

## REGIERUNGSRAT

14. Februar 2018

17.286

**Interpellation Claudia Rohrer, SP, Rheinfelden (Sprecherin), Roland Agustoni, GLP, Rheinfelden, Peter Koller, SP, Rheinfelden, und Elisabeth Burgener, SP, Gipf-Oberfrick, vom 14. November 2017 betreffend Stellenabbau der Firma Roche, Kaiseraugst, bei Stellen mit niedrigem Kompetenzniveau; Beantwortung**

---

I.

Text und Begründung der Interpellation wurden den Mitgliedern des Grossen Rats unmittelbar nach der Einreichung zugestellt.

II.

Der Regierungsrat antwortet wie folgt:

### **Zur Frage 1**

"Wurde das kantonale Arbeitsamt bereits über die geplante Massnahme informiert (Verfahren der Massenentlassung gemäss Art. 335d OR) und wann erfolgte die Information (vor oder nach der Berichterstattung vom 6. November 2017)?"

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Departements Volkswirtschaft und Inneres wurde am 2. November 2017, also vor der Ankündigung vom 6. November 2017, mündlich über die geplante Umsetzung der Reorganisation "Kaiseraugst Packaging Transformation" der Roche Pharma Global Technical Operations informiert. Mit Schreiben vom 6. November 2017 wurde das Amt für Wirtschaft und Arbeit anschliessend noch schriftlich informiert. Das Konsultationsverfahren hat am Nachmittag des 6. Novembers 2017 begonnen. Dieses wird rund 6–8 Wochen dauern. Die Informationen erfolgten damit entsprechend den gesetzlichen Vorgaben.

Die Information des Regierungsrats erfolgte ebenfalls am 2. November 2017 kurzfristig vor der öffentlichen Berichterstattung. Aufgrund einer Informationspanne unterliess es Roche entgegen den üblichen Gepflogenheiten, gleichzeitig den Gemeinderat Kaiseraugst über den geplanten Stellenabbau zu informieren. Der Vorsteher des Departements Volkswirtschaft und Inneres nahm daraufhin mit der Gemeindepräsidentin von Kaiseraugst zeitnah Kontakt auf.

## Zur Frage 2

"Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat mit der Firma Roche, Standort Kaiseraugst, ins Gespräch zu kommen, dass möglichst viele Stellen erhalten bleiben können, vor allem Stellen mit einfacherem Arbeits- bzw. Kompetenzniveau?"

Bei der von Roche geplanten Reorganisation handelt es sich um eine Konzernoptimierung. Die globale Logistikstrategie, nach welcher die Produkte künftig dort verpackt werden sollen, wo sie produziert werden, hat Auswirkungen auf den Standort Kaiseraugst. In Kaiseraugst wird künftig ein Verpackungszentrum für dort produzierte Produkte betrieben, das neu auch für kleine Volumen optimal aufgestellt ist. Die Umsetzung der Reorganisation dauert gemäss aktueller Planung ca. bis 31. Dezember 2020.

Nach der Bekanntgabe der Neuorganisation in Kaiseraugst mit dem damit verbundenen Stellenabbau kam es zu Gesprächen zwischen dem Vorsteher des Departements Volkswirtschaft und Inneres sowohl mit dem Personalverantwortlichen von Roche als auch mit dem Konzernchef von Roche und dem Standortleiter Kaiseraugst. Ein Treffen zwischen der Konzernleitung und einer Delegation des Regierungsrats ist für die kommenden Monate geplant.

Bei einem Stellenabbau infolge der Umsetzung von Konzernstrategien sind die Einflussmöglichkeiten des Regierungsrats normalerweise limitiert. Entscheide über Restrukturierungen sind insbesondere bei weltweit operierenden Konzernen meist nicht umkehrbar. Hingegen sind das Ausmass und das Timing häufig Gegenstand von Verhandlungen. Der Regierungsrat und das Amt für Wirtschaft und Arbeit setzen sich jeweils auch dafür ein, dass mittels eines guten Sozialplans Mitarbeitende zum Beispiel über verlängerte Kündigungsfristen, Outplacement-Programme und Ausbildungsangebote direkt in eine neue Anstellung wechseln können oder zumindest optimale Voraussetzungen für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt bekommen.

Das Unternehmen Roche verfügt über langjährige Erfahrungen und auch über Ressourcen, die bei Restrukturierungen genutzt werden können. Der Sozialplan von Roche erlaubt eine gute Unterstützung von betroffenen Mitarbeitenden. Erfahrungsgemäss finden mit dieser Unterstützung viele Mitarbeitende vor Ablauf der Kündigungsfrist wieder eine Stelle innerhalb oder auch ausserhalb des Unternehmens. Der Regierungsrat weist zudem darauf hin, dass das Unternehmen Roche in Kaiseraugst in den vergangenen Jahren sehr hohe Investitionen getätigt und mehrere Hundert neue Arbeitsplätze angesiedelt hat.

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit pflegt einen regelmässigen Kontakt mit der Personalabteilung von Roche Schweiz. Aufgrund der professionellen Betreuung durch Roche ist zu erwarten, dass nur ein kleiner Anteil der gekündigten Mitarbeitenden sich auf dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) melden muss. Dies sind normalerweise eher die schwierigeren Fälle, die mehr Betreuungsaufwand und eine längere Wiedereingliederungszeit benötigen.

## Zur Frage 3

"Was gedenkt der Regierungsrat aktiv zu unternehmen, dass Arbeitsplätze mit niedrigem Kompetenzniveau erhalten aber auch neu aufgebaut werden? Welche direkten und konkreten Einflussmöglichkeiten hat die Regierung und wie sehen sie aus?"

Arbeitsplätze mit niedrigem Kompetenzniveau stehen in der Schweiz im industriellen Bereich bereits seit Jahrzehnten stark unter Druck, da diese häufig zu wenig Wertschöpfung generieren und deshalb zunehmend ausgelagert, abgebaut oder automatisiert werden. Dabei zeigen sich allerdings je nach Branche Unterschiede in Ausmass und Zeitpunkt dieser Tendenzen. Neue Stellen für Niedrigqualifizierte wurden und werden heute vor allem im Dienstleistungsbereich geschaffen, so namentlich im Bereich der Logistik und Warenverteilung. Zu erwähnen ist beispielsweise die vor kurzem eröffnete

Grossbäckerei und Verteilzentrale von Coop im Schafisheim, wo mehrere Hundert neue Arbeitsplätze auch für eher niedrigqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschaffen wurden.

Demgegenüber wird es in industriellen Unternehmen, die in einem harten Konkurrenzkampf mit in- und ausländischen Wettbewerbern stehen, der vor allem auch über den Preis läuft, vor dem Hintergrund der zunehmenden Automatisierung schwierig sein, neue Arbeitsplätze für niedrigqualifizierte Arbeitnehmende zu schaffen oder nur schon die bestehenden zu erhalten. Die grosse Herausforderung wird vielmehr darin bestehen, niedrigqualifizierte Personen während bestehender Arbeitsverhältnisse und nicht erst im Zeitpunkt eines beschlossenen oder drohenden Stellenabbaus und somit laufend höher zu qualifizieren, damit diese auch anspruchsvollere Positionen besetzen können. Der Regierungsrat hat diesbezüglich eine interdepartementale Fachgruppe eingesetzt, die aufbauend auf und ergänzend zu den Aktivitäten des Bundes mögliche kantonale Ansätze prüft und vorschlägt. Erfolgreich sind insbesondere Qualifizierungs- und Umschulungsmassnahmen, die seitens der Unternehmen zusammen mit den Branchenverbänden innerbetrieblich umgesetzt werden. Aus Sicht des Regierungsrats wäre es gerade auch im Hinblick auf die Digitalisierung der Wirtschaft sinnvoll, solche Umschulungen während laufender Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen und vermehrt auch staatlich zu fördern. Dies bedingt jedoch eine entsprechende Gesetzesanpassung auf Bundesebene. Nach erfolgtem Stellenverlust läuft die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt über die Massnahmen und Qualifizierungsangebote der Arbeitslosenversicherung. Für arbeitslose Erwachsene ohne abgeschlossene Grundausbildung besteht ein breites und ausdifferenziertes Angebot, welches aufgrund kontinuierlicher Markt- und Bedarfsanalysen stets weiterentwickelt wird. Diese Angebote lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Zertifikatslehrgänge: Gesundheit, Gastgewerbe, Reinigung, Verkauf, Logistik
- Fachliche Weiterbildungen (teilweise mit Zertifikat): Bau, Gastgewerbe, Gebäudeunterhalt, Gewerbe und Technik, KV, Grafik, Informatik, Lager, Management, Verkauf
- Nachholbildung: Programm zur Eignungsabklärung sowie Begleitung vor und während der Grundausbildung plus Ausbildungszuschüsse für Personen ab 25 Jahren
- Sprachliche Weiterbildungen: Deutsch, Französisch, Englisch
- Ausbildungspraktikum, Einarbeitungszuschüsse, Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit
- Weitere Angebote zur Begleitung und Beratung wie zum Beispiel Standortbestimmungen, Bewerbungs-Coachings, Persönliche Coachings, Mentoring, Assessments, Programme zur vorübergehenden Beschäftigung sowie Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung für Stellensuchende durch die Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf (BDAG).

#### **Zur Frage 4**

"Welche Austauschplattformen hat der Regierungsrat mit grösseren Firmen (über 1'000 Arbeitsplätze) im Aargau und welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, den Firmen die Notwendigkeit aufzuzeigen, auch Arbeitsplätze mit niedrigem Kompetenzniveau in der Schweiz zu erhalten?"

Zwischen dem Regierungsrat und der Geschäftsleitung von grösseren Unternehmen im Kanton Aargau bestehen vielfach etablierte Kontakte. Bei periodischen Gesprächen werden aktuelle Themen, Herausforderungen und Absichten erörtert. Der Regierungsrat steht zusätzlich im Rahmen der Sozialpartnergespräche mit allen grösseren Verbänden im Kanton Aargau im Kontakt. Diskutiert wird über eine vielfältige Themenpalette, wie die aktuelle Wirtschaftslage, Fragen des Arbeitsmarkts, Fachkräftemangel etc.

In allen diesen Gesprächen wird stets auf das grosse volkswirtschaftliche Interesse hingewiesen, auch niedrigqualifizierte Arbeitnehmende im Erwerbsleben zu behalten und entsprechende Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten, solange dies wirtschaftlich möglich ist. Für den Regierungsrat ist

dabei auch wichtig, dass solche Stellen sowohl in Grossfirmen als auch in KMU konsequent durch inländische Arbeitskräfte besetzt werden und darauf verzichtet wird, Arbeitnehmende aus dem Ausland zu rekrutieren. Dies gilt sowohl für Stellen im industriellen Bereich als auch vor allem für solche in der Logistik- und Baubranche, im Gastgewerbe und in der Landwirtschaft. Der Regierungsrat erwartet, dass sich die Arbeitgeber im Rahmen der Gesetzgebung zur Umsetzung der Masseinwanderungsinitiative konsequent an die für Berufe mit erhöhter Arbeitslosigkeit geltende Stellenmeldepflicht halten werden und zugunsten inländischer Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber auf die Anstellung von Personen aus dem Ausland verzichten.

Während viele KMU im Metall- und Maschinenbau nach wie vor zahlreiche Stellen auch für niedrigqualifizierte Arbeitnehmende anbieten, da ihr gesamte Geschäftstätigkeit in der Schweiz erfolgt, ist in grösseren Firmen bereits seit langer Zeit eine Tendenz zu einer internationalen Arbeitsteilung festzustellen, indem einfachere Arbeiten in Niedriglohnländer ausgelagert werden. In diesem Zusammenhang wird vor allem auch darauf hingewiesen, dass nur mittels einer solchen Aufgabenteilung die internationale Konkurrenzfähigkeit und damit auch die in der Schweiz angesiedelten Arbeitsplätze erhalten bleiben können.

### **Zur Frage 5**

"Wie viele Arbeitsplätze mit Kompetenzniveau 1 sind im Kanton Aargau aktuell vorhanden und wie ist die Entwicklung in diesem Bereich in den letzten 10 Jahren (Rückgang, Zunahme, Stagnation?)"

Mangels Erfassung sind weder Statistik Aargau des Departements Finanzen und Ressourcen noch das Bundesamt für Statistik (BFS) in der Lage, die gewünschten Daten zu liefern.

Die Kosten für die Beantwortung dieses Vorstosses betragen Fr. 648.–.

**Regierungsrat Aargau**