

Arbeitsmarkt am Oberrhein

Ausgabe 2023

Herausgeber

Regio Basiliensis
IHK Südlicher Oberrhein

Projektleitung

Andrea Wagner
T +41 61 279 97 38
andrea.wagner@bak-economics.com

Projektteam

Louisa Hugenschmidt
Andrea Wagner

Adresse

BAK Economics AG
Güterstrasse 82
CH-4053 Basel
T +41 61 279 97 00
info@bak-economics.com
www.bak-economics.com

Copyright

Alle Inhalte dieser Studie, insbesondere Texte und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt bei BAK Economics AG. Die Studie darf mit Quellenangabe zitiert werden („Quelle: BAK Economics“).

Titelbild: Friedensbrücke Weil am Rhein, Peeradontax/shutterstock.com

Copyright © 2023 by BAK Economics AG
Alle Rechte vorbehalten

ISSN 2673-6071 (Print)
ISSN 2673-608X (Online)



Kapitelübersicht

Editorial	S. 4
Der Oberrhein im Überblick	S. 5
Arbeitslosigkeit und offene Stellen	S. 6
Fachkräfte aus Unternehmenssicht	S. 7
Was tun gegen den Fachkräftemangel?	S. 8
Ausbildung am Oberrhein	S. 9
Best Practice	S. 10
Erwartungen junger Arbeitnehmender	S. 12
Wirtschaftlicher Ausblick	S. 13
Bildungseinrichtungen	S. 14
Indikatoren und Quellen	S. 15

Editorial

Der Jahresbericht 2023 der EU-Kommission zur Beschäftigung und zur sozialen Lage in Europa (ESDE) macht deutlich, dass sich die Arbeitsmärkte in der EU im Jahr 2022 als ausgesprochen widerstandsfähig erwiesen haben – trotz der Auswirkungen des Angriffs Russlands auf die Ukraine. Allerdings gibt es dem Bericht zufolge nach wie vor Herausforderungen. So kämpfen viele Unternehmen mit einem Mangel an Arbeitskräften, und sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende müssen sich an neue Kompetenzanforderungen aufgrund des grünen und des digitalen Wandels anpassen.

Der deutsch-französisch-schweizerische Arbeitsmarkt am Oberrhein mit seinen 100'000 Grenzgängerinnen und Grenzgängern ist durch starke grenzüberschreitende Verflechtungen geprägt. Hier besteht in allen Branchen und Berufen auf allen Qualifikationsniveaus ein Arbeitskräftemangel, der sich voraussichtlich weiter verschärfen wird. Die niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen, Geringqualifizierten, älteren und jungen Menschen, sowie Personen mit Migrationshintergrund trägt ebenfalls dazu bei. Die Lösungsansätze sind vielfältig und streifen Themen wie die Unternehmenskultur, innovative Arbeitsmodelle, internationales Recruiting und die stärkere Ausbildungsförderung. Gleichzeitig bestehen vielfältige Hindernisse wie zum Beispiel die schwierige Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen oder auch die Thematik von Homeoffice und Doppelbesteuerung.

Gemeinsam mit den Akteurinnen und Akteuren aus Politik und Wirtschaft wollen wir die bestehenden Stärken weiter ausbauen und die vorhandenen Entwicklungspotenziale fördern, um das Oberrheingebiet im europäischen und internationalen Wettbewerb noch besser zu positionieren.

Die vorliegende Broschüre zeigt Fakten und Hintergrundinformationen zum Arbeitsmarkt in der Grenzregion am Oberrhein auf und soll in diesem Sinne den Unternehmen und der Politik als Handreichung dienen.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.



Dr. Kathrin Amacker
Präsidentin
Regio Basiliensis



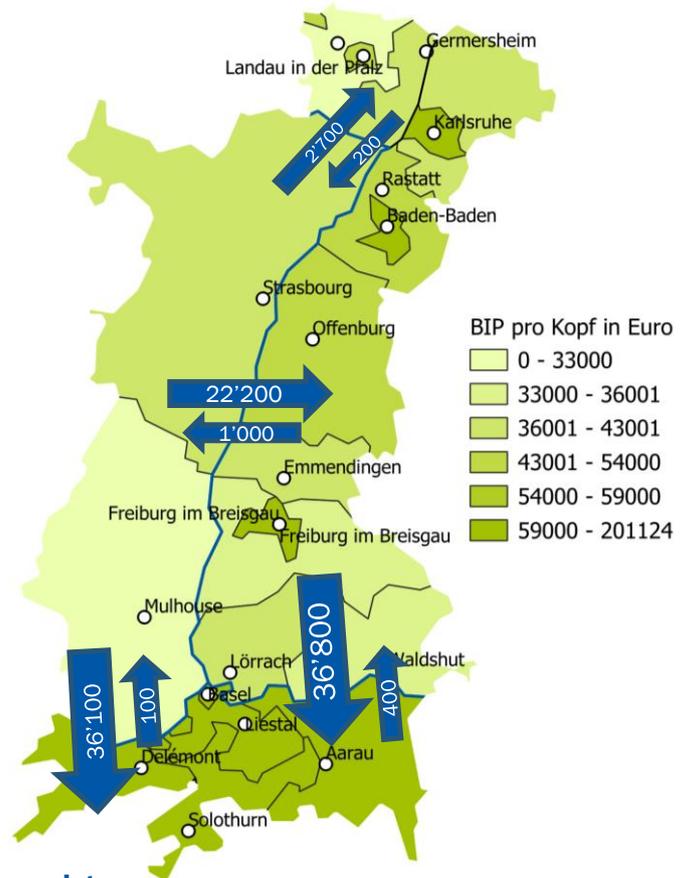
Dr. Dieter Salomon
Hauptgeschäftsführer
Industrie- und Handelskammer
Südlicher Oberrhein

Der trinationale Arbeitsmarkt am Oberrhein: vernetzt und wachsend

Die Oberrheinregion ist ein stark vernetzter Ballungs- und Wirtschaftsraum mit über 6 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern und einem prognostizierten Bruttoinlandsprodukt von rund 332 Milliarden Euro im Jahr 2022.

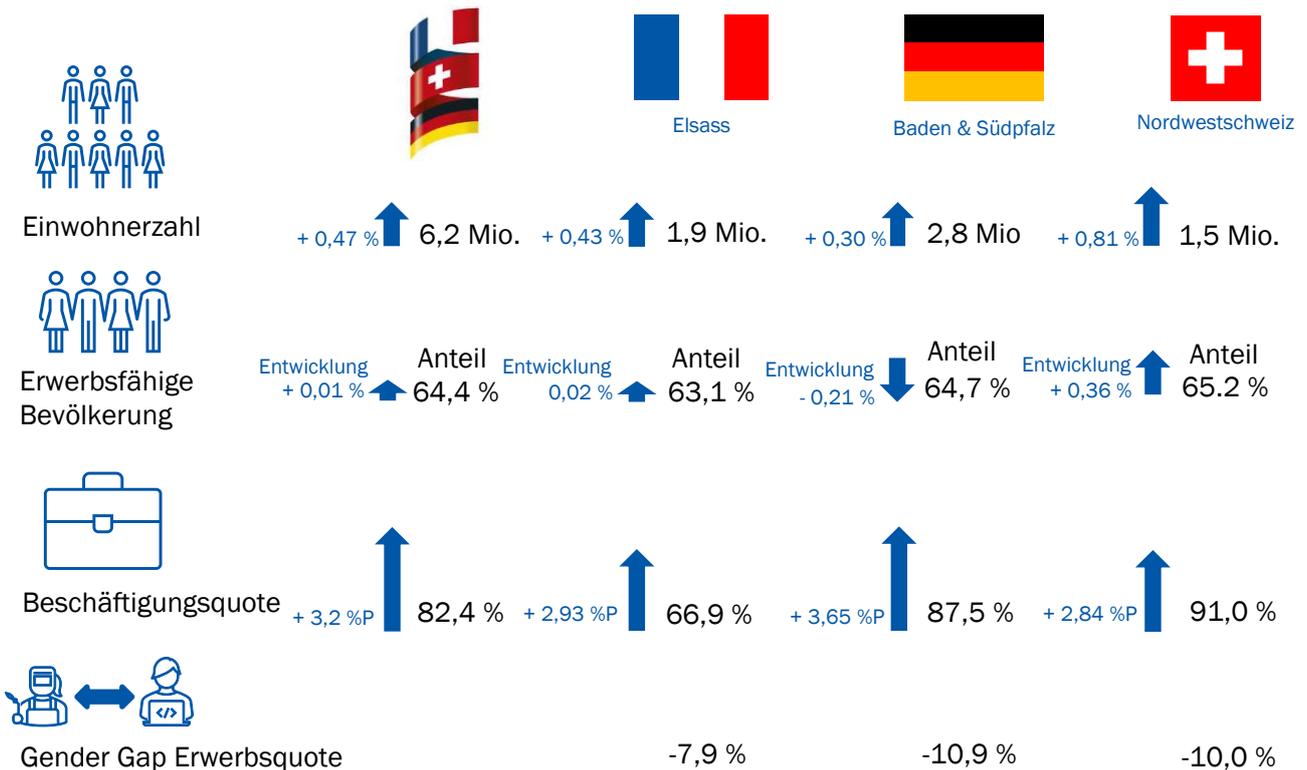
Die Besonderheit: Entlang der Ufer des Rheins setzt sich diese wirtschaftsstarke Region aus drei Nationen zusammen, mit der Nordwestschweiz im Süden dem französischen Elsass im Westen sowie Baden und der Südpfalz im Norden beziehungsweise Osten.

Der trinationale Arbeitsmarkt am Oberrhein zeichnet sich durch eine hohe grenzüberschreitende Durchlässigkeit aus, was sich an der grossen Zahl der Grenzgängerinnen und Grenzgänger über die Ländergrenzen hinweg bemerkbar macht. Rund 99'500 Personen pendeln für ihre Arbeit in eines der Nachbarländer. Die grössten Bewegungen finden von Deutschland und Frankreich in die Schweiz statt, gefolgt von der Grenzgänerbewegung zwischen Frankreich und Deutschland.



Kennzahlen des trinationalen Arbeitsmarkts

Oberrhein, Elsass, Baden und die Südpfalz, Nordwestschweiz – 2022 und Entwicklung seit 2017

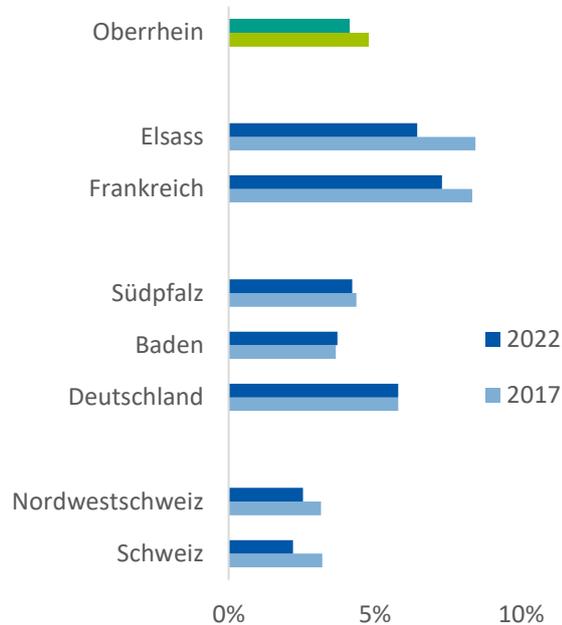


Arbeitslosigkeit sinkt und offene Stellen nehmen zu

Regionale Arbeitslosenquoten

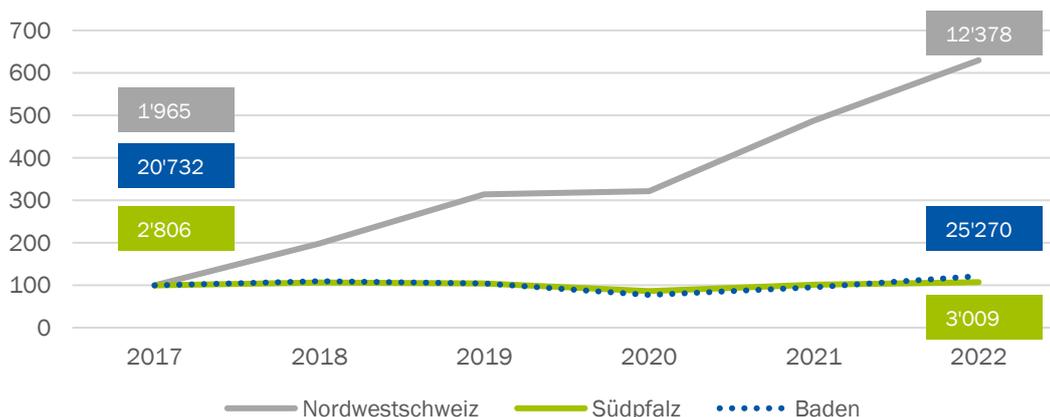
Insgesamt ist die Arbeitslosigkeit am Oberrhein tendenziell rückläufig. Dies ist vor allem auf den Rückgang in der Nordwestschweiz und dem Elsass zurückzuführen. In den deutschen Gebieten hat sich die Arbeitslosigkeit nach dem kurzfristigen coronabedingten Anstieg wieder reduziert, ist aber im Jahr 2022 ähnlich hoch wie 2017.

Im Vergleich zu den nationalen Arbeitslosenquoten sind die Regionen des Oberrheins gut aufgestellt. Zwar sind die Arbeitslosenraten im Elsass höher als in den anderen Teilgebieten, allerdings war dort der Rückgang am stärksten, und zwar noch ausgeprägter als im französischen Vergleich.



Entwicklung der Zahl offener Stellen

Mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit hat sich die Zahl der offenen Stellen am Oberrhein in den letzten Jahren stetig erhöht. Ein Einbruch der offenen Stellen ist lediglich 2020 zu erkennen – eine Folge der Coronapandemie, die jedoch nicht zu einer langfristigen Trendänderung führte. Ein besonders starkes Wachstum der offenen Stellen verzeichnet die Nordwestschweiz, deren Zahl sich zwischen 2017 und 2022 mehr als verdreifacht hat. In Baden ist die Zahl der offenen Stellen seit 2017 durchgehend hoch und hat auch noch etwas zugenommen, aber nicht so stark wie in der Nordwestschweiz. Allein am südlichen Oberrhein fehlen laut einer Prognose des IHK-Fachkräftemonitors im Jahr 2035 ca. 75'000 Fachkräfte. Auch in Frankreich weist die Entwicklung offener Stellen einen positiven Trend auf, für die Région Grand Est prognostiziert das französische Arbeitsministerium jährlich 54'000 offene Stellen zwischen 2019 und 2030.



Daten Elsass nicht verfügbar; Indexiert: Wert 2017=100

Fachkräfte in allen Teilregionen gesucht!

Ein Fachkräftemangel liegt dann vor, wenn zu den gegebenen Arbeitsbedingungen die Nachfrage nach Arbeitskräften höher ist als das Angebot. Dieses Missverhältnis kann zeitlich und räumlich begrenzt sein oder sich auf bestimmte Qualifikationen beziehen. Beim Fachkräftemangel handelt es sich um eine Übernachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften, das heisst Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung oder einem höheren Abschluss.

Ein Arbeitskräftemangel kann durch die Schwierigkeiten (bestimmte) Stellen zu besetzen beobachtet werden. Dies zeigt sich beispielsweise in einer niedrigen Arbeitslosigkeit, einer hohen Anzahl offener Stellen oder auch durch eine hohe Arbeitskräftezuwanderung.

So geht es den Unternehmen am Oberrhein

Hohe Nachfrage nach Arbeitskräften:

80 % der Unternehmen im Basler Raum von Fachkräftemangel betroffen.



Laut Konjunkturbericht der Handelskammer beider Basel für das erste Quartal 2023 ist das Thema Fachkräftemangel den Unternehmen sehr präsent: 80 % sind betroffen und die Unternehmen ergreifen bereits Massnahmen gegen den Mangel. So soll unter anderem durch flexiblere Arbeitszeitmodelle die Attraktivität für Arbeitnehmende gesteigert werden. Zudem werde gezielt auch branchenübergreifend nach Fachkräften gesucht. Als politische Massnahmen werden Zuwanderung und eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit diskutiert.

Fachkräftemangel wieder an der Spitze der Risikofaktoren:

71 % der Unternehmen nennen Fachkräftemangel als grösstes wirtschaftliches Risiko.



Unternehmen geben im Konjunkturbericht 2023 der IHK Südlicher Oberrhein den Fachkräftemangel als grössten Risikofaktor für die wirtschaftliche Entwicklung an. 71 % der Unternehmen benennen ihn als problematisch. Nachdem die Coronapandemie zwischenzeitlich für eine Annäherung des Fachkräftebedarfs und -angebots gesorgt hatte und im vergangenen Jahr die Energie- und Rohstoffpreise als Risikofaktor dominierten, ist der Fachkräftemangel im Frühjahr 2023 wieder zurück an der Spitze. Der im Herbst 2023 erschienene Konjunkturbericht zeigt, dass die aktuelle konjunkturelle Lage das Problem Fachkräftemangel kurzfristig weniger dringlich erscheinen lässt, der langfristige Trend bleibt jedoch unverändert.

Fachkräftemangel wird zunehmend als Problem wahrgenommen:

Für 39,4 % der Unternehmen im Elsass stellt der Fachkräftemangel ein Problem dar.

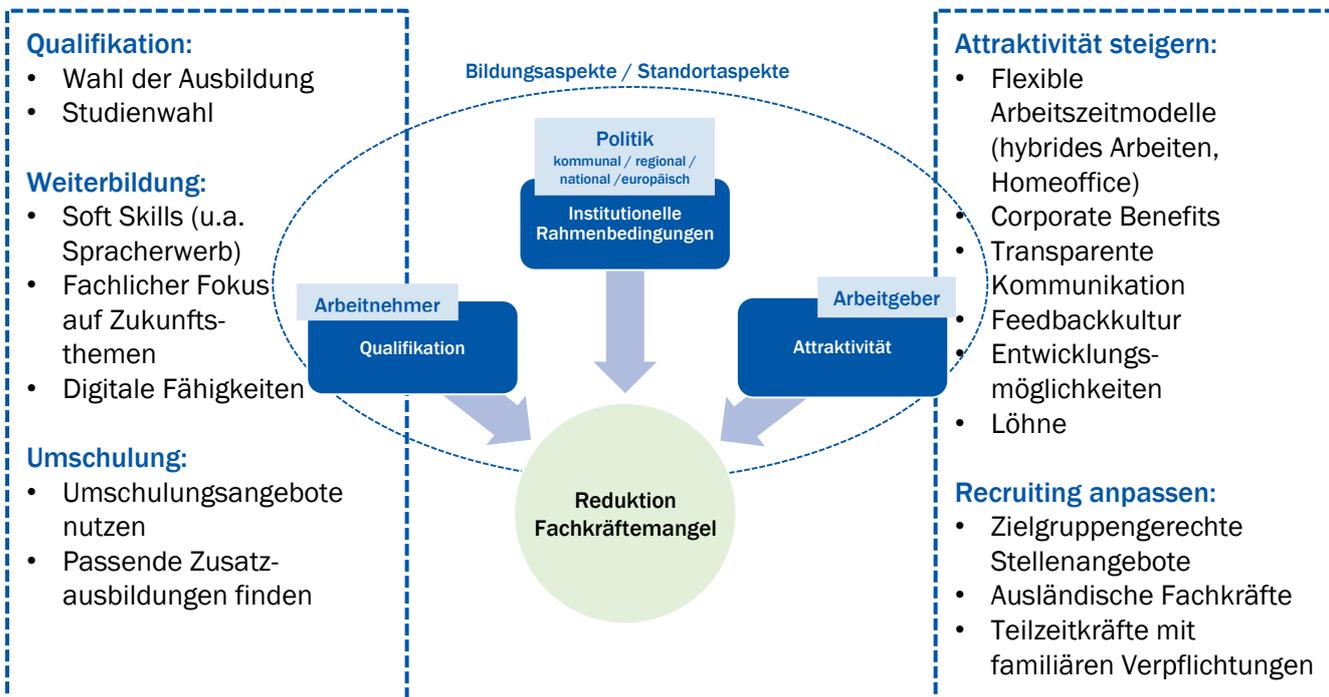


Seit kurzem betrifft der Fachkräftemangel auch das Elsass. Laut dem Konjunkturbericht der CCI Alsace aus dem Frühjahr 2023 halten von den 39,4 % der Unternehmen, die den Fachkräftemangel als Problem einschätzen, nahezu die Hälfte (19,3 %) die fehlenden Arbeitskräfte für ein zentrales Risiko für den Unternehmenserfolg. Besonders vom Fachkräftemangel betroffene Branchen sind die Industrie und das Baugewerbe.

Was tun gegen den Fachkräftemangel?

Der Fachkräftemangel wird durch die sogenannten «3D» getrieben: Das Ausbleiben an Nachwuchskräften durch den demografischen Wandel gewinnt zusätzlich an Dynamik durch veränderte Bedarfe im Rahmen der Megatrends Digitalisierung und Dekarbonisierung.

Die untenstehende Grafik illustriert die verschiedenen Bereiche, in denen Massnahmen gegen den Fachkräftemangel ergriffen werden können. Zum einen ist da die Politik, die auf kommunaler, regionaler und nationaler Ebenen die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarkts vorgibt. Die Arbeitnehmerseite kann über ihre Qualifikation in den gesuchten Fachbereichen Einfluss nehmen und auf Arbeitgeberseite sind die Attraktivitätssteigerung des Arbeitsangebots beziehungsweise angepasstes Recruiting zentrale Faktoren.



Von Seiten der Politik werden die institutionellen Rahmenbedingungen gestaltet, die den Fachkräftemangel über Arbeits-, Einwanderungs-, aber auch Steuerrecht und Bildungspolitik sowie weitere Faktoren der Standortattraktivität beeinflussen. So arbeiten auf nationaler Ebene sowohl die deutsche Bundesregierung als auch die französische Staatsregierung derzeit an Anpassungen der jeweiligen Zuwanderungsgesetze, die explizit die Einwanderung von qualifizierten Fachkräften erleichtern sollen. In der Schweiz wird die entsprechende Thematik ebenfalls diskutiert. Neben der Politik sind es auch intermediäre Akteurinnen und Akteure wie die Industrie- und Handelskammern, die als Vertretungen der Wirtschaft auf regionaler Ebene Massnahmen gegen den Fachkräftemangel ergreifen. Ein Beispiel hierfür sind die Welcome Center der IHKs in Baden-Württemberg. Diese bieten Unterstützung, um die Integration internationaler Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Für viele der oben genannten Faktoren sind die Besonderheiten des trinationalen Arbeits- und Lebensraums bedeutsam. Sei es im Hinblick auf den Spracherwerb der unterschiedlichen Landessprachen auf der Arbeitnehmerseite, die Anerkennung von Abschlüssen und die Sicherung der Personenfreizügigkeit auf politischer Ebene - grenzüberschreitend in Gremien wie der trinationalen Oberrheinkonferenz und dem Oberrheinrat - oder die Anpassung von Arbeitsmodellen auf die Besonderheiten des trinationalen Arbeitsmarkts auf Arbeitgeberseite (Homeoffice, «Remote Work» im Zug, etc.).

Schlüsselrolle Ausbildung: Bildungsangebote für Fachkräfte grenzüberschreitend nutzen

Die Oberrheinregion ist charakterisiert durch eine grosse Vielzahl an Bildungsinstitutionen auf den unterschiedlichsten Niveaus. Die untenstehende Karte bietet eine Übersicht der Institutionen, die in den besonders gesuchten Fachbereichen am Oberrhein ausbilden. Sie bilden eine Grundlage für Unternehmen, um zu kooperieren und Fachkräfte anzuwerben.

Von Industrie-KMU besonders gesuchte Fachbereiche am Oberrhein:



IT (Entwicklung / Informatik)

Mechanik/ Technik (Maschinenbau, Elektrotechnik, Materialtechnik)

Kaufmännisch (Vertrieb, Logistik, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit)

Handwerksberufe (Schlosser, Spengler...)

Bildungsakteure am Oberrhein:

IT

- 27 Hochschuleinrichtungen
- 9 Forschungsinstitute mit Ausbildungsmöglichkeiten
- 6 Berufsschulen (dual) (CH/DE)

Mechanik/Technik

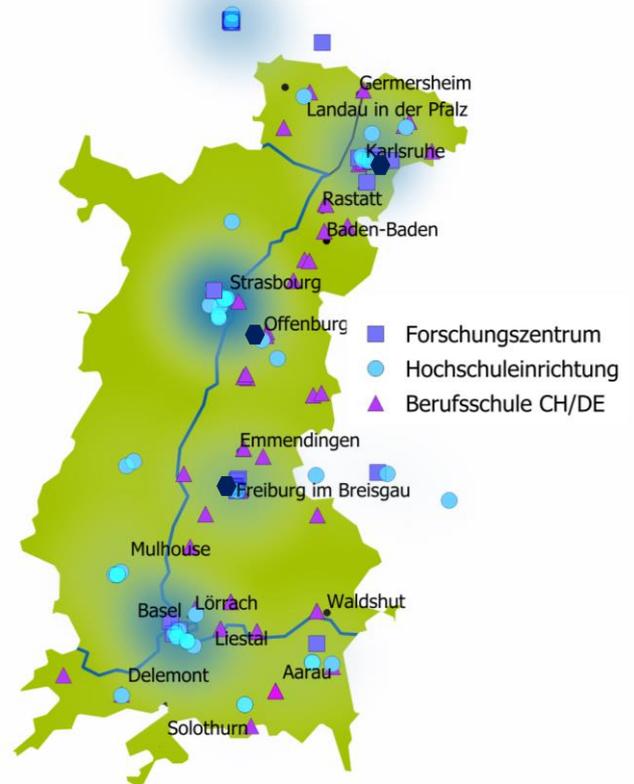
- 29 Hochschuleinrichtungen
- 10 Forschungsinstitute mit Ausbildungsmöglichkeiten,
- 32 Berufsschulen (dual) (CH/DE)

Kaufmännisch

- 21 Hochschuleinrichtungen
- 4 Forschungsinstitute mit Ausbildungsmöglichkeiten,
- 30 Berufsschulen (dual) (CH/DE)

Handwerksberufe

- 3 Forschungsinstitute mit Ausbildungsmöglichkeiten,
- 12 Berufsschulen (dual) (CH/DE)



Fokus: IHK-Akademien

Neben den rein staatlichen Ausbildungsinstitutionen, spielen auch intermediäre Ausbildungseinrichtungen, wie die IHK-Akademien eine zunehmend grosse Rolle in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Im Oberrheingebiet sind drei dieser Akademien zu finden, die sich durch eine starke Orientierung an der beruflichen Praxis auszeichnen: Die IHK-Akademie Südlicher Oberrhein in Freiburg und Offenburg und das IHK-Bildungszentrum in Karlsruhe. Allein in Freiburg und Offenburg nutzen fast 7000 Teilnehmer jährlich eines der Qualifizierungsangebote die sich an einen breiten Personenkreis von der Schulabsolventin zur Erstausbildung, bis zur langjährigen Führungskraft richten.



Fokus: Die trinationalen Fachkräfte von morgen

TriRhenaTech

Im Rahmen des Zusammenschlusses der angewandten Hochschulen am Oberrhein «TriRhenaTech» sind eine Reihe bi- und trinationaler Studiengänge entstanden, darunter auch drei trinationale MINT-Studiengänge:

- «**Mechatronik Trinational**» mit Praxisphasen in Unternehmen
- Trinationaler Studiengang «**Information communication systems**»
- Trinationaler Studiengang «**3NAT Elektrotechnik/Informationstechnik**»



Euregio-Zertifikat

Im Rahmen des «Euregio-Zertifikats» können Auszubildende einen vierwöchigen Lernaufenthalt in einem Nachbarland des Oberrheinraums verbringen.

Für Auszubildende eine Chance wertvolle interkulturelle Erfahrungen zu sammeln, für Unternehmen eine einzigartige Möglichkeit den Nachwuchs zu fördern und die Vernetzung über Grenzen hinweg zu stärken.



Best-Practices von Unternehmen in der Region



Unternehmen ermöglichen Hochschulstandort



Der Hochschulstandort Tuttlingen ist als Teil der Hochschule Furtwangen (HFU) mit Unterstützung von über 100 ansässigen Unternehmen entstanden. Obgleich sich vor Ort viele kleine und mittlere Unternehmen in den Bereichen Medizintechnik, Fertigungstechnik und Maschinenbau finden, die stetig auf der Suche nach gut ausgebildeten Fachkräften sind, wäre Tuttlingen als Lehrstandort nicht rentabel gewesen.

Die Lösung: eine Public Private Partnership zwischen Stadt und Landkreis Tuttlingen, HFU, Land Baden-Württemberg und der Industrie, die 50 % des Standorts trägt. Der Standort fördert explizit die Zusammenarbeit zwischen der Bildungsinstitution und Industrie und ermöglicht den Studierenden den frühzeitigen Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern. Gleichzeitig hat die Hochschule einen positiven Einfluss auf die Standortattraktivität Tuttlingens.





Praxisintegriertes Studium an der FHNW

Das Praxisintegrierte Bachelor-Studium (PiBS) im Bereich Bauingenieurwesen an der Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) bietet Studierenden neuerdings die Möglichkeit, die obligatorische zwölfmonatige Praktikumsphase für Bauingenieurinnen und -ingenieure in das Studium zu integrieren. Derzeit werden Unternehmen gesucht, die sich für eine Kooperation im Rahmen des Praxisintegrierten Studiums interessieren.

Die Vorteile für Unternehmen liegen auf der Hand: Schon während des Studiums kommen Betriebe in Kontakt mit den späteren Fachkräften. Praxisintegrierte Studiengänge werden bereits an verschiedenen Standorten der FHNW mit unterschiedlichen Studiengängen umgesetzt.



Academy von Eiffage Energie Systèmes (EES) - Clemessy

Eiffage Energie Systèmes (EES) - Clemessy ist ein französisches Unternehmen, das sich auf die Planung und Implementierung technischer Anlagen für die Industrie spezialisiert hat. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Mulhouse, beschäftigt im Elsass 1'420 Mitarbeitende und stellt durchschnittlich 500 neue Mitarbeitende pro Jahr ein.

EES - Clemessy verfolgt eine proaktive Strategie Werkstudierende und Praktikantinnen und Praktikanten langfristig zu binden. Das Unternehmen bemüht sich zudem insbesondere auch darum, Frauen im Rahmen von Veranstaltungen wie «Women's Engineering Sciences: RoboTech Girls' Weeks» oder «JA zu Mädchen in der Industrie» Ingenieur- sowie Technikerberufe in der Industrie näherzubringen. Jedes Jahr, öffnet EES-Clemessy zudem seine Türen während der «Industriewoche», um auf Jobs in der Branche aufmerksam zu machen.

Im Bereich Recruiting ist ein dynamisches und attraktives Auftreten in sozialen Medien und Messen/Foren zunehmend

wichtig, um neue Arbeitskräfte zu gewinnen. Auch intern wird im Unternehmen Wert darauf gelegt, Mitarbeitende zu fördern und ihnen neue Möglichkeiten zu bieten: Im Rahmen der internen Ausbildungsschule (M'Academy) ist mit gezielter Betreuung eine stetige Weiterentwicklung möglich.



Erwartungen von jungen Arbeitnehmenden am Oberrhein

Wir haben drei junge Arbeitnehmer aus der Oberrheinregion, mit einem technischen/nicht universitären Hintergrund zu Ihren Einstellungen zum grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt und gegenüber potenziellen Arbeitgebern befragt:

- Welche allgemeinen Erwartungen haben Sie an Unternehmen als Arbeitgebende?
- Welche drei Kriterien beeinflussen die konkrete Wahl ihrer Arbeitsstelle am stärksten?
- Sind Sie mit den Möglichkeiten des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts/Bildungswesens vertraut? Könnten Sie sich vorstellen im angrenzenden Ausland zu arbeiten bzw. haben Sie bereits dort gearbeitet/beworben?



**Ausgebildeter Schreiner, 23
aus Basel**



«Ich erwarte faire Arbeitsbedingungen und einen fairen Lohn.»

«1. Spass am Job 2. Gutes Team 3. Geringe Distanz vom Wohnort zum Arbeitsplatz»

«Aufgrund der grossen Lohnunterschiede macht es für mich wenig Sinn in Deutschland oder Frankreich zu arbeiten.»



Auszubildender Veranstaltungstechnik, 26 aus Baden



« Ich erwarte ein gutes Arbeitsklima (freundliches Miteinander, gute Kommunikation).»

«1. Standort. 2. Das Bewerbungsgespräch 3. Image des Unternehmens und Benefits»

«Ich habe noch nicht im Ausland gearbeitet. Ob der Job im Ausland oder Inland ist, spielt keine Rolle für mich. Mir geht es primär um die Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort. Lange Pendelstrecken sind für mich keine Option.»



Auszubildender Fachinformatik, 21 aus Baden



«Ich erwarte, dass Unternehmen, Mitarbeitenden die Möglichkeit geben sich ständig weiterzuentwickeln und Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Dazu gehört eine Arbeitsatmosphäre, in welcher es möglich ist, ständig dazu zu lernen und sich täglich zu verbessern.»

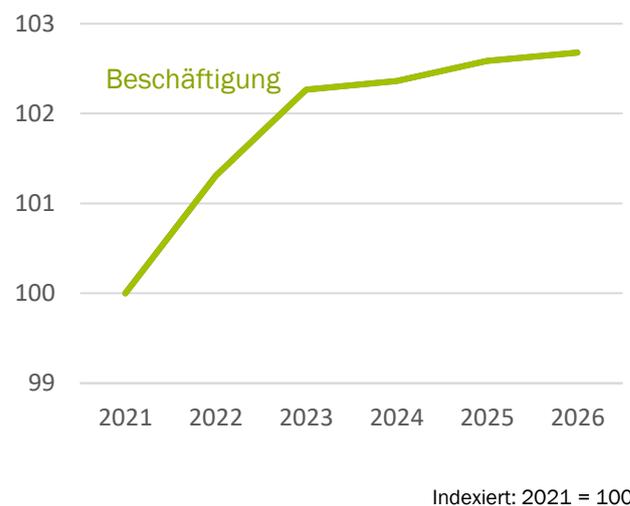
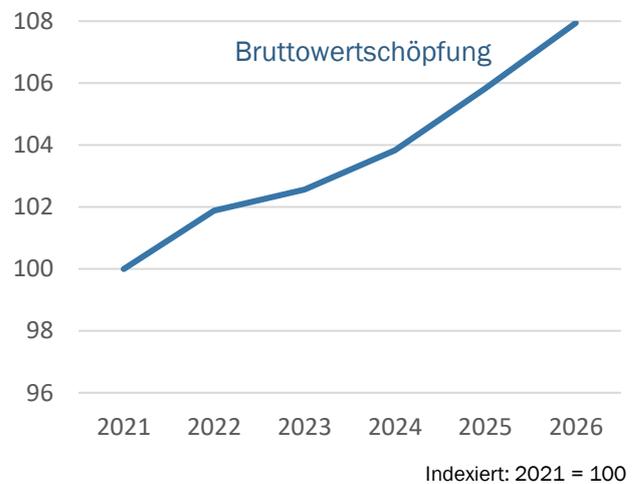
«1. Aufstiegsmöglichkeiten 2. Gehalt 3. Arbeitsweg»

«Arbeitsmarkt ja, Bildungswesen nein. Ich könnte mir vorstellen im angrenzenden Ausland zu arbeiten, beworben oder gearbeitet habe ich dort jedoch noch nicht.»

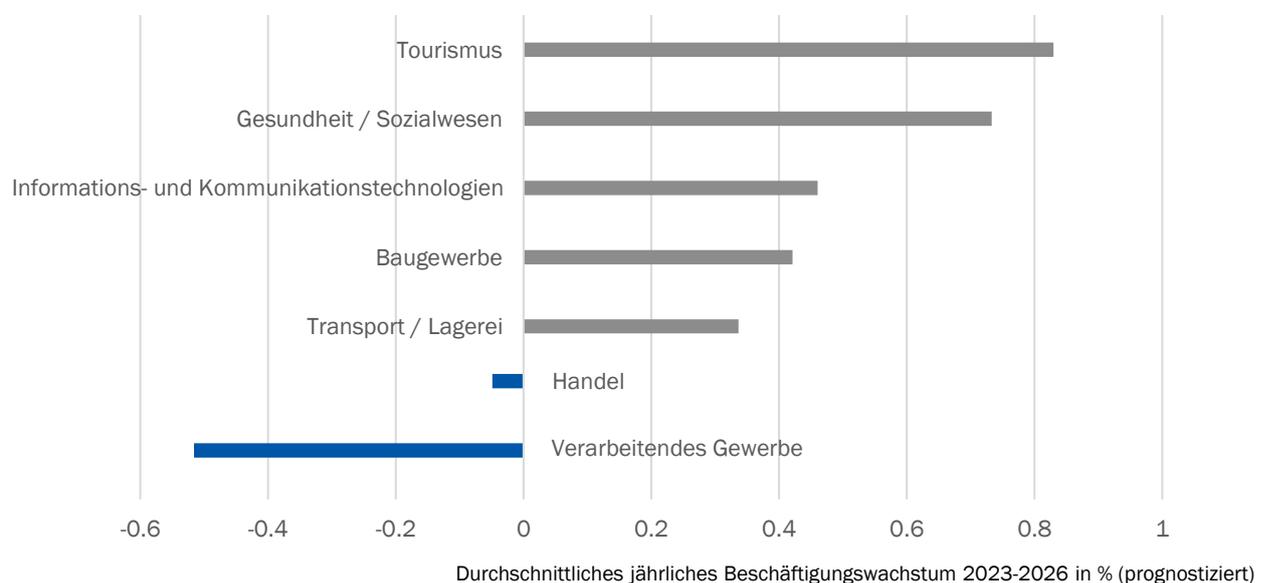
Verhaltene Aussichten beim Beschäftigungswachstum

Der Ausblick auf die weitere wirtschaftliche Entwicklung, Wertschöpfung und Beschäftigung, ergibt am Oberrhein ein gemischtes Bild. Während die Bruttowertschöpfung ab 2024 ein deutlich positives Wachstum aufweist, zeigt die Beschäftigung einen weniger positiven Verlauf. Hier macht sich bereits der demografische Wandel bemerkbar. Der starke Anstieg der Beschäftigung ab 2021 kann u.a. dem Aufholeffekt nach dem Ende der Coronapandemie zugerechnet werden.

Die Prognose des Beschäftigungswachstums ist für die Branchen sehr unterschiedlich. Die deutlich positivste Beschäftigungsentwicklung ist im Bereich Tourismus zu erwarten. An zweiter Stelle nach dem Spitzenreiter steht das Gesundheits- und Sozialwesen, gefolgt von Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), Baugewerbe und Logistik. Handel und Verarbeitendes Gewerbe hingegen schrumpfen leicht (Handel) beziehungsweise deutlich (Verarbeitendes Gewerbe).



Beschäftigungswachstum 2023-2026



Übersicht ausgewählter Bildungsinstitutionen

Institution	Typ	Ort	Beschreibung
FHNW 	Hochschule	Basel, Brugg-Windisch, MuttENZ, Solothurn, Olten	Die Fachhochschule Nordwestschweiz bietet an 5 Standorten, Studiengänge zu zahlreichen Fachgebieten an mit einem Fokus auf angewandte Lehre.
Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) 	Hochschule	Karlsruhe, Kehl, Offenburg	Die HAW stehen mit anwendungsorientierten Studiengängen für die praxisnahe tertiäre Bildung.
DHBW 	Hochschule	Karlsruhe, Lörrach (Heidenheim, Heilbronn, Mannheim, Mosbach, Ravensburg, Stuttgart, Villingen-Schwenningen)	Die Duale Hochschule Baden-Württemberg bietet Studiengänge in vielen Disziplinen mit integrierten Praxisphasen an.
Le CNAM Grand Est 	Hochschule	Mulhouse, Strasbourg (Chaumont, Metz, Nancy, Reims)	Das Conservatoire national des arts et métiers ist durch zahlreiche Niederlassungen in den französischen Regionen und im Ausland vertreten und bietet Ausbildungen in sieben Fachbereichen an.
Berufsfachschulen in der Nordwestschweiz 	Berufsschule	Aarau, Baden, Basel, Delémont, Liestal, Münchenstein, Porrentruy, Zofingen	Die Berufsfachschulen in der Schweiz sind für den theoretischen Teil der dualen Ausbildung verantwortlich und somit das Äquivalent zur deutschen Berufsschule.
Berufsschulen in Baden und der Südpfalz 	Berufsschule	Achern, Bad Bergzabern, Bad Krozingen, Bad Säckingen, Baden-Baden, Breisach, Bruchsal, Bühl, Emmendingen, Ettlingen, Freiburg, Gaggenau, Germersheim, Gernsbach, Hausach, Karlsruhe, Lahr, Landau, Lörrach, Müllheim, Offenburg, Rastatt, Rheinfeldern, Schopfheim, Titisee-Neustadt, Waldkirch, Waldshut-Tiengen, Wolfach	Die staatlich anerkannten Berufsschulen in Deutschland ergänzen die praktische Ausbildung im Betrieb um die theoretische Lehre (duale Ausbildung)
Universität Basel 	Hochschule	Basel	Volluniversität
Universität Freiburg 	Hochschule	Freiburg im Breisgau	Volluniversität
KIT Karlsruhe 	Hochschule	Karlsruhe	Technische Universität
Université de Haute-Alsace 	Hochschule	Colmar, Mulhouse	Volluniversität
Université de Strasbourg 	Hochschule	Strasbourg	Volluniversität
IHK Akademie 	Intermediäre Bildungseinrichtung	Freiburg, Offenburg, Karlsruhe (Bildungszentrum)	Das Angebot an Fort- und Weiterbildungen der IHK-Akademien orientiert sich explizit an der beruflichen Praxis.
CCI Campus Alsace 	Intermediäre Bildungseinrichtung	Colmar, Mulhouse, Strasbourg	Der CCI Campus Alsace bietet ein breites Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten von Sprachkursen über Kurzausbildungen bis zu Diplomen.

Indikatoren- und Quellenverzeichnis

Karte Seite 5

BIP pro Kopf (in Euro), 2022

Quelle: BAK Economics

Karte Seite 5

Grenzgängerströme (Pfeile, gerundet auf Hunderte)

Baden/Südpfalz → NWCH 2022 (Durchschnitt); Elsass → NWCH 2022 (Durchschnitt), CH → DE (2021);

FR → DE (2021); CH → FR (2020); DE → FR (2020)

Quelle: Bundesamt für Statistik (BfS), Oberrhein Zahlen und Fakten 2022, Arbeitsmarktmonitoring

Kennzahlen Seite 5

Einwohnerzahl, 2022 und durchschnittliches jährl. Wachstum 2017-2022, Pfeile (absolut): Wachstum

kleiner 0,1 %: sehr kleiner Pfeil; 0,1-0,5 %: kleiner Pfeil; 0,5-1 %: mittlerer Pfeil; 1-3 %: grosser Pfeil;

grösser 3-10 %: sehr grosser Pfeil

Quelle: BAK Economics

Kennzahlen Seite 5

Beschäftigungsquote (in %), 2022 und durchschnittliches jährliches Wachstum 2017-2022, Pfeilgrösse s.o.

Quelle: BAK Economics

Definiert als Anteil Beschäftigter an der Erwerbsbevölkerung.

Kennzahlen Seite 5

Erwerbsbevölkerung 2022 und durchschnittliches jährl. Wachstum 2017-2022, Pfeilgrösse s.o.

Quelle: BAK Economics

Kennzahlen Seite 5

Gender Gap Erwerbsbevölkerung (in %), 2022

Quelle: Eurostat

Definiert als Gap weiblicher Arbeitskräfte gegenüber männlichen Arbeitskräften. Gap Nordwestschweiz ohne Jura und Solothurn.

Grafik Seite 6 (oben)

Arbeitslosenquoten (in %), 2017 und 2022

Quelle: BAK Economics

Grafik Seite 6 (unten)

Entwicklung offener Stellen (in % pro Jahr), 2017-2022 in den Teilregionen, indexiert auf 2017=100

Quelle: Dares, Bundeagentur für Arbeit, BfS

Karte Seite 9

Übersicht und Anzahl Bildungsinstitutionen am Oberrhein, 2023

Quelle: BAK Economics, Säule Wissenschaft/GeoRhena, IHK

Grafik Seite 13 (oben)

Entwicklung Bruttowertschöpfung, 2021-2026, indexiert auf 2021=100

Quelle: Oxford Economics / BAK Economics

Grafik Seite 13 (mittig)

Entwicklung Beschäftigung, 2021-2026, indexiert auf 2021=100

Quelle: Oxford Economics / BAK Economics

Tabelle Seite 13 (unten)

Beschäftigtenwachstum nach Branchen (durchschnittliches jährliches Wachstum in %), 2023-2026

Quelle: Oxford Economics / BAK Economics



Mit freundlicher Unterstützung von:



**CCI ALSACE
EUROMÉTROPOLE**

**WIRTSCHAFT
ÖKONOMIE**



TRINATIONALE
METROPOLREGION
OBERRHEIN



REGION METROPOLITAINE
TRINATIONALE
DU RHIN SUPERIEUR