

## Medienmitteilung

Sperrfrist: Mittwoch 20. August 2014, 11.00 Uhr

### Kommunikation

Pfingstweidstrasse 102  
Postfach  
CH-8037 Zürich  
Tel. +41 44 384 41 11  
www.swissmem.ch  
presse@swissmem.ch

### **MEM-Industrie will inländisches Fachkräftepotenzial besser nutzen**

**Die Erwerbsbevölkerung altert und die Geburtenrate sinkt. Zusammen mit der Einführung von Kontingenten für ausländische Arbeitskräfte droht sich der bereits bestehende Fachkräftemangel in der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-Industrie) in den kommenden Jahren deutlich zu verschärfen. Aus diesen Gründen hat Swissmem eine Fachkräftestrategie erarbeitet, um das inländische Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen. Sie setzt auf die Nachwuchsförderung, will den Anteil der Frauen in der Industrie erhöhen sowie ältere Mitarbeitende länger im Arbeitsprozess halten.**

Gemäss einer durch Swissmem in Auftrag gegebenen Studie des Beratungsunternehmens B,S,S. Basel besteht zurzeit in fünf von elf typischen Berufsfeldern der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-Industrie) ein Verdacht auf Fachkräftemangel. Konkret handelt es sich um die Berufsfelder MEM-Informatiker, MEM-Ingenieurberufe, Maschinisten, MEM-Techniker und Technische Fachkräfte. Aufgrund der bevorstehenden Pensionierungen müssen in den MEM-Berufsfeldern in den nächsten fünf Jahren jährlich 17'000 Personen neu dazugewonnen werden, um den Bestand zu halten. In einigen Berufsfeldern sind die Ausbildungsanstrengungen zu gering, um den Erneuerungsbedarf zu decken.

Aufgrund der ungünstigen demografischen Entwicklung und der künftigen Einführung von Kontingenten für ausländische Arbeitskräfte droht sich der Fachkräftemangel in der MEM-Industrie in den kommenden Jahren deutlich zu verschärfen. Um dieser Herausforderung zu begegnen, arbeitet Swissmem seit einigen Monaten intensiv an einer Fachkräftestrategie. «Wir müssen das inländische Arbeitskräftepotential noch besser nutzen», erklärt Swissmem-Präsident Hans Hess. Swissmem setzt dabei auf drei Handlungsfelder: «Nachwuchsförderung», «Frauen / Familien» sowie «Ältere Mitarbeitende».

Swissmem hat bereits 2009 eine Nachwuchsförderungs-Initiative gestartet. Diese zeigt erste Erfolge. So gelingt es Swissmem-Mitgliedfirmen innerhalb der technischen Berufe überdurchschnittlich gut, ihre Lehrstellen zu besetzen.

### **Frauen für die Industrie gewinnen**

Im Handlungsfeld «Frauen / Familien» ist es das Ziel von Swissmem, die Zahl der weiblichen Fachkräfte in der MEM-Branche deutlich zu erhöhen. «Die Förderung des Fachkräftepotentials Frauen ist ein wichtiges, herausforderndes Handlungsfeld zur Behebung des Fachkräftemangels», betonte Claudia

Gietz Viehweger, Geschäftsleitung Gietz AG Gossau, an der Swissmem-Medienkonferenz. Tatsache ist, dass Frauen für Industriebetriebe genauso geeignet sind wie Männer. Zudem erhalten sie in der MEM-Industrie denselben Lohn wie die Männer, wie der brancheninterne Salärvergleich von Swissmem beweist.

Es ist deshalb entscheidend, in die Frühförderung der Mädchen zu investieren und deren Interesse an Technik zu wecken. Ergänzend dazu zeigt Swissmem in ihrer Fachkräftestrategie Wege auf, wie die Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern und die Kinderbetreuung fördern können. Ein zusätzliches Arbeitskräftepotenzial für die MEM-Industrie liegt ausserdem bei Frauen (und Männern), die Teilzeit arbeiten wollen.

### **Angepasste Modelle für ältere Mitarbeitende schaffen**

Es zeigt sich, dass das Bewusstsein für die Herausforderungen des demografischen Wandels in den Firmen vielerorts noch zu wenig ausgeprägt ist. Diesbezüglich ist ein Umdenken notwendig. Es braucht gezielte Massnahmen, um ältere Mitarbeitende länger im Arbeitsprozess zu halten. Swissmem hat dazu eine Reihe von Handlungsempfehlungen erarbeitet, die «Swissmem Best-Practices 50+». Diese werden zurzeit verfeinert und priorisiert, um sie dann in die Mitgliedfirmen zu tragen. Ergänzend empfiehlt Swissmem den Betrieben, älteren Mitarbeitenden frühzeitig eine horizontale Entwicklung der Karriere zu ermöglichen und ein Gesundheitsmanagement einzuführen. Und nicht zuletzt besteht die Möglichkeit, flexible Pensionierungsmodelle anzubieten, die der Gesetzgeber mit Anpassungen im BVG unterstützen soll. Generell rät Swissmem, Frühpensionierungen einzuschränken. Das grösste Fachkräftepotenzial bei den älteren Mitarbeitenden liegt bei den Über-64-jährigen, wo die Erwerbsquote in allen MEM-Berufsfeldern praktisch bei null liegt.

### **Investitionen in Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lohnen sich**

Kreative Ideen und der Wille, diese umzusetzen, eröffnen den Unternehmen der MEM-Industrie die Chance, das inländische Fachkräftepotenzial besser auszuschöpfen. Die Swissmem Fachkräftestrategie liefert dazu Denkanstösse und konkrete Handlungsanweisungen. Hans Hess ist überzeugt: «Investitionen in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zahlen sich langfristig aus.» Denn ohne genügend Fachkräfte werden die Betriebe und damit auch der Werkplatz Schweiz langsam aber stetig ausgehungert.

---

Zürich, 20. August 2014

Weitere Auskünfte erteilen:

Ivo Zimmermann, Leiter Kommunikation  
Tel.: +41 44 384 48 50 / Mobile: +41 79 580 04 84  
E-Mail: i.zimmermann@swissmem.ch

Philippe Cordonier, Responsable Suisse romande  
Tel.: +41 21 613 35 85 / Mobile: +41 79 644 46 77  
E-Mail: p.cordonier@swissmem.ch