern betrachtet. Welche Rolle spielt grenzüberschreitendes Arbeiten für die Unternehmen in der Region Basel?

4.3 Homeoffice und Grenzgänger

Der Anteil der Mitarbeitenden, die regelmässig im Homeoffice arbeiten, ist in Abbildung 9 dargestellt. Etwa ein Drittel der befragten Unternehmen (34%) gibt an, dass kein Mitarbeitender ganz oder teilweise im Homeoffice tätig ist. Bei 34% der Unternehmen arbeitet ein Teil der Belegschaft regelmässig im Homeoffice, jedoch mit einem Anteil von weniger als einem Drittel. In rund 32% der Unternehmen arbeitet ein Drittel oder mehr der Mitarbeitenden regelmässig von zu Hause aus.

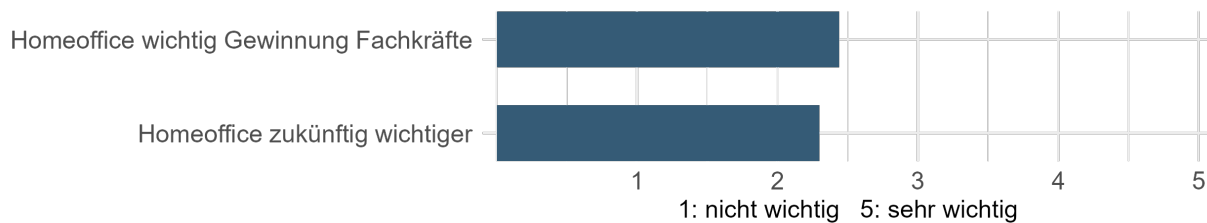
Abbildung 9: Anteil Personen, die regelmässig vom Homeoffice aus arbeiten



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

Die Entwicklung zum Homeoffice hat insbesondere durch die Covid-19-Pandemie deutlich an Dynamik gewonnen. Abbildung 10 zeigt, wie die befragten Unternehmen die zukünftige Relevanz dieses Arbeitsmodells einschätzen. Einerseits wird bewertet, wie wichtig die Möglichkeit von Homeoffice für die Rekrutierung von Fachkräften ist. Andererseits geben die Unternehmen an, ob sie davon ausgehen, dass künftig ein grösserer Teil ihrer Mitarbeitenden im Homeoffice arbeiten wird.

Abbildung 10: Homeoffice und Attraktivität für Fachkräfte



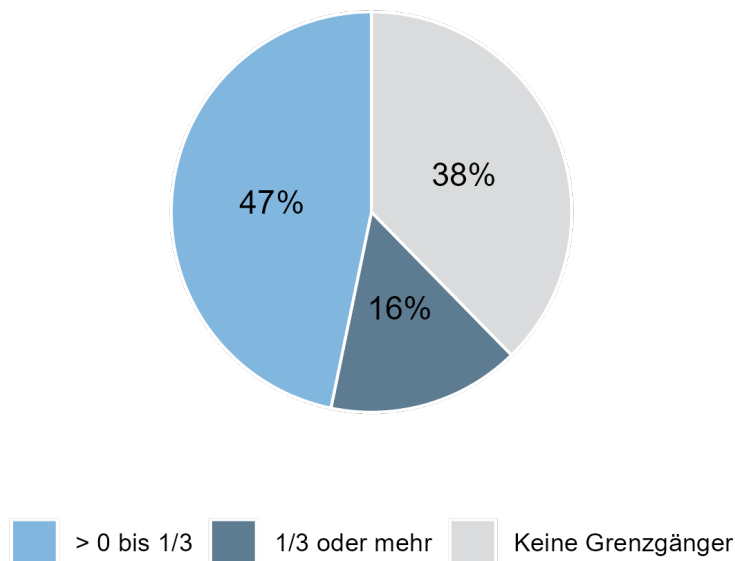
Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

Im Hinblick auf die Rekrutierung von Fachkräften wird die Möglichkeit zum Homeoffice mit einem durchschnittlichen Wichtigkeitswert von 2,44 (auf einer Skala von 1 bis 5) eingeschätzt. Das deutet auf eine mittlere Relevanz hin. Andere Faktoren dürften für die Attraktivität als Arbeitgeber wichtiger sein. Möglich ist auch, dass Homeoffice in be-

stimmten Branchen mittlerweile als selbstverständlich gilt und daher kaum noch als Vorteil wahrgenommen wird. Auch für die Zukunft erwarten die Unternehmen keine wesentliche Zunahme von Homeoffice. Der Durchschnittswert liegt hier bei 2,3.

Darüber hinaus sehen viele Unternehmen im Ausland eine wichtige Möglichkeit, Fachkräfte zu rekrutieren. Eine verbreitete Form ist dabei die Anstellung von Grenzgängerinnen und Grenzgängern. Wie Abbildung 11 zeigt, beschäftigen insgesamt 63 % der befragten Unternehmen Grenzgänger: 47 % geben an, dass deren Anteil bis zu einem Drittel der Belegschaft ausmacht, während 16 % sogar berichten, dass ein Drittel oder mehr ihrer Mitarbeitenden aus dem grenznahen Ausland stammt. 38 % der Unternehmen beschäftigen hingegen keine Grenzgängerinnen oder Grenzgänger.

Abbildung 11: Verteilung der Unternehmen hinsichtlich Grenzgänger



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

Insgesamt zeigen die Ergebnisse dieses Kapitels, dass die befragten Unternehmen insbesondere Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufslehre benötigen und in grosser Zahl auf Grenzgängerinnen und Grenzgänger zurückgreifen. Im Personalmanagement setzen sie vor allem auf Weiterbildungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Beschäftigung älterer Mitarbeitender. Homeoffice hat sich in vielen Betrieben als fester Bestandteil des Arbeitsalltags etabliert. Eine weitere Zunahme wird jedoch mehrheitlich nicht erwartet.

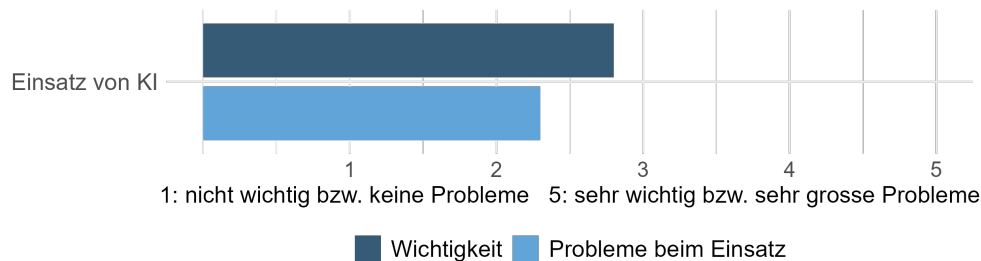
5 Unternehmensstrategien und Unsicherheiten

In diesem Kapitel analysieren wir zentrale unternehmensinterne Herausforderungen, insbesondere den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI), die Anpassung von Produktionsprozessen an den Fachkräftemangel und den Umgang mit aktuellen Unsicherheiten.

5.1 Einsatz von KI zur Steigerung der Produktivität

23% der befragten Unternehmen gaben an, dass KI für sie keine Rolle spielt. Umgekehrt bedeutet das: Für 77% spielt KI bereits heute eine gewisse Rolle im Unternehmenskontext. Diese Unternehmen schätzen den Beitrag von KI zur Produktivität im Durchschnitt mit 2,8 auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht wichtig) bis 5 (sehr wichtig) ein. Gleichzeitig liegen die wahrgenommenen Schwierigkeiten beim Einsatz von KI mit einem Mittelwert von 2,3 eher im unteren Bereich. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass KI für eine klare Mehrheit der Unternehmen bereits eine Relevanz hat und dass grössere Hürden beim Einsatz eher selten auftreten.

Abbildung 12: Einsatz von KI für die Produktivität



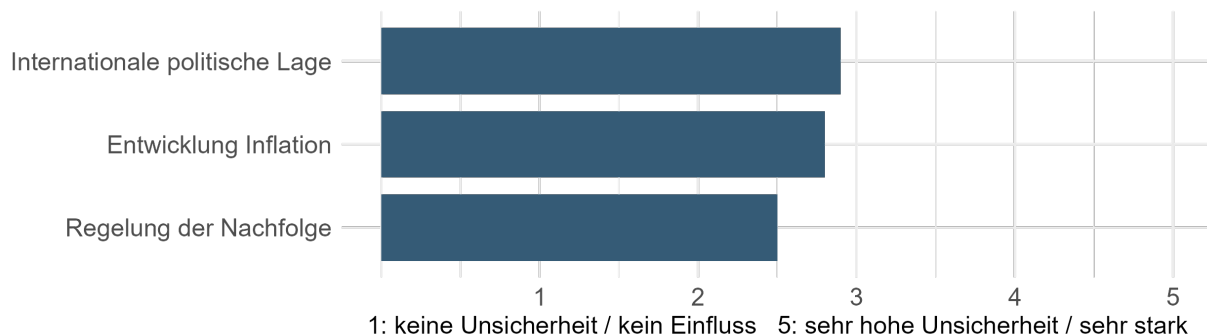
Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

Zudem wurden die Unternehmen gefragt, ob der Arbeitskräftemangel in ihrem Betrieb zu verstärkten Anpassungen von Unternehmensprozessen, zur Automatisierung oder zum vermehrten Einsatz von Robotern führt. Die Ergebnisse dazu werden im Folgenden nur im Text beschrieben. Auf einer Skala von 1 (keine Anpassungen) bis 5 (sehr viele Anpassungen) liegt der durchschnittliche Wert bei lediglich 1,6. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass der Arbeitskräftemangel bislang kaum zu strukturellen oder technologischen Veränderungen geführt hat.

5.2 Unsicherheiten

Im Hinblick auf zukünftige Unsicherheiten schätzen die Unternehmen die unsichere internationale politische Lage derzeit als bedeutendsten Einflussfaktor ein. Auf einer Skala von 1 (keine Auswirkungen) bis 5 (sehr starke Auswirkungen) erreicht sie einen durchschnittlichen Wert von 2,9. Etwas geringer, aber weiterhin relevant, wird die Entwicklung der Inflation bewertet (Durchschnitt: 2,8). Die Regelung der Unternehmensnachfolge wird mit einem Mittelwert von 2,5 im Vergleich dazu als am wenigsten drängend wahrgenommen. Insgesamt zeigt sich, dass geopolitische und makroökonomische Entwicklungen aktuell stärker im unternehmerischen Fokus stehen als interne langfristige Strukturfragen.

Abbildung 13: *Zukünftige Unsicherheiten der Unternehmen*



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

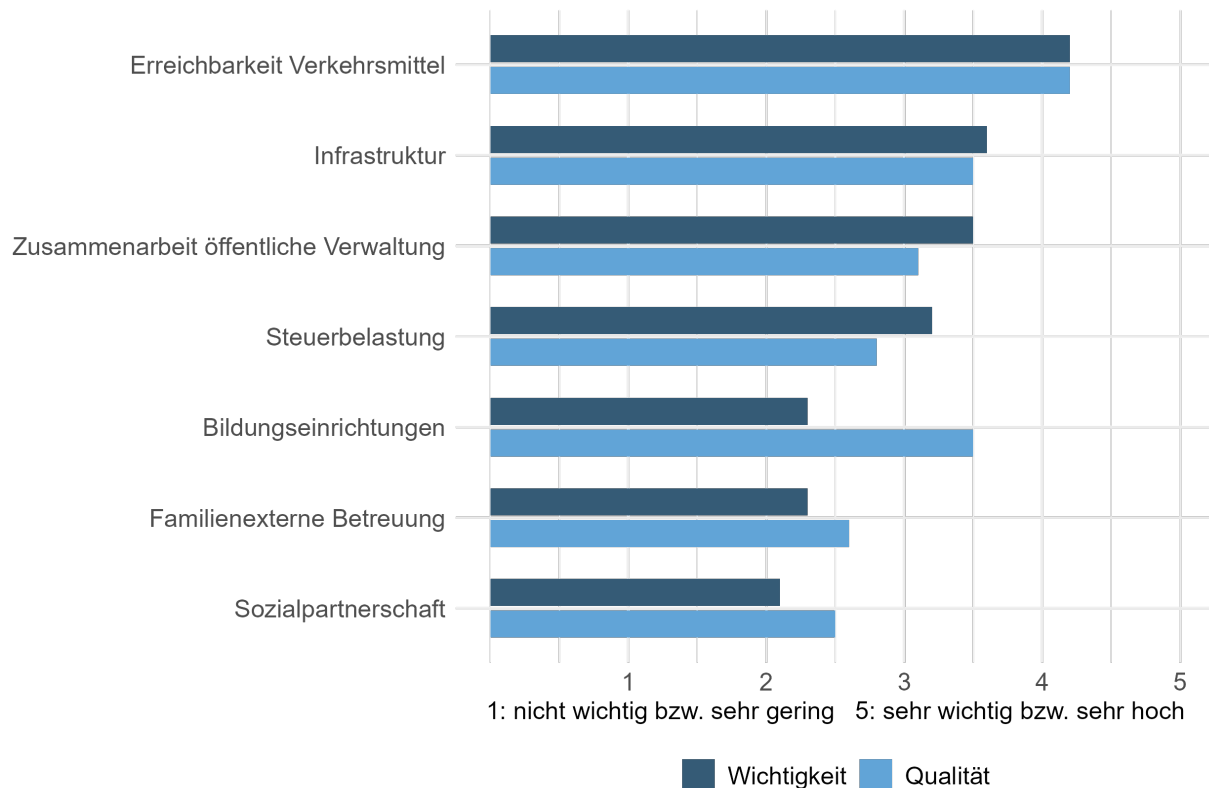
6 Standortfaktoren und aktuelle wirtschaftspolitische Themen

Neben den im vorangegangenen Kapitel behandelten unternehmensinternen Aspekten und allgemeinen Unsicherheiten spielen Standortfaktoren und wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle für den Unternehmenserfolg. Dieses Kapitel zeigt auf, wie die befragten Unternehmen jene Faktoren bewerten, die massgeblich durch politische Massnahmen gestaltet und beeinflusst werden können.

6.1 Standortfaktoren

In der Abbildung 14 sind solche wirtschaftspolitischen Faktoren dargestellt, geordnet nach der ihnen beigemessenen Bedeutung.

Abbildung 14: Bedeutung von Standortfaktoren



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

Besonders hoch eingeschätzt wird die Erreichbarkeit mit unterschiedlichen Verkehrsmitteln, die sowohl bei der Wichtigkeit (Durchschnittswert: 4,2) als auch bei der Qualität (4,2) den höchsten Rang einnimmt. Ebenfalls als sehr relevant gelten Infrastrukturkosten (Miete, Energie) mit einer Wichtigkeit von 3,6 und einer Qualitätsbewertung von 3,5. Auch die Zusammenarbeit mit der öffentlichen Verwaltung (z.B. bei Bewilligungen oder Genehmigungsverfahren) wird als wichtig eingeschätzt (Wichtigkeit: 3,5), jedoch fällt die Qualität mit 3,1 etwas niedriger aus. Die Steuerbelastung wird mit einem Wert von 3,2 als ziemlich relevant eingeschätzt, während das Verhältnis von Steuerlast zu staatlicher Leistung mit 2,8 schwächer bewertet wird und damit auf Verbesserungsbedarf hinweist.

Die Bedeutung nahegelegener Bildungseinrichtungen für den Unternehmenserfolg wird mit 2,3 eher gering eingeschätzt; ihre Qualität wird hingegen mit 3,5 deutlich besser bewertet. Dies ist ein Hinweis auf ein gutes Bildungsangebot, das jedoch nicht für alle Unternehmen zentral ist. Auch familienexterne Betreuungsangebote werden von den Unternehmen vergleichsweise gering eingeschätzt; sowohl ihre Bedeutung mit einer Wichtigkeit von 2,3

als auch ihre Qualität mit 2,6 liegen im unteren Bereich der Bewertungsskala. Ähnlich verhält es sich mit der Sozialpartnerschaft, die mit 2,1 als am wenigsten wichtig beurteilt wird; die Qualität wird mit 2,5 als durchschnittlich eingeschätzt.

Schliesslich haben einige der befragten Unternehmen im Rahmen der Umfrage zusätzliche Standortfaktoren genannt, die sie als relevant einschätzen. Dabei wurden insbesondere konkrete Hinweise zur Verkehrsanbindung gemacht, etwa zur Nähe zur Autobahn, zur Verfügbarkeit von Lkw-Parkplätzen sowie zum Stauaufkommen in der Umgebung. Auch die Verfügbarkeit von Flächen und die Zugangsmöglichkeiten für Mitarbeitende wurden thematisiert, unter anderem mit dem Hinweis, dass fehlende Parkplätze in Basel ein bedeutendes Hindernis darstellen. Darüber hinaus wurden gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen angesprochen, beispielsweise die Häufigkeit von Demonstrationen in der Basler Innenstadt, welche die Erreichbarkeit beeinträchtigen. Weitere genannte Aspekte betreffen den Bürokratieaufwand, gesetzliche Regulierungen, Exportbedingungen, Subventionen, die Nähe zu Banken und zur Grenze sowie sogenannte weiche Standortfaktoren wie das lokale Verpflegungsangebot oder die Attraktivität des Quartiers.

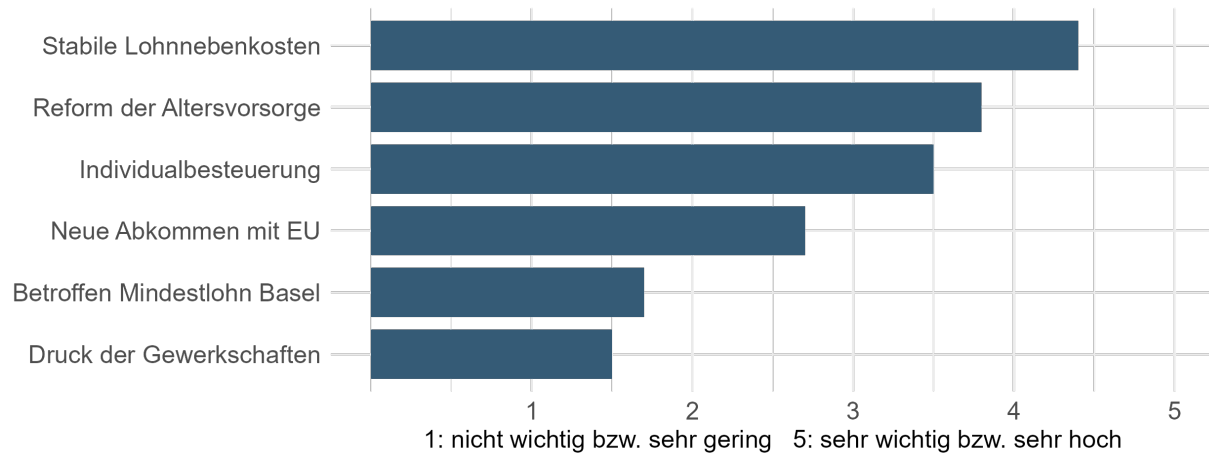
6.2 Aktuelle wirtschaftspolitische Themen

Im zweiten Teil dieses Kapitels zeigt Abbildung 15, wie die befragten Unternehmen ausgewählte wirtschaftspolitische Themen einschätzen. Besonders hohe Relevanz misst die Unternehmenslandschaft der Stabilität der Lohnnebenkosten bei: Mit einem Mittelwert von 4,4 auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht wichtig) bis 5 (sehr wichtig) wird dieser Aspekt als zentral für die Planungssicherheit eingestuft. Auch eine strukturelle Reform der Altersvorsorge (1. und 2. Säule) wird mit 3,8 als wichtig angesehen, insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung. Die Einführung einer schweizweiten Individualbesteuerung, mit dem Ziel, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern, erhält ebenfalls einen hohen Zustimmungswert von 3,5.

Ein mögliches neues Abkommen mit der EU (etwa im Sinne der „Bilateralen III“) wird mit 2,7 als mässig relevant bewertet. Die durchschnittliche Betroffenheit der Unternehmen vom kantonalen Mindestlohn in Basel-Stadt liegt mit 1.7 auf einer Skala von 1 (nicht betroffen) bis 5 (sehr stark betroffen) insgesamt eher tief. Dennoch gaben rund 10 Prozent der befragten Unternehmen an, sehr stark betroffen zu sein, was auf eine spürbare Belastung einzelner Betriebe hinweist. Auch der wahrgenommene politische Druck durch Gewerkschaften wird mit einem Durchschnittswert von 1.5 als eher gering eingeschätzt. Einige Unternehmen erwähnten jedoch indirekte Auswirkungen, etwa durch wiederholte

Demonstrationen in der Innenstadt. Dies deutet darauf hin, dass gewerkschaftlicher Druck durchaus eine Rolle spielen kann, auch wenn er nicht immer unmittelbar als solcher wahrgenommen oder zugeordnet wird.

Abbildung 15: Aktuelle wirtschaftspolitische Themen



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

Einige Unternehmen nutzten die Möglichkeit, zusätzliche politische Entwicklungen zu benennen, die sie als für ihren Erfolg besonders relevant erachten. Wiederholt genannt wurde der Wunsch nach einer wirtschaftsfreundlicheren Politik, etwa durch weniger Regulierungen, eine geringere Reformkadenz sowie eine Entlastung der Unternehmen. Ein weiterer Themenkomplex betrifft die Verkehrs- und Infrastrukturpolitik: So wurden unter anderem der Ausbau der Autobahn A2 sowie allgemein die Verkehrspolitik als relevante politische Handlungsfelder genannt. Einzelne Unternehmen thematisierten auch soziale und arbeitsmarktbezogene Entwicklungen, insbesondere den Anstieg krankheitsbedingter Ausfälle, auch im Zusammenhang mit psychischen Belastungen oder Schwangerschaft. Dies wird als zunehmend kostentreibend empfunden. Schliesslich wurde kritisch angemerkt, dass ein zu starker Fokus auf die EU aus Sicht global agierender Unternehmen zu kurz greife. Die Realität international tätiger Firmen erfordere eine weltweit ausgerichtete Wirtschaftspolitik.

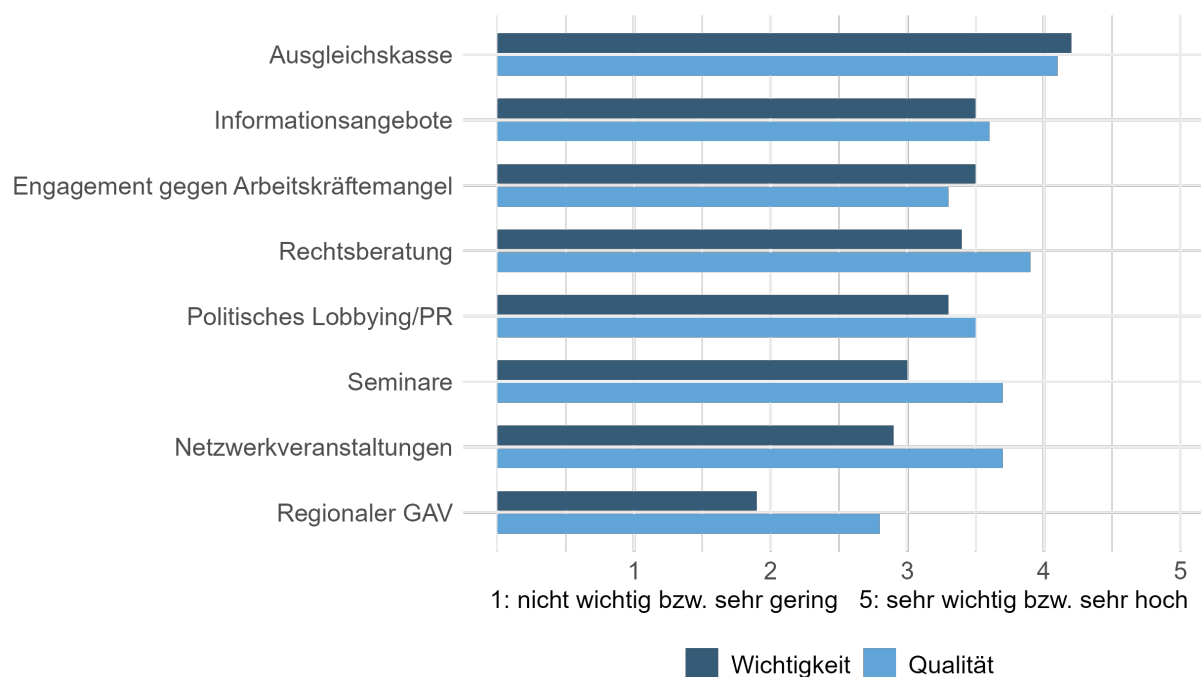
7 Mitgliederzufriedenheit

Im letzten Kapitel wird die Zufriedenheit der befragten Unternehmen mit den Angeboten und der Arbeit des Arbeitgeberverbands Region Basel dargestellt. Abbildung 16 gibt einen

Überblick über die verschiedenen Leistungen und Tätigkeitsfelder des Verbands. Zu jedem Punkt konnten die Unternehmen angeben, wie wichtig sie das jeweilige Angebot für ihren Betrieb erachten und wie sie dessen Qualität einschätzen.

Am höchsten bewertet wird die Ausgleichskasse und Familienausgleichskasse Arbeitgeber Basel (AK 40), mit einem Wichtigkeitswert von 4,2 und einer Qualitätsbewertung von 4,1. Positiv hervorgehoben werden zudem die Informationsangebote wie Newsletter oder Website (Wichtigkeit: 3,5, Qualität: 3,6) sowie das Engagement zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels (Wichtigkeit: 3,5, Qualität: 3,3). Auch die Rechtsberatung des Arbeitgeberverbands Region Basel wird als relevant eingeschätzt und überzeugt mit einer besonders hohen Qualitätsbewertung (Wichtigkeit: 3,4; Qualität: 3,9). Die politische Interessenvertretung und Öffentlichkeitsarbeit wird mit einem Wichtigkeitswert von 3,3 und einer Qualität von 3,5 ebenfalls als bedeutend eingeschätzt.

Abbildung 16: *Wichtigkeit und Qualität des Angebots des Arbeitgeberverbands Region Basel*



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2025, eigene Berechnungen

Die Seminare und Netzwerkveranstaltungen des Arbeitgeberverbands Region Basel erreichen moderate Wichtigkeitswerte (3,0 bzw. 2,9), werden qualitativ jedoch gut beurteilt (jeweils 3,7). Dies deutet darauf hin, dass diese Angebote zwar nicht für alle Unternehmen im Vordergrund stehen, von den Nutzenden aber geschätzt werden. Am wenigsten Relevanz

misst die Unternehmenslandschaft dem regionalen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bei, der mit einem Wichtigkeitswert von 1,9 vergleichsweise niedrig eingestuft wird. Die Qualität wird allerdings mit 2,8 durchaus solide bewertet.

In Bezug auf die Frage, welche zusätzlichen Leistungen sich die Mitgliedsunternehmen vom Arbeitgeberverband Region Basel wünschen, wurden verschiedene Anregungen genannt. Zwar wurde die Bedeutung von Seminaren und Weiterbildungsangeboten insgesamt nur als mässig wichtig eingestuft, dennoch äusserten mehrere Unternehmen den Wunsch nach einem erweiterten Angebot. Dabei wurden beispielsweise Seminare für Führungskräfte, zum Generationenmanagement, zum Datenschutz oder zu rechtlichen Fragen rund um Künstliche Intelligenz genannt. Auch die Förderung älterer Angestellter und der beruflichen Grundbildung wurde angesprochen. Weitere Rückmeldungen betreffen den Wunsch nach mehr persönlichen Netzwerkformaten sowie einer stärkeren politischen Positionierung, beispielsweise gegen häufige Demonstrationen in der Innenstadt. Im Zusammenhang mit der Ausgleichskasse wurde angeregt, den Zugriff auf das Geburtenregister zu verbessern, um Leistungen bereits dann auslösen zu können, wenn noch kein offizieller Geburtsschein vorliegt. Einzelne Unternehmen betonten, dass sie mit dem aktuellen Angebot des Arbeitgeberverbands Region Basel sehr zufrieden seien.

Anhang Fragebogen

1. Allgemeine Angaben zum Unternehmen

1.1. Geografischer Standort des Unternehmens

- Basel-Stadt
- Basel-Landschaft
- Aargau / Solothurn
- anderswo

1.2. Wie viele Mitarbeiter beschäftigt Ihr Unternehmen derzeit (in Vollzeitäquivalenten, im Folgenden als VZÄ bezeichnet)?

- <10
- 10-50
- 51-250
- >250

1.3. Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?

- Architektur, Werbung, Grafik, Design, PR
- Bau, Energie, Wasser, Bergbau
- Chemische-Pharmazeutische Industrie
- Consulting/Treuhand

- Finanzen und Versicherung
- Gesundheitssektor
- Handel
- Information und Kommunikation (IKT)
- Logistik und Transport
- Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM)
- Nahrungsmittel
- Sonstige Dienstleistungen
- Sonstiges verarbeitendes Gewerbe

2. Inputfaktoren

2.1. Hat sich die Zahl der Beschäftigten (in VZÄ) im letzten Jahr (2024) ...?

- erhöht
- verringert
- nicht verändert

2.2. Planen Sie in diesem Jahr (2025) die Zahl der Beschäftigten (in VZÄ) ...?

- zu erhöhen
- zu verringern
- unverändert zu belassen

2.3. Wie hoch ist der Anteil der Grenzgänger in Ihrem Unternehmen an allen Beschäftigten in der Schweiz?

- Keine Grenzgänger
- > 0 bis 1/3
- 1/3 oder mehr

2.4. Wie stark sind Sie vom allgemeinen Mangel an Arbeitskräften betroffen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr stark)

2.5. Wie wichtig ist für Ihr Unternehmen die Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit branchenrelevanter Berufslehre?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

2.6. Haben Sie Probleme bei der Rekrutierung von
Arbeitskräften mit branchenrelevanter Berufslehre?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr grosse Probleme)

2.7. Wie wichtig ist für Ihr Unternehmen die Verfügbarkeit
von Arbeitskräften mit akademischer Ausbildung
(Universität, Fachhochschule)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

2.8. Haben Sie Probleme bei der Rekrutierung von
Arbeitskräften mit akademischer Ausbildung (Universität,
Fachhochschule)?

- 1

- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr grosse Probleme)

2.9. Wie wichtig ist für Ihr Unternehmen die Ausbildung von Lehrlingen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

2.10. Haben Sie Probleme bei der Rekrutierung von Lehrlingen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr grosse Probleme)

2.11. Haben Sie vor, die Anzahl der Ausbildungsplätze in Ihrem Unternehmen im Vergleich zum Vorjahr zu

verändern?

- 1 (viel weniger)
- 2
- 3
- 4
- 5 (viel mehr)

3. Absatzmarkt

3.1. Hat sich der Gewinn Ihres Unternehmens vor Steuern im letzten Jahr (2024) ...?

- erhöht
- verringert
- nicht verändert

3.2. Gehen Sie davon aus, dass sich Ihre Geschäftslage (Gewinn, Umsatz) in diesem Jahr (2025) insgesamt ...?

- verbessert
- verschlechtert
- etwa gleichbleibt

4. Unternehmensstrategische Aspekte

4.1. Wie wichtig schätzen Sie den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) für die Produktivität Ihres Unternehmens ein?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

4.2. Haben Sie Probleme, Künstliche Intelligenz zur Produktivitätssteigerung einzusetzen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr grosse Probleme)
- KI spielt für uns keine Rolle

4.3. Führt der Arbeitskräftemangel zu verstärkten Anpassungen von

Unternehmensprozessen/Automatisierung/Einsatz von Robotern in Ihrem Unternehmen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 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
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

5.2. Welche Qualität hat das betriebliche Entlohnungs- und Bonussystem in Ihrem Unternehmen?

- 1
- 2
- 3

- 4
- 5 (sehr hohe Qualität)

5.3. Welche Bedeutung hat das Thema Vereinbarkeit von Familie/Betreuung von Angehörigen und Beruf in Ihrem Unternehmen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

5.4. Wie beurteilen Sie die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie/Betreuung von Angehörigen und Beruf in Ihrem Unternehmen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr hohe Qualität)

5.5. Bestehen in Ihrem Unternehmen Instrumente zum Wiedereinstieg von Müttern bzw. planen Sie, solche

einzuführen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr viele Instrument)

5.6. Welche Bedeutung haben Instrumente zum Wiedereinstieg von Müttern für den Erfolg Ihres Unternehmens?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

5.7. Welche Bedeutung haben Massnahmen in Ihrem Unternehmen, die ältere Arbeitnehmer/innen motivieren, über das Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten (z.B. Teilzeitmodelle)?

- 1
- 2
- 3
- 4

5 (sehr wichtig)

5.8. Wie beurteilen Sie die Verfügbarkeit und Qualität von Massnahmen in Ihrem Unternehmen, die ältere Arbeitnehmer/innen motivieren über, das Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr hohe Qualität)

5.9. Welche Bedeutung hat das Thema «Mitarbeiter über 50 Jahren» für den Erfolg Ihres Unternehmens?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

5.10. Wie beurteilen Sie die Qualität von Massnahmen in Ihrem Unternehmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

über 50 Jahren?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr hohe Qualität)

5.11. Welche Bedeutung hat das Thema Weiterbildung für Ihr Unternehmen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

5.12. Bringen die aktuellen Weiterbildungen der Mitarbeiter/innen einen Nutzen für das Unternehmen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr grossen Nutzen)
- Derzeit keine Weiterbildung unserer Mitarbeiter

6. Homeoffice

6.1. Welcher Anteil Ihrer Angestellten arbeitete im Jahr 2024 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
- 2
- 3
- 4
- 5 (viel wichtiger)
- kein Homeoffice

6.3. Ist Homeoffice für Ihr Unternehmen ein wichtiger Faktor, um für gesuchte Fachkräfte attraktiv zu sein?

- 1
- 2

- 3
- 4
- 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
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

7.2. Genügt die Qualifikation der Absolventen der regionalen Bildungseinrichtungen (z.B. Hochschulen, Berufsfachschulen, Berufsschulen) Ihren Ansprüchen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (vollumfänglich)

7.3. Wie relevant sind Steuerbelastungen / Gebühren relativ zur Qualität staatlicher Leistungen für den Erfolg Ihres Unternehmens?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr relevant)

7.4. Wie beurteilen Sie das Verhältnis von Steuerbelastung und Gebühren zur Qualität staatlicher Leistungen in Ihrer Region?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr gut)

7.5. Wie wichtig ist für Sie die Zusammenarbeit mit der öffentlichen Verwaltung (z. B. bei Arbeitsbewilligungen, Genehmigungsverfahren für Bauprojekte, etc.)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

7.6. Wie hoch schätzen Sie den Aufwand für die Zusammenarbeit mit der öffentlichen Verwaltung ein (z. B. für Arbeitsbewilligungen, kantonale und bundesweite Umfragen, etc.)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr hoch)

7.7. Wie relevant ist für Ihr Unternehmen die Höhe der Infrastrukturkosten (Miete, Energie)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr relevant)

7.8. Wie beurteilen Sie die Höhe der Kosten für Infrastruktur in der Region (Miete, Energie)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr hoch)

7.9. Wie wichtig ist für Sie eine gute Erreichbarkeit mit unterschiedlichen Verkehrsmitteln?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

7.10. Wie gut ist Ihr Unternehmen mit unterschiedlichen Verkehrsmitteln erreichbar?

- 1
- 2
- 3

- 4
- 5 (sehr gut)

7.11. Wie wichtig ist für Ihr Unternehmen die Sozialpartnerschaft (Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Gesamtarbeitsverträge, etc.)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

7.12. Wie beurteilen Sie die Qualität der Sozialpartnerschaft (Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Gesamtarbeitsverträge, etc.)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr hohe Qualität)

7.13. Wie relevant sind für Ihr Unternehmen familienexterne Betreuungsangebote von Dritten (Krippen-Angebote,

Pflege von Angehörigen, etc.)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr relevant)

7.14. Wie beurteilen Sie das Engagement des Kantons, in dem Ihr Unternehmen ansässig ist, in Bezug auf familienpolitische Themen (Krippen-Angebote, Pflege von Angehörigen, etc.)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr hoch)

7.15. Gibt es weitere für Ihr Unternehmen wichtige Standortfaktoren, die nicht aufgeführt wurden? Wenn ja, welche? (bitte stichpunktartig ausfüllen)

8. Aktuelle politische Entwicklungen

8.1. Sind Sie direkt oder indirekt vom kantonalen Mindestlohn in Basel-Stadt betroffen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr betroffen)

8.2. Wie wichtig ist Ihnen eine strukturelle Reform der Altersvorsorge (1. und 2. Säule) angesichts der demografischen Entwicklung?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

8.4. Wie wichtig ist es Ihnen, dass die Lohnnebenkosten stabil bleiben und nicht weiter ansteigen?

- 1
- 2

- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

8.5. Wie schätzen Sie eine schweizweite Individualbesteuerung ein, um den Arbeitsmarkt auch für Frauen attraktiver zu machen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

8.6. Sind Sie vom politischen Druck der Gewerkschaften betroffen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr stark)

8.7. Wie wichtig ist für Sie ein neues Abkommen (wie die

«Bilateralen III») mit der EU?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

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

Block 9 Unsicherheiten in Bezug auf den zukünftigen Erfolg Ihres Unternehmens

9.1. Regelung der Nachfolge

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr hohe Unsicherheit)

9.2. Entwicklung der Inflation

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr hohe Unsicherheit)

9.3. Wie beeinflusst Sie die unsichere internationale politische Lage?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr stark)

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

10.1. Wie wichtig ist Ihnen die Rechtsberatung des AGV?

- 1
- 2
- 3
- 4

5 (sehr wichtig)

10.2. Wie beurteilen Sie die Qualität der Rechtsberatung des AGV?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr hohe Qualität)

10.3. Wie wichtig sind Ihnen Seminare des AGV?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

10.4. Wie beurteilen Sie die Qualität der Seminare des AGV?

- 1
- 2
- 3

- 4
- 5 (sehr hohe Qualität)

10.5. Wie wichtig sind Ihnen Netzwerkveranstaltungen des AGV?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

10.6. Wie beurteilen Sie die Qualität der Netzwerkveranstaltungen des AGV?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr hohe Qualität)

10.7. Wie wichtig ist Ihnen der regionale Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des AGV?

- 1

- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

10.8. Wie beurteilen Sie die Qualität des regionalen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) des AGV?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr hohe Qualität)

10.9. Wie wichtig sind Ihnen die Informationsangebote des AGV («Schwerpunkt», elektronischer Newsletter, Website, Social Media)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

10.10. Wie beurteilen Sie die Qualität des Informationsangebots des AGV («Schwerpunkt», elektronischer Newsletter, Website, Social Media)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr hohe Qualität)

10.11. Wie wichtig ist Ihnen die Öffentlichkeitsarbeit und das politische Lobbying des AGV?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

10.12. Wie beurteilen Sie die Qualität der Öffentlichkeitsarbeit und des politischen Lobbyings des AGV?

- 1
- 2
- 3

- 4
- 5 (sehr hohe Qualität)

Q80. Wie wichtig ist aus Ihrer Sicht das Engagement des AGV, um den Arbeitskräftemangel zu lindern und das inländische Arbeitskräftepotenzial besser zu nutzen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

Q81. Wie bewerten Sie das Engagement des AGV, den Arbeitskräftemangel zu lindern und das inländische Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr gut)

10.13. Wie wichtig ist Ihnen die Ausgleichskasse und

Familienausgleichskasse Arbeitgeber Basel (AK 40)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr wichtig)

10.14. Wie beurteilen Sie die Qualität der Ausgleichskasse und Familienausgleichskasse Arbeitgeber Basel (AK 40)?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 (sehr hohe Qualität)

10.15. Was könnte der AGV zusätzlich für Sie als Mitgliedsunternehmen tun? (bitte stichpunktartig antworten)