

Swissmem Jahresmedienkonferenz vom 1. März 2018 in Zürich

Swissmem-Umschulungsmodell: Die Brücke für nachhaltige berufliche Neuorientierungen

Referat von Hans Hess, Präsident Swissmem

Sehr geehrte Damen und Herren

Ich bin sehr froh, dass sich die Lage in der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-Industrie) endlich wieder freundlicher präsentiert als in den letzten Jahren. Bildlich könnte man die aktuelle Situation wie folgt beschreiben: Die ersten Schwalben sind da, aber sie machen noch keinen Sommer. Denn bei genauerem Hinschauen wird offensichtlich, dass es noch viele warme Tage braucht, damit wir im Sommer eine reiche Ernte einfahren können.

Sie haben es vorhin von Jean-Philippe Kohl gehört. Die Margen auf Stufe EBIT haben sich wohl etwas verbessert. Aber sie sind bei weitem noch nicht auf dem Niveau von 2014, als noch der Euromindestkurs galt. Sehr viele Unternehmen der MEM-Industrie mussten in den letzten Jahren auf ihre Reserven zurückgreifen und haben damit Eigenkapital verbraucht. Die weltweite Konjunktur scheint zwar robust. Aber einige Quartale Aufschwung reichen nicht, um die teils massiven Margen- und Substanzverluste der letzten Jahre auszugleichen. Die MEM-Industrie braucht eine längere Wachstumsphase mit deutlich besseren Margen und höheren Cashflows. Nur so können sie wieder genügend in die Zukunft investieren. Und nur so können sie die Herausforderungen des digitalen Wandels bewältigen. Immerhin: Die Aussichten für das Jahre 2018 sind für das Gros der Firmen gut.

Mit dem Aufschwung hat sich die Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der MEM-Branche seit letztem Sommer wieder erhöht. Die Zunahme der offenen Stellen, der gute Bestellungseingang und die hohe Kapazitätsauslastung in den Betrieben deuten darauf hin, dass die Nachfrage nach qualifiziertem Personal weiter steigen wird. Gleichzeitig besteht in der MEM-Industrie ein Fachkräftemangel. Eine Studie von B,S,S Basel von 2017 hat dies einmal mehr bestätigt. Konkret fehlen der MEM-Branche Informatiker, Techniker und Ingenieure. Die hohe Anzahl ordentlicher Pensionierungen der Baby-Boomer Generation wird diesen Fachkräftemangel zusätzlich verschärfen, weil gleichzeitig weit weniger Menschen aus dem Nachwuchs auf den Arbeitsmarkt nachrücken. Parallel dazu unterliegt der Schweizer Arbeitsmarkt einem stetigen Wandel. Früher verlief dieser Wandel relativ langsam. Im Zuge der Digitalisierung beschleunigt er sich jedoch zunehmend. Er betrifft immer häufiger auch Personen auf allen Qualifikationsstufen. Gewisse Fähigkeiten sind weniger oder nicht mehr gefragt. Dafür braucht es in der digitalisierten Wirtschaft neue Kompetenzen und ganz neue Jobprofile.

Es ist an sich nichts Neues, dass Menschen im Verlaufe ihres Werdeganges den Beruf wechseln oder wechseln müssen. Bereits heute arbeiten 59 Prozent der Beschäftigten nicht mehr im Berufsfeld, in dem sie ihre Erstausbildung absolviert haben. Die bisherige Berufsmobilität hat jedoch grosse Mängel. Erstens erfolgt der Wechsel in einen neuen Beruf teilweise über eine Phase der Arbeitslosigkeit. Das belastet die Sozialwerke. Und zweitens führt der Weg häufig von einer qualifizierten Tätigkeit hin zu einem Job, der ein tieferes Qualifikationsniveau erfordert – zum Beispiel, wenn ein ausgebildeter Käser in eine Hilfstätigkeit in der Industrie wechselt. Diese Menschen geraten durch den Berufswechsel oft in eine Sackgasse. Eine Weiterentwicklung im neuen Beruf ist kaum möglich, weil sie die notwendigen Qualifikationen nicht vorweisen können. Damit bleibt viel Erfahrung und Potenzial der Beschäftigten ungenutzt. Die heutige Berufsmobilität produziert somit zu viele Verlierer und belastet die Sozialversicherungen.

Diese Situation ist für den Arbeitsmarkt und die Bildungslandschaft eine grosse Herausforderung. Es muss uns gelingen, den strukturellen Wandel mit dem Arbeitsmarkt in ein Gleichgewicht zu bringen. Ansonsten droht in der Schweiz ein verschärfter Fachkräftemangel bei gleichzeitig höherer Arbeitslosigkeit.

Diese Problemstellung hat Swissmem veranlasst, nach neuen Wegen zu suchen. Wir präsentieren Ihnen heute ein Umschulungs-Modell, das den Wechsel in ein neues Berufsfeld künftig erleichtern soll. Gleichzeitig soll es einen Beitrag zur bestmöglichen Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials leisten. Das Swissmem-Modell umfasst sechs Schritte, die individuell kombiniert und ausgestaltet werden können. Wir zeigen Ihnen nun eine Videoanimation, die das Modell kurz erklärt.

Einspielen Video

Sie werden sich jetzt vielleicht fragen, was denn so neu ist an diesem Modell? Es ist mir wichtig, Ihnen dies deutlich aufzuzeigen: Das aktuelle Bildungssystem deckt erfolgreich die Aus- und Weiterbildung innerhalb eines abgegrenzten Berufsfeldes ab. Der Fokus liegt dabei auf beruflichen Erstabschlüssen von Jugendlichen, der Nachqualifizierung Erwachsener sowie auf Weiterbildungen innerhalb des angestammten Berufsfeldes. Dieses System ist jedoch nicht für radikale Wechsel des Berufsfeldes ausgelegt. Mit anderen Worten: Quereinsteiger aus anderen Berufsfeldern haben es schwer.

Die Arbeitnehmer werden aber aufgrund des beschleunigten Struktur- und Qualifikationswandels künftig vermehrt gezwungen sein, sich beruflich grundlegend neu zu orientieren, d.h. also den Beruf und das Berufsfeld zu wechseln. Hier setzt das Swissmem-Modell an. Es fokussiert auf bereits qualifizierte Personen, deren Job aufgrund des Strukturwandels bedroht ist. Sie sollen die Möglichkeit erhalten, sich mittels einer Zweitausbildung in einem neuen Berufsfeld mindestens auf gleichem Qualifikationsniveau zu etablieren. Das Swissmem-Umschulungsmodell schliesst damit eine Lücke im Bildungssystem der Schweiz.

Es geht dabei nicht darum, einfach eine weitere, herkömmliche Berufslehre zu absolvieren. Das möchte ich ausdrücklich betonen. Den Begriff «Lehre» verwenden wir deshalb ganz bewusst nicht. Er weckt falsche Vorstellungen. Wer den Swissmem-Umschulungsweg beschreitet, beginnt weder ganz unten wie bei einer Lehre noch beschränkt sich dieser auf ältere Mitarbeitende. Das Modell richtet sich sowohl an Beschäftigte mit einem Berufsabschluss als auch an Personen mit einem Tertiärabschluss. Es ermöglicht Erwachsenen eine Zweitausbildung mit entsprechendem Abschluss unter Berücksichtigung und Anerkennung der bereits vorhandenen Fähigkeiten. Die wichtigsten Eckwerte des Modells sind:

- Die Umschulung soll einen Berufswechsel auf allen Beschäftigungs- und Altersstufen ermöglichen.
- Das persönliche Qualifikationsniveau soll mit der Umschulung erhalten oder erhöht werden.
- Die Umschulung resp. Zweitausbildung muss erwachsenengerecht erfolgen.
- Sie muss vorhandene Kompetenzen berücksichtigen.
- Die Berufsmobilität muss durch den Arbeitsmarkt gesteuert werden.
- Die Bildungsmassnahmen beschränken sich auf das absolut Notwendige.
- Die Umschulung muss zu einem formalen Abschluss führen.

Natürlich stellen sich zu diesem Modell einige gewichtige Fragen: Wie sollen die Umschulungen finanziert werden? Wie ist die Akzeptanz bei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern? Und welche organisatorischen Hürden gilt es im Hinblick auf die Umsetzung zu überwinden? Ich möchte Ihnen dazu nur einige grundlegende Überlegungen mitgeben. Robert Rudolph, Leiter Bildung und Innovation bei Swissmem und Architekt des Modells, wird anschliessend im Detail auf einzelne Aspekte unseres Konzepts und dessen Umsetzung in die Praxis eingehen.

Erstens: Die Frage nach der Finanzierung der Umschulung.

Die Deckung der direkten und indirekten Kosten ist zweifellos eine zentrale Herausforderung. Bei den direkten Kosten handelt es sich um die Kosten für die Bildungsmassnahmen. Hier zeigt sich erschwerend das Problem, dass Erwachsene bei der Absolvierung einer Zweitausbildung oft schlechter behandelt werden als Jugendliche bei einem Erstabschluss. Zudem gibt es eine Altersgrenze bei Stipendien und die finanzielle Unterstützung bleibt auf Erstabschlüsse beschränkt. Mit den indirekten Kosten sind die Lebenshaltungskosten gemeint, die je nach Lebenssituation erheblich sein können. Denken Sie zum Beispiel an einen Vater mit Familie oder eine alleinerziehende Mutter. Da die finanzielle Ausgangslage für jeden anders ist, muss letztlich für jede Umschulung ein individuelles Finanzierungspuzzle zusammengestellt werden. Dieses kommt nur dann zustande, wenn sowohl die umschulungswillige Person, der Arbeitgeber und die Branchen wie auch die Kantone und der Bund einen Beitrag leisten.

Zweitens: Die Frage nach der Akzeptanz im Arbeitsmarkt.

Wie schon eingangs erwähnt, besteht in der MEM-Industrie in gewissen Berufsfeldern ein Fachkräftemangel. Zudem erfordert der technologische Wandel eine Neuqualifizierung vieler Beschäftigten. Es braucht neue Wege, um bestehende Arbeitskräfte umzuschulen sowie neue zu gewinnen und diese auszubilden. Ich bin überzeugt, dass der zunehmende Mangel an qualifiziertem Personal das Interesse der Arbeitgeber an diesem Modell schnell und spürbar steigern wird. Zudem wollen die heutigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen des technologischen Wandels nicht auf der Strecke bleiben. Der Weg über das Swissmem-Umschulungsmodell ist für sie in jedem Falle attraktiver als der Weg in die Arbeitslosigkeit.

Drittens: Die Frage zur Umsetzung des Modells.

Wir haben in den letzten Monaten mit dem SAV, dem WBF und SBFJ sowie zahlreichen weiteren Institutionen unzählige Gespräche geführt und umfangreiche Abklärungen getätigt. Das Umschulungsmodell liegt nun als Konzept vor. Es ist nicht nur auf die MEM-Industrie ausgerichtet. Es kann auch durch andere Branchen adaptiert werden. Für die Umsetzung müssen diverse Handlungsfelder angegangen werden, auf die Herr Rudolph nachher eingehen wird. Die Diskussionen mit den Fachleuten haben gezeigt, dass nur mit einem partnerschaftlichen Vorgehen von Bildungsinstitutionen, Bund, Kantonen, Branchenorganisationen und Arbeitgebern geeignete Umschulungsangebote geschaffen werden können. Dabei geht es nicht darum, die verschiedenen Bildungsmassnahmen gegeneinander auszuspielen. Es geht vielmehr darum, ein noch schwach vorhandenes Umschulungsangebot zu stärken. Wer seinen Beruf wechseln will, soll den passenden Weg finden. Swissmem wird in einem nächsten Schritt vorangehen und das Modell im Rahmen eines Pilotprojektes testen und erste Erfahrungen sammeln. Meine sehr geehrten Damen und Herren. Ich komme zum Schluss. Der technologische Wandel in der Wirtschaft schreitet schnell voran. Für eine erfolgreiche Zukunft sind Investitionen in Maschinen, Software und neue Geschäftsmodelle notwendig. Wir dürfen dabei aber die Menschen nicht vergessen. Wir müssen sie auf diese spannende digitale Reise mitnehmen. Das Swissmem-Umschulungsmodell baut die Brücke für einen nachhaltigen Wechsel in ein neues Berufsfeld. Davon profitieren Arbeitnehmer, Arbeitgeber und auch die Gesellschaft. Die MEM-Industrie ist bereit, als Wegbereiter voran zu schreiten.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Weitere Auskünfte erteilt:

Swissmem Kommunikation
Pfingstweidstrasse 102, CH-8037 Zürich
Tel. 044 384 41 11 / Fax 044 384 42 42
E-Mail: presse@swissmem.ch