Das Magazin des Werk- und Denkplatzes Schweiz

SWISSMEM NETWORK

3/13

Riegel gegen Regulation

Die Sozialpartnerschaft hat sich bewährt, Überregulation schadet, sagen die Spitzen der Industrie. *Seiten 06, 12-14*

Für beide Seiten ein Gewinn

GAV bringt Flexibilität für Arbeitgeber und -nehmer. *Seite 10*

Spezialisten gesucht

Weshalb ABB und Bosch auf Ausländer angewiesen sind. *Seite 17*

SWISSMEM

Peter Dietrich, Direktor Swissmem

Klare Zeichen setzen

Am siebten Swissmem Industrietag durften wir über 600 Gäste aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft in Fribourg begrüssen. Mit «Arbeit – Marge – Lohn» wurde ein wichtiges unternehmerisches und gesellschaftliches Spannungsfeld beleuchtet.

Nur konkurrenzfähige Unternehmen mit einer ausreichenden Marge können Arbeitsplätze schaffen und angemessene Löhne zahlen. Und nur wer marktgerechte Löhne bezahlt, findet die Fachkräfte, um konkurrenzfähig zu bleiben. Es gilt, die Balance zu finden.

Damit sich diese einpendeln kann, braucht es ein ausgezeichnetes Berufs- und Ausbildungssystem, das erstklassige Fachkräfte hervorbringt. Es bedarf eines liberalen Arbeitsmarkts, der konjunkturelle Schwankungen ausgleichen kann. Und nicht zuletzt braucht es ein soziales Sicherungsnetz, damit niemand durch die Maschen fällt. Dieses Ausbalancieren ist Teil des wirtschaftlichen Erfolgsmodells der Schweiz.

Politische Vorstösse wie die 1:12- oder die Mindestlohn-Initiative versuchen diese Balance aus dem Gleichgewicht zu bringen. Zwar ist der Unmut der Bevölkerung angesichts einiger völlig überrissener Saläre verständlich. Die Festlegung der Löhne ist aber Sache der Unternehmer und ihrer Mitarbeitenden und nicht Aufgabe des Staates.

Unsere Branche hat dafür gesorgt, dass die Balance gewahrt bleibt. Im neuen GAV sind erstmals regional differenzierte Mindestlöhne verankert. Lohndruck gegen unten ist ausgeschlossen. Seltsam nur, dass die mitunterzeichnenden Gewerkschaften noch immer das staatliche 1:12-Diktat befürworten. Mehr noch: Sie fordern den weltweit höchsten Mindestlohn. Damit neigt sich die Waagschale. Die Balance droht ohne Not geopfert zu werden. Wir werden dagegen kämpfen.

Impressum
Herausgeberin:
Swissmem
Pfingstweidstr. 102
Postfach 620
CH-8037 Zürich
www.swissmem.ch
info@swissmem.ch
Der Werk- und Denkplatz Schweiz
Verantwortliche Redaktorin:
Gabriela Schreiber, Kommunikation Swissmem
Konzept und Realisation:
Infel AG, Zürich; Michael Flückiger (Redaktion), Bernadette Schenker (Art Direction)
Druck:
Theiler Druck AG, Wollerau

FOTOS: PHILIPP ROHNER (COVER), DANIEL WINKLER, DANIEL ZIHLMANN, AUREL MÄRKI

92 000 Lehrstellen wurden 2012 schweizweit über alle Branchen angeboten. Mehr als ein Viertel davon war in technischen Berufen angesiedelt. Aktuell ist die Nachfrage nach solchen Berufen geringer als das Angebot. In den Betrieben der Swissmem konnten im vergangenen Jahr 5 Prozent der Lehrstellen nicht besetzt werden. Gute Schüler entscheiden sich häufiger für den gymnasialen Weg. Die Maturitätsquote liegt bei 18 Prozent – Tendenz steigend.

Offener Raum für Standortbestimmung und deutliche Voten. Der Swissmem Industrietag war einmal mehr Pulsmesser der Branche. *Seiten 06–09*

Zuwanderung: Spezialisten lassen sich oft nur im Ausland rekrutieren, *Seite 17*

04 Facts & Figures
86.1 Prozent: So hoch ist die langjährige Kapazitätsauslastung der MEM-Industrie. Der aktuelle Wert: 82.8.

06 Riegel gegen zu viel Regulation
Am Swissmem Industrietag gab es viele kritische Voten gegen die Initiativen zu Mindestlohn und zu 1:12.

10 GAV: Flexibilität für beide Seiten
Der neue GAV ist branchenkonform, verbessert die Konkurrenzfähigkeit und schafft noch attraktivere Bedingungen.

12 Verantwortung vorleben
Tun, was man sagt: Valentin Vogt, Präsident des Arbeitgeberverbandes, appelliert an Unternehmertugenden.

16 Freihandel: Durchbruch mit China
Jahrelang haben China und die Schweiz darum gerungen. Nun ist das Freihandelsabkommen unterzeichnet.

17 Zuwanderung in der Praxis
Industrieunternehmen sind vor allem auf Spezialisten angewiesen. Das zeigen die Beispiele ABB Schweiz und Bosch Packaging Systems.

18 ITER: Nächste Ausschreibungswelle
Der im Bau befindliche Kernreaktor ITER hält Milliardenaufträge für Spitzentechnologien bereit.

86,1

Prozent. So viel beträgt die langjährige durchschnittliche Kapazitätsauslastung in der MEM-Industrie. Sie ist ein wichtiger Indikator für die konjunkturelle Situation in der Industrie und verdeutlicht die Auftragslage. 2012 belief sich die Kapazitätsauslastung im Durchschnitt auf 86 Prozent. **Im Laufe des Jahres musste aber ein Rückgang von 89,9 auf 83,6 Prozent registriert werden.** Die erhöhte Volatilität in den Märkten sowie der verstärkte Wettbewerb durch asiatische Anbieter zwingen die Firmen zu hoher Flexibilität Die Konjunkturzahlen für das zweite Quartal 2013 zeigen, dass sich die Weltwirtschaft nur zögerlich belebt. Die schwache Entwicklung bei den Auftragseingängen wirkt sich auf die Kapazitätsauslastung aus. Sie liegt in diesem Zeitraum noch bei 82,8 Prozent.

Panorama 2013

Aktuelle Zahlen und Fakten

Der Branchenspiegel «Panorama 2013» ist ab sofort verfügbar. **Die Publikation bietet einen Überblick über das vergangene Geschäftsjahr und ermöglicht mehrjährige Vergleiche zur Branchenentwicklung.** Im Interview äussert sich Swissmem-Präsident Hans Hess zu den aktuellen Herausforderungen und unterstreicht die Bedeutung der dualen Berufsbildung für den Werkplatz Schweiz. Das «Panorama 2013» kann unter www.swissmem.ch/panorama heruntergeladen werden.

Auf einen Blick

Beschäftigte der verarbeitenden Industrie 2012

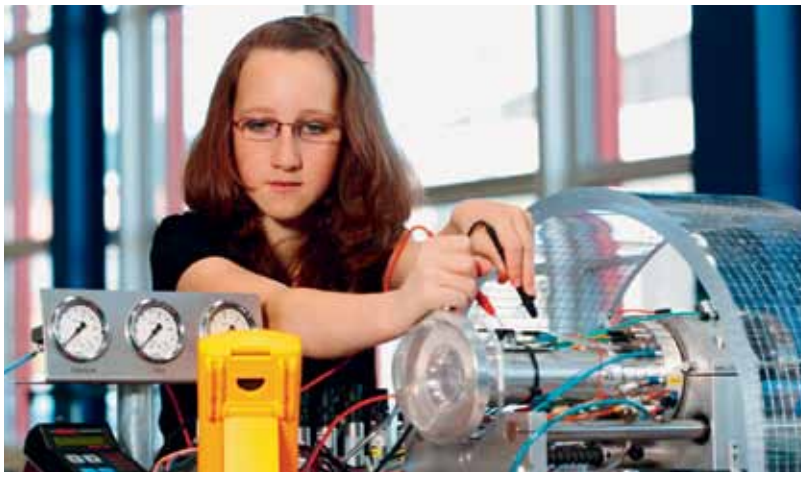
Holz-/grafische Industrie	10%
Nahrungsmittel	9%
Pharma	6%
Gummi/Kunststoff	6%
Textil	2%
restliche	8%

übrige verarbeitende Industrie
41%
246 284 Beschäftigte

Die MEM-Industrie ist mit rund 328 000 Vollzeitbeschäftigten die grösste industrielle Arbeitgeberin der Schweiz. 58,1 Prozent der Beschäftigten erbringen die Hälfte der industriellen Wertschöpfung. In den letzten 10 Jahren legte der sekundäre Wirtschaftssektor 5,9 Prozent Beschäftigte zu. Trotz Wachstumsboom des Dienstleistungssektors (+12,6 Prozent) gilt die Schweiz an der Bevölkerung gemessen als das am stärksten industrialisierte Land der Welt.

QUELLE: BESTA

FOTOS: ISTOCKPHOTO DSTELLER, NATIONALERZUKUNFTSTAG.CH BRUNO RUBATSCHER, POST SIMON B. OPLADEN



Je früher, desto besser: Junge Frauen sind in Industrieberufen sehr gefragt. Es gilt, sie zu begeistern.

Nachwuchsförderung

Mädchen-Technik-los!

Am 14. November 2013 ist nationaler Zukunftstag. Mädchen der 5. bis 7. Klasse erhalten die Gelegenheit, technische Berufe praxisnah zu erleben. Swissmem sucht Mitgliedfirmen, die interessierten Schülerinnen die Möglichkeit geben, einen Tag lang in die Rolle einer Technikerin oder Ingenieurin zu schlüpfen. Damit die Schweiz längerfristig genügend Fachkräfte in der Technik und im Ingenieurwesen ausbilden kann, muss es gelingen, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. **Erfolgversprechende Massnahmen müssen möglichst früh ansetzen und praktische Erlebnisse in der Technik ermöglichen.** «Mädchen-Technik-los!» ist ein Projekt, das diesem Ansatz folgt und Schülerinnen bereits am Ende der Primarschule einen ersten praktischen Zugang zu technischen Berufen eröffnet. Öffnen auch Sie am Zukunftstag Ihre Türen und begeistern Sie Schülerinnen für technische Berufe!

Information und Anmeldung unter: www.nationaler-zukunftstag.ch/de/betriebe/informationen.html

Analyse

Freihandelsabkommen unzureichend genutzt

Viele Schweizer Unternehmen lassen die Möglichkeiten der Freihandelsabkommen (FHA) mit verschiedenen Ländern ungenutzt. Laut einer Studie, die Switzerland Global Enterprise bei der Universität Zürich in Auftrag gegeben hat, würden die Abkommen den Exporteuren substanzielle Einsparungen einbringen. Allerdings werden die in den Freihandelsabkommen vereinbarten Privilegien den Unternehmen nicht automatisch gewährt. Sie müssen formell beantragt werden.

In 6 Schritten zur Zollbefreiung: www.switzerland-ge.com > ExportHelp

Watt d'Or

Sparsam spinnen

Der internationale Textilmarkt wächst. Die weltweit energieeffizientesten Spinnmaschinen stellt die schweizerische Rieter AG in Winterthur her. Deren innovative Absaugklappe «suction tube ECOrized» senkt den Energieverbrauch um weitere 10 Prozent. Weltweit könnten damit über 6 Milliarden Kilowattstunden Strom eingespart werden. Das ist mehr als der kumulierte Jahresverbrauch der beiden Kantone Aargau und Solothurn. Das Bundesamt für Energie hat Rieter dafür den Watt d'Or 2013 verliehen.

Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.bfe.admin.ch

«Lernen Sie Sprachen. Nachwuchsleute mit hohem technischem Know-how sind sehr gefragt. Noch mehr sind sie es, wenn sie Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz mitbringen.»

Nicola Thibaudeau, CEO MPS Micro Precision Systems AG, Biel zu den Lehrnenden am Swissmem Industrietag

ZITAT: SWISSMEM INDUSTRIETAG

Arbeit, Marge – Lohn!

«Wir brauchen kein Lohndiktat des Staates, wir setzen auf Sozialpartnerschaft.» Präsident Hans Hess bezog am Industrietag von Swissmem klar Position zu Regulierungsfragen im Arbeitsmarkt.

Die Präsenz der rund 100 Lernenden war am siebten Industrietag im Forum Fribourg unübersehbar. Wenn auch ihre T-Shirts grau waren, so brachte der Nachwuchs von WIFAG Polytype und Bobst SA Farbe ins Geschehen. Einzig die Bühler-Lehrnenden setzten auf Anzüge. Der Einbezug der Lernenden hat bei Swissmem Tradition. Wie jedes Jahr durften sie den Spitzen der Schweizer MEM-Industrie eingehend auf den Zahn fühlen. An bilateralen Treffen am runden Tisch. Und auf der Bühne vor dem versammelten Publikum.

Attraktive Arbeitsbedingungen

«Arbeit, Marge, Lohn» hiess das Motto des Tages. Der Akzent lag dabei beim Lohn. Denn die Leistungsfähigkeit der Schweizer Industrie ist ungebrochen, wie die Referenten Bundesrat Alain Berset, die CEO Nicola Thibaudeau von Micro Precision Systems (MPS) und Thomas Daum, Direktor des Arbeitgeberverbandes, bekräftigten. Die meisten Unternehmen waren in den vergangenen zwei Jahren durch die Weltwirtschaftskrise, die massive Überbewertung des Schweizer Frankens und die konjunkturelle Schwäche im Hauptmarkt Europa stark gefordert. Ein Grossteil der Unternehmen hat diese Herausforderung gemeistert. Damit rückte die Frage ins Zentrum, welche Arbeitsbedingungen und Löhne sich die Schweizer MEM-Industrie leisten kann. Sie kann und muss sich etwas leisten. Der

FOTO: PHILIPP ROHNER

Die Schweizer Industrie bietet attraktive Arbeitsplätze und fortschrittliche Arbeitsbedingungen. Der neue GAV schafft noch einmal mehr Möglichkeiten.

Bundesrat **Alain Berset** genoss das Zusammentreffen und den Austausch mit den Lernenden sichtlich (oben).

Swissmem-Präsident **Hans Hess** brauchte markante Worte vor der versammelten Industriespitze.

Hand in Hand: Networking und Business in Freiburg.

Auch der kulinarische Genuss kam am Industrietag nicht zu kurz.

Mangel an Nachwuchskräften ist absehbar. Attraktive Arbeitsbedingungen können dem entgegenwirken. Swissmem-Präsident Hans Hess zeigte sich erfreut über den Abschluss der GAV-Verhandlungen.

Gefährdetes Erfolgsmodell

Zugleich machte Hess in seiner Eröffnungsrede dezidiert klar: «Zu einem ausbalancierten Arbeitsmarkt gehören Rahmenbedingungen, die unternehmerische Freiheit begünstigen. Die 1:12-Initiative der Jungsozialisten und die Mindestlohninitiative gefährden das wirtschaftliche Erfolgsmodell Schweiz.» Er plädierte für die Weiterführung der funktionierenden Sozialpartnerschaften. Und er verwies auf die bereits heute attraktiven Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsmöglichkeiten der Schweizer Industrie.

Letzter Auftritt als Direktor des Arbeitgeberverbandes: **Thomas Daum** äusserte sich differenziert gegen Überregulierung.

Gut ausgebildete junge Frauen und Männer sind begehrt, wie Julia Candeias und Ali Tayfun Senol vom Druckmaschinenhersteller Bobst bemerken durften. Um ein Haar wären sie noch am Industrietag von der energischen Nicola Thibaudeau abgeworben worden. Dabei hatten die beiden Lernenden die kanadische CEO von Micro Precision Systems (MPS) mit 320 Mitarbeitenden bloss gefragt, was sie von Nachwuchsleuten erwarte. «Lernen Sie Sprachen, wir brauchen internationale Kompetenzen», war die Auskunft. «Sagen Sie, ist jemand von Ihnen beiden Polymechaniker? Bei uns werden Sie sehr gezielt gefördert, wir bieten laufend Weiterbildungsmöglichkeiten, verfügen über familiengerechte Strukturen.» Sie verdeutlichte damit, dass sich MPS nicht damit begnügt, Pumpen für Herzschrittmacher zu produzieren. Das Un-

FOTOS: DANIEL ZIHLMANN

ternehmen versteht sich auch als Taktgeber in der Mitarbeiterförderung. Mit viel People Empowerment ist es Micro Precision Systems gelungen, den Umsatz des KMU seit 2002 zu verfünffachen und auf 60 Millionen Franken zu steigern.

Unsicherheiten in Kauf nehmen

Bundesrat Berset fand es erfrischend, wieder einmal mit der Realwirtschaft zu tun zu haben, und erntete für diese Äusserung viel Applaus. Er hielt mit Blick auf den GAV der MEM-Branche fest, dass Herausforderungen miteinander und nicht gegeneinander zu meistern sind. Sein Kommentar zur Unzufriedenheit vieler Gruppierungen: «Wir müssen die Schweiz besser erklären. Und zwar nicht nur im Ausland, sondern auch im Inland.» Auch Berset freute sich über die Lernenden. Den Moderator Urs Gredig liess er wissen, dass er sich an diesem Tag lieber den unverblümten Fragen der Jugendlichen stelle als den vertrackten der Journalisten. Den beiden Lernenden Louis Mayor und Flavia Schöpfer machte er Mut: «Unsere Industrie verfügt über viel Substanz und ist wandlungsfähig. Wir tragen alles dazu bei, optimale Bedingungen zu schaffen.» Doch hielt er auch fest: «Wir müssen uns dauerhaft mit wirtschaftlichen und politischen Unsicherheiten arrangieren. Die Voraussetzungen dazu haben wir.»

Riegel gegen zu viel Regulation

Thomas Daum trat ein letztes Mal als Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes vor die Spitzen der Schweizer Industrie. Er zeigte sich besorgt darüber, dass verschiedene Kräfte die verbreitete Kritik an exorbitanten Managerentschädigungen regulatorisch ausnutzen möchten. Und er verwies darauf, dass sich das Arbeitsrecht in vielen Ländern zu einem selbstreferenziellen System von juristischen Spitzfindigkeiten verkehrt habe. Mit den Marktrealitäten habe das nichts mehr zu tun. «Die Schweizer Wirtschaft benötigt keine Industriepolitik. Für die Zukunft unseres Arbeitsmarktes ist es entscheidend, an den aktuellen Rahmenbedingungen festzuhalten. Ich wünsche der Schweizer Industrie, dass sich der überteuerte Franken abschwächt, damit sie den verdienten Erfolg ernten kann.»

– Michael Flückiger

Streitgespräch

Gefährdet die Initiative 1:12 unseren Werkplatz?

Christian Levrat, Präsident SP Schweiz

Anfang 2013 hat Swissmem in einer Studie die drei grössten Herausforderungen für den Werkplatz Schweiz benannt. Es sind dies die Frankenstärke, Innovationen als Mittel zur Erschliessung neuer Absatzmärkte sowie die Talentknappheit. Keines dieser Probleme würde durch eine Annahme der 1:12-Initiative vergrössert. Das Gegenteil ist der Fall.

Erstens: Die 1:12-Initiative würde die hohen Produktionskosten auf keinen Fall weiter verteuern, da sie nur die maximale Lohnspanne in Unternehmen festsetzt. Sinken die höchsten Löhne auf ein vernünftiges Niveau, wird die Produktion günstiger.

Zweitens: Die Erschliessung von Wachstumsmärkten und das Streben nach Innovationen sind Kernaufgaben erfolgreicher Unternehmen. Schliesst sich die Lohnschere, hat dies einen positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur, die Arbeitszufriedenheit und die Motivation.

Drittens: Der Werkplatz Schweiz leidet unter einem Mangel an Talenten, weil Finanzunternehmen jüngst viele Hochschulabsolventen mit exorbitanten Salären angelockt haben. Die 1:12-Initiative sorgt für gleich lange Spiesse, eine Ingenieurlaufbahn wird wieder attraktiver als das schnelle Geld im Finanz-Casino.

Fazit: Die KMU sind das Rückgrat des Werkplatzes Schweiz. Sie haben die Lohnexzesse nie mitgemacht, sie konnten und wollten das gar nicht. Ein Ja zur 1:12-Initiative stärkt die KMU und ist somit ein Ja zum Werkplatz Schweiz.

Thomas Held, Strategieberater, Kolumnist

Der Mindestlohn gehört zum Kanon der gewerkschaftlichen Forderungen. Dabei ist sich die Wissenschaft (fast) einig, dass ein solcher Eingriff in den Arbeitsmarkt nichts bringt, und vor allem nicht jenen, deren Los angeblich verbessert werden soll. Trotzdem sind Mindestlohnbestimmungen, sei es via Gesamtarbeitsverträge, sei es via gesellschaftliche Normen, Bestandteil des Arbeitslebens geworden. Das bedeutet aber nicht, dass sie in der reichen Schweiz mit ihrer superdifferenzierten Dienstleistungswirtschaft im Gesetz festgeschrieben werden sollten. Aber während über die Mindestlohninitiative eine ökonomische Debatte geführt werden kann, ist die 1:12-Initiative wirtschaftspolitischer Schabernack. Man wolle ja nur die Diskussion über die Verteilungsgerechtigkeit anstossen, sagt die Linke. Das wäre kein Problem, weil die Daten klar zeigen, dass in der Schweiz die Löhne viel weniger auseinanderklaffen als in vergleichbar wohlhabenden Ländern. Aber eine Änderung der Verfassung ist eben keine Talkrunde. Wer eine frivole Initiative wie 1:12 lanciert oder unterstützt, billigt die Möglichkeit eines exotischen, weltfremden Entlohnungskonzepts. Natürlich würden manche Firmen – zulasten der tiefen Lohngruppen – Wege finden, um dieses Korsett aufzuschnüren. Aber viele andere müssten sich wohl von einem Standort verabschieden, der in der Weltwirtschaft mitspielen will, aber zuhause willkürliche Dorfregeln einführt.

Mehr Flexibilität für Arbeitgeber und -nehmer: Der neue GAV ist wegweisend für die Branche.

Ein modernes Vertragswerk

Der neue GAV ist der Beweis dafür, dass die Sozialpartnerschaft funktioniert. Er wird der Situation der Branche gerecht.

Hans Hess wertet den neuen GAV als Erfolg.

Es ist geschafft: Knapp vor Ablauf der Vertragsdauer des bisherigen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) haben alle Sozialpartner der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (Angestellte Schweiz, Unia, Syna, KV Schweiz, SKO und ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie) dem neuen GAV zugestimmt. Der GAV konnte somit rechtzeitig am 1. Juli 2013 in Kraft treten und bleibt bis zum 30. Juni 2018 gültig. Dem GAV in der MEM-Industrie sind rund 96 000 Mitarbeitende in rund 550 Firmen unterstellt.

Dem Wandel Rechnung tragen

Bereits der bisherige GAV bot den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der MEM-Industrie fortschrittliche Arbeitsbedingungen, die weit über das gesetzliche Mindestmass hinausgingen. Der neue GAV präsentiert sich als ein weiter modernisiertes Vertragswerk. Er trägt den gesellschaftlichen Trends im Bereich Familie und Beruf Rechnung und sieht neu einen Vaterschaftsurlaub von einer Woche vor. Zudem werden erstmals seit Bestehen der Sozialpartnerschaft im GAV regional unterschiedliche Mindestlöhne verankert. Für die Umsetzung der neuen Mindestlohnregelungen haben die Unternehmen eine Übergangsfrist bis zum 30. Juni 2016 bzw. im Tessin bis zum 30. Juni 2018.

Im Gegenzug gewinnen die Unternehmen deutlich an Flexibilität. Die dem GAV unterstellten Firmen können zusammen mit der innerbetrieblichen Arbeitnehmervertretung neu in verschiedenen Firmensituationen eine Erhöhung der Arbeitszeit für eine Dauer von bis zu 15 Monaten beschliessen. Zudem wird der maximal mögliche Stundenübertrag pro Jahr von 100 auf 200 Stunden ausgedehnt.

Diese Verbesserungen erlauben es den Unternehmen, die Arbeitszeit schnell und unbürokratisch an die Veränderungen der Märkte anzupassen. Diese Flexibilität wird immer wichtiger, um international konkurrenzfähig zu bleiben. Zudem sichert die absolute Friedenspflicht – die Grundlage einer echten Sozialpartnerschaft – den Unternehmen und den Belegschaften eine Basis der konfliktfreien Zusammenarbeit.

Die erstmalige Einführung von Mindestlöhnen in der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie ist auch als politisches Signal zu werten: Die Sozialpartner haben einmal mehr bewiesen, dass sie Fragen und Probleme rund um die Lohnfestlegung in Eigenverantwortung sowie situations- und branchengerecht lösen können. Staatliche Regulierungen, wie sie die 1:12- oder die Mindestlohninitiative einführen wollen, sind daher unnötig.

– Hans Hess, Präsident Swissmem

FOTOS: BEN HUGGLER, KEYSTONE CARO CHRISTIANE BREITFELDER, IMAGE SOURCE, KEYSTONE GAETAN BALLY

Neuer GAV MEM-Industrie

Das sind die wichtigsten Neuerungen in der Vereinbarung

Arbeitszeit
Nach einem Jahr können auf das folgende Jahr maximal 200 Mehrstunden übertragen werden.
Zusätzliche Mehrstunden sind Überstunden (ab 2280 Stunden).

Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen
Die Abweichungsvereinbarung kann innerbetrieblich zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung für längstens 15 Monate abgeschlossen werden. Dauert die Vereinbarung länger, müssen die Sozialpartner involviert werden.
Alle bisherigen Anwendungsfälle bleiben bestehen: Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit; Durchführung besonderer Innovationsprojekte; Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten; Verlängerung der Abrechnungsperiode der jährlichen Normalarbeitszeit von 12 auf max. 18 Monate.

Mindestlöhne / Lohnfestlegung
Ab dem 30. Juni 2016 gelten regional abgestufte Mindestlöhne (volles Arbeitspensum / Monatslohn x 13 / Jahresarbeitszeit 2080 Stunden) von 3850, 3600 und 3300 Franken.

Vaterschaftsurlaub
Bezahlter Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen.

Konsultationsfrist bei Massenentlassungen
Die Konsultationsfrist beträgt neu mindestens 18 Werktage.

«Nicht Plakate, Leute schaffen Vertrauen»

Valentin Vogt appelliert an mehr Besonnenheit in den aktuellen Debatten um Lohnregulierung und Zuwanderung. Zugleich fordert er aber auch mehr aktiv vorgelebte Verantwortung von Unternehmern und Unternehmen.

Wie steht es um den Schweizer Arbeitsmarkt?

Wir stehen sehr gut da. Die Arbeitslosenquote liegt bei 3 Prozent, lediglich 2,9 Prozent der Jugendlichen sind ohne Arbeit. 2012 wurden in unserem Land 84 000 neue Arbeitsplätze geschaffen. In der Schweiz gehen heute deutlich mehr Beschäftigte einem Beruf nach als vor der Finanzkrise. Unsere Erwerbsquote der Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren ist mit 82 Prozent weit höher als in der EU. Wir haben zudem eine der höchsten Alters- und Frauenerwerbsquoten. Basis des Erfolgs sind unser liberaler Arbeitsmarkt und unser duales Bildungssystem. Es gelingt uns, sehr früh sehr viele Leute in den Arbeitsprozess zu integrieren.

Haben die Euro- und Finanzkrise der Schweizer Industrie zugesetzt?

Die Schweizer Industrie hat den Wandel ohne grössere Strukturschäden bewältigt und wird gestärkt daraus hervorgehen. Sie konnte zum Beispiel bei ihren Lieferanten weitere Sparpotenziale ausloten. Indem sie stets neue Tätigkeitsfelder erschliesst, gestaltet sie den Strukturwandel zuvorderst mit. In der Mechatronik positioniert sich eine wachsende Zahl von Schweizer Firmen erfolgreich auf dem Weltmarkt. Unser Minimalziel ist es die eine Million Arbeitsplätze im produzierenden Sektor konstant zu halten. Unsere Exportwirtschaft ist durch das konstante Fitnessprogramm international sehr wettbewerbsfähig. Die Gewinne der Unternehmen werden mit Erstarken des Euro steigen.

Wie wettbewerbsfähig ist unser Arbeitsrecht?

Das liberale Arbeitsrecht ist ein wichtiger Standortvorteil. Mit unserem Arbeitsrecht können wir Arbeitsverhältnisse branchenkonform gestalten und rasch auf veränderte Marktsituationen reagieren. Wer im Notfall Arbeitsplätze abbauen kann, ist auch eher bereit, in guten Zeiten zu investieren und neue Arbeitskräfte einzustellen. Unternehmen in Frankreich und Deutschland sind mit ihrem hohen Arbeitnehmerschutz oft blockiert und können Wachstumschancen nicht wahrnehmen.

Die 1:12-Initiative oder die Forderung, Mindestlöhne gesetzlich vorzuschreiben, stellen vieles in Frage.

Beide Initiativen sind Frontalangriffe auf den freien Arbeitsmarkt und wollen eine gesetzliche Verteilungsgerechtigkeit nach oben und nach unten festschreiben. In der Bevölkerung herrscht nach wie vor ein grosser Unmut über die nicht entschuldbaren Lohnexzesse weniger schwarzen Schafe. Den Unmut der Bevölkerung nehme ich sehr ernst, aber wir sollten uns auch vor Kurzschlusshandlungen hüten. Die beiden Initiativen greifen in die unternehmerische Lohnfreiheit ein und sind absolut schädlich für unsere Volkswirtschaft. Zudem stellen sie die gut funktionierenden Sozialpartnerschaften in Frage.

Vor allem die 1:12-Initiative sorgt für rote Köpfe.

Es ist nicht Sache des Staates, die Löhne in den Unternehmen festzulegen. Die Initiative ist auch nicht durchdacht. Wir müssten nach unseren Schätzungen mit Einbussen von mehreren Milliarden bei den Steuern und Sozialabgaben rechnen. Ausgerechnet der heute schon genug belastete Mittelstand müsste die Ausfälle mit höheren Steuern und Sozialabgaben berappen. Bei Annahme der Initiative würden zudem viele der betroffenen Unternehmen versuchen, die Regelung durch Auslagerungen der besser bezahlten Jobs in Managementgesellschaften zu umgehen. Die Umverteilung von oben nach unten ist eine Illusion. Einzig die Aktionäre könnten sich über erhöhte Dividendenausschüttungen freuen. Zwei Drittel der Aktionäre der grösseren Schweizer Gesellschaften haben ihren Sitz im Ausland.

«Löhne festlegen ist nicht Sache des Staates.»

Zur Person
Valentin Vogt ist seit dem 1. Juli 2011 Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes. Der 53-jährige Ökonom HSG St. Gallen startete seine berufliche Laufbahn mit verschiedenen Tätigkeiten im Finanzbereich der Sulzer AG. Nach dem Management-Buy-Out der Burckhardt Compression übernahm der Vater von zwei erwachsenen Kindern von 2002 bis 2011 die Verantwortung als CEO. Heute ist er Präsident des Verwaltungsrates. Burckhardt Compression ist eine der weltweit grössten Produzentinnen von Kolbenkompressoren. Das Unternehmen beschäftigt aktuell 1078 Mitarbeitende und generierte 2012 einen Umsatz von 367 Millionen Franken.

FOTO: PHILIPP ROHNER

Valentin Vogt: «Wir müssen bei Jugendlichen gezielt Anreize für gute Leistungen setzen. Gesetzliche Mindestlöhne sind kein Weg dazu.»

Abgestufte Löhne schaffen Motivationsanreize für den Nachwuchs.

Wie stehen Sie zur Mindestlohninitiative?

Lieber einen Job für 3500 Franken als mit 4000 Franken arbeitslos. Eine Lohnuntergrenze bei 4000 Franken führt dazu, dass es die schlecht Qualifizierten in Zukunft noch schwerer haben als heute. Wir müssen Anreize für gute Leistungen setzen. Ich frage mich, ob es Jugendliche motiviert, eine Lehre zu absolvieren, wenn sie beim Übertritt ins Berufsleben unabhängig von Lehrabschluss und Alter 4000 Franken Mindestlohn erhalten.

Der GAV der MEM-Industrie beinhaltet erstmals Mindestlöhne. Brauchen wir solche Vereinbarungen?

Wir sind nicht prinzipiell gegen Mindestlöhne, sondern gegen gesetzlich geregelte. Lohnfragen sollen über die Sozialpartnerschaft oder in den Betrieben geregelt werden, weil wir so den spezifischen Gegebenheiten viel besser Rechnung tragen können. Beim Verhandlungsergebnis des neuen GAV für die MEM-Branche würde ich allerdings eher von regional abgestuften Lohnuntergrenzen sprechen.

Ist die Sozialpartnerschaft schwieriger geworden?

Sie darf vor allem nicht instrumentalisiert und verpolitisiert werden, sonst besteht die Gefahr, dass ihre Grundidee verloren geht. Eine Tendenz dazu ist bei einigen Gewerkschaften leider klar erkennbar. Die Sozialpartnerschaft funktioniert in meiner Beobachtung je besser, je näher sie am Betrieb stattfindet. Wir profitieren in unserem Unternehmen wiederholt davon, dass unsere Betriebskommission kritisch Feedback auf unsere Vorhaben gibt.

Was macht für Sie einen guten Unternehmer aus?

Er versucht, die Interessen von Kunden, Mitarbeitern, Aktionären und der Gesellschaft im Gleichgewicht zu halten. Einseitige Maximierung zu Gunsten einer Gruppe greift zu kurz. Wenn alle Interessen wie Zahnräder einer Maschine ineinandergreifen, resultiert die grösste Kraftübertragung. Wer unternehmerische Freiheit nutzen will, muss auch Verantwortung übernehmen.

Wir haben nicht nur einen flexiblen, sondern auch einen offenen Arbeitsmarkt. Das Unbehagen steigt…

Wir stehen unter einem hohen Leistungsdruck, der dazu führt, dass sich aktuelle Herausforderungen verstärkt akzentuieren. Manche glauben, die Unternehmen würden einseitig von der Situation profitieren, indem sie ihre Nachfrage nach Fachkräften mit Hilfe der Personenfreizügigkeit lösen und die Nebenwirkungen der Bevölkerung überlassen. Es ist gar einfach, die Zuwanderung für alles verantwortlich zu machen. Viele der erwähnten Phänomene haben nur am Rand mit der Zuwanderung zu tun. Die Hauptursache sind gesellschaftliche Probleme, wie zum Beispiel die grosse Anzahl von Einzelhaushalten, die zu einer hohen Nachfrage von Wohnraum führt. Wir sind auf die Zuwanderung angewiesen: 2030 werden uns auch mit einer jährlichen Zuwanderung von 40 000 Personen 400 000 Fachkräfte fehlen.

Wie lautet Ihre Bilanz nach zwei Jahren Präsidium des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes?

Besonders gefreut und in der Deutlichkeit positiv überrascht hat mich die Ablehnung der Ferieninitiative. Unsere Stimmbürgerinnen und Stimmbürger haben klar Stellung für die Wettbewerbsfähigkeit des Werkplatzes Schweiz bezogen. Negativ überrascht hat mich die Intensität der Auseinandersetzungen, die sich zunehmend in einem medial befeuerten Wutbürgertum äussert. Ich verstehe es als meine Aufgaben, Ruhe in die Diskussionen zu bringen und auf der Sachebene Lösungen zu finden.

«Wirtschaft muss wieder Vertrauen schaffen.»

Wohin geht die Zukunft?

Es gibt meiner Ansicht nach drei Stossrichtungen: Erstens müssen wir den flexiblen Arbeitsmarkt sichern und damit die Arbeitsplätze in unserem Land erhalten. Sie helfen uns zugleich, eine hohe Wettbewerbsfähigkeit und viel Lebensqualität zu gewährleisten. Zweitens gilt es, die Sozialversicherungen so umzubauen, dass sie auch in Zukunft ihre Aufgabe erfüllen können und finanzierbar bleiben. Drittens muss die Wirtschaft das Vertrauen zurückgewinnen. Das geschieht nicht durch Plakate, sondern durch Leute, die hinstehen und vorleben, was sie sagen.

– Interview: Gabriela Schreiber & Michael Flückiger

FOTOS: PHILIPP ROHNER, KEYSTONE EPA HOW HWEE YOUNG, SWISSMEM ZVG

Export

Freihandelsabkommen mit China

Mit dem Freihandelsabkommen werden für den grössten Teil der Exporte der MEM-Industrie nach China substanzielle Verbesserungen erreicht.

Ein zentrales Element jedes Freihandelsabkommens betrifft die Senkung der Zölle. Das Abkommen mit China enthält alleine für den Bereich der MEM-Industrie rund 2800 einzelne Zolltarifnummern. Bei 28 Prozent dieser Positionen erfolgt die Zollbefreiung sofort bei Inkrafttreten des Abkommens, bei weiteren 40 Prozent gibt es eine abgestufte Zollreduktion, die nach 5 Jahren in eine vollständige Zollbefreiung mündet, bei weiteren 24 Prozent dauert dieser Prozess 10 Jahre. Für wenige Produkte sind es 12 oder 15 Jahre. Für 2 Prozent aller MEM-Produkte werden die Zölle im Verlauf von 10 Jahren um 60 Prozent gesenkt. In 10 Jahren werden 92 Prozent aller Produkte der MEM-Industrie vollständig zollbefreit sein. Nicht alle Zollschranken für MEM-Produkte fallen. Betroffen davon sind rund 5 Prozent der Güter.

Die oben genannten Werte sind nicht volumengewichtet. Gestützt auf Handelszahlen aus dem Jahr 2012 ergibt sich folgendes Bild: **Für 45 Prozent der Schweizer MEM-Exporte nach China verschwinden sämtliche Zollschranken unmittelbar nach Inkrafttreten des Abkommens.** Nach fünf Jahren werden 54 Prozent des MEM-Exportvolumens vollständig von Zollschranken befreit sein. Innerhalb von 15 Jahren nach Inkrafttreten des Abkommens erhöht sich diese Quote auf 82 Prozent. Bei weiteren 8 Prozent des MEM-Exportvolumens nach China kommt es innerhalb von 10 Jahren zu einer Zollreduktion um 60 Prozent. Somit sind 10 Prozent der MEM-Exporte nach China von Zollreduktionen ausgeschlossen.

Mit dem Freihandelsabkommen werden zudem die Rechtssicherheit für Dienstleistungen und insbesondere der Schutz des geistigen Eigentums verbessert. Ebenfalls geregelt sind die Bereiche des Investitionsschutzes sowie das öffentliche Beschaffungswesen.

Für Fragen zum Freihandelsabkommen mit China steht Nicolas Stephan zur Verfügung: n.stephan@swissmem.ch

Ein erdauerter Erfolg: Bundesrat **Johann Schneider-Ammann** und Chinas Staatschef **Li Keqiang** freuen sich.

Nachwuchs

2 x Gold

Grosser Schweizer Erfolg an der Berufsweltmeisterschaft in Leipzig: **Der Konstrukteur Thomas Etterlin und der Elektroniker Silvan Melchior gewinnen beide Gold, das Automatikerteam holt sich ein Diplom!** Damit konnten sich die Teilnehmer gegenüber der vergangenen Berufs-WM in London 2011 noch einmal steigern. Mit insgesamt 17 Medaillen wird die Schweiz Zweite in der Nationenwertung und bleibt damit die mit Abstand erfolgreichste Nation Europas.

Luca Zoss (Automatiker), **Silvan Melchior** (Elektroniker), **Marco Hofer** (Automatiker), **Thomas Etterlin** (Konstrukteur) (v.l.n.r.)

1:12-Initiative

Swissmem sagt NEIN

Am 24. November steht die Abstimmung zur 1:12-Initiative an. Swissmem lehnt die Vorlage entschieden ab. **Die Festsetzung der Löhne ist Sache der Unternehmer und ihrer Mitarbeitenden und nicht Aufgabe des Staates.** Diktiert der Staat ein fixes Verhältnis zwischen dem tiefsten und dem höchsten Lohn im Unternehmen, muss er dieses auch kontrollieren und durchsetzen. Das wäre sehr aufwändig, bei all den Schlupflöchern, welche die Initiative offenlässt. Unser Sozialstaat ist auf hohe Einkommen angewiesen.

Über die AHV und die Steuern werden jährlich Milliarden von den besser Verdienenden zu den weniger gut Verdienenden umverteilt. Die Initiative ist ein gefährlicher sozialpolitischer Bumerang. Sie wird in der Realität dazu führen, dass Unternehmen vermehrt Stellen im Tieflohnbereich auslagern oder wegrationalisieren, um das starre staatliche Lohndiktat zu erfüllen.

Ein Blick ins Ausland genügt, um die negativen Folgen von übertriebenen staatlichen Eingriffen in die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt zu sehen. Die Arbeitslosigkeit ist hoch, die Löhne sind tief, eine Sparrunde jagt die nächste, und die Wirtschaft schrumpft.

Weitere Informationen unter: www.1-12-nein.ch

Serie

In Kompetenzen denken

Ohne Suche über die Landesgrenzen hinaus ist es für viele Unternehmen nicht möglich, die offenen Stellen optimal zu besetzen und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Die Nationalität der Mitarbeiter rückt in den Hintergrund, der Fokus liegt auf dem gesuchten Fachwissen.

Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften im Heimmarkt ist nur ein Grund für Rekrutierungen auf dem internationalen Parkett. Weitere Gründe sind die Sicherung von internationalem und wettbewerbsfähigem Know-how sowie das Interesse an erfolgversprechender kultureller Vielfalt. Folglich gilt es, sich international als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Eine Firma, der dies sehr gut gelingt, ist die ABB Schweiz. Jede Arbeitsstelle wird international ausgeschrieben, denn entscheidend sind das gewünschte Profil sowie die erforderlichen Kompetenzen. Etwa die Hälfte der Beschäftigten stammt aus dem Ausland. «Wir suchen hauptsächlich Fach- und Hochschulabgänger mit 5 bis 10 Jahren Berufserfahrung, dies vorwiegend im Projektmanagement und im Servicebereich», erklärt Simon Müller, Head of Ta-

ILLUSTRATION: AUREL MÄRKI

Facts & Figures

Serie zu einer konstruktiven Zuwanderungspolitik

Zwei hängige Volksinitiativen von SVP und Ecopop verlangen eine Begrenzung der Zuwanderung. Würden sie angenommen, könnte dies nebst den eingeschränkten Rekrutierungsmöglichkeiten für qualifizierte Mitarbeitende die Kündigung aller sieben bilateralen Verträge I mit der EU nach sich ziehen. Mit schwer abschätzbaren wirtschaftlichen Folgen. Eine Beschränkung des offenen Arbeitsmarktes ist keine Perspektive. Swissmem setzt sich deshalb für eine konstruktive Zuwanderungspolitik ein. Die neue Serie in «Swissmem Network» widmet sich diesem für die MEM-Industrie zentralen Thema.

lent Acquisition ABB Schweiz. Elektroingenieure sind besonders gefragt. Ein Grossteil der Fachkräfte kommt aus Deutschland, im ABB-Geschäftsbereich Semiconductors hingegen sind es solche aus England und Schottland. «Nebst diesen so genannten ‹Professionals› werden auch ‹Early Talents› rekrutiert. Hochschulabsolventen beispielsweise aus Spanien und Italien bringen einen guten theoretischen Background mit.»

Für die Rekrutierung von Hochschulabsolventen setzt ABB auf die Präsenz vor Ort und pflegt eine intensive Zusammenarbeit mit Universitäten sowie Universitätsverbünden wie Unitech. Nebst der eigenen Career Page von ABB werden Social Media, persönliche Kontakte der Mitarbeitenden sowie die Messepräsenz genutzt. Immer grössere Bedeutung gewinnt laut Simon Müller das Ausschreiben von Stellen auf der Plattform LinkedIn.

Um den Austausch von und den Zuwachs an Wissen zu fördern, unterstütze die ABB die internationale Arbeitserfahrung von Mitarbeitenden im Allgemeinen, wie Simon Müller betont. Wenn der Entscheid für einen Job mit einem Landeswechsel verbunden ist, hat das weitreichende Folgen, oft nicht nur für den potenziellen neuen Mitarbeiter, sondern auch dessen Familie. ABB Schweiz tut daher viel, um bereits in der Phase der Entscheidungsfindung umfassende Informationen und Fakten zu bieten. Und auch nach Stellenantritt wird durch eine aktive Begleitung eine erfolgreiche Integration in der Schweiz unterstützt.

Rekrutierung in Süddeutschland

Bei Bosch Packaging Systems AG in Beringen präsentiert sich die Personalsituation etwas anders. Auch dieses Unternehmen ist mit seinem Geschäft global ausgerichtet und auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen. Die Firma beschränkt sich aber bei der Rekrutierung auf die grenznahe Region. Danilo Patané, Human Resources Manager von Bosch Packaging Systems AG, erklärt: «Unsere Firma versucht, offene Stellen zunächst mit kompetenten Fachkräften aus der Deutschschweiz und dem grenznahen Süddeutschland zu besetzen. Da dieser Arbeitsmarkt jedoch relativ ausgetrocknet ist, rekrutieren wir fallweise in einem zweiten Schritt auch direkt in Deutschland oder über die Konzernzentrale in Stuttgart.» Die Stellen werden über nationale Online-Plattformen ausgeschrieben, gelegentlich auch über Inserate. Der Grossteil der ausländischen Mitarbeiter kommt aus Süddeutschland, viele von ihnen sind Grenzgänger. 58 Prozent der Belegschaft sind Schweizer, 36 Prozent Deutsche und 3 Prozent italienischer Herkunft. Besonders gesucht werden ausländische Fachkräfte im Bereich Technik und Entwicklung. Die Stellen im weltweiten Verkauf und Vertrieb werden bevorzugt mit lokalen Mitarbeitern vor Ort besetzt.

Da sich der Schweizer Standort in einer Randregion befindet, ist es laut Danilo Patané generell schwieriger, erfahrenere Fachkräfte zu finden. Dennoch konnte Bosch Packaging Systems AG in den letzten Jahren viele neue Mitarbeiter einstellen, und zwar vor allem jüngere Fachkräfte, die die Flexibilität haben, nach Schaffhausen zu ziehen. Bei der mitgebrachten Ausbildung halten sich Berufslehre und Hochschulstudium die Waage. Um Maschinen weltweit vor Ort aufzubauen, braucht Bosch Monteure, die eine qualifizierte Ausbildung als Polymechaniker oder Automatiker vorweisen können. Gefragt sind aber auch Maschinenbau- und Elektroingenieure für die Entwicklung oder Inbetriebnahme der komplexen Anlagen. *– Gabriela Schreiber*

Aufnahmefähiger Arbeitsmarkt

Der Schweizer Arbeitsmarkt erwies sich in den letzten Jahren als aufnahmefähig, und Verdrängungseffekte oder negative Lohneffekte blieben gemäss neueren empirischen Erkenntnissen eng begrenzt. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg zwischen 2002 und 2012 um insgesamt 565 000, wobei die eine Hälfte auf Schweizer sowie niedergelassene Ausländer und die andere Hälfte auf Jahres- und Kurzaufenthalter sowie Grenzgänger entfiel. In der langfristigen Betrachtung blieb die Arbeitslosenquote seit den 90er Jahren konstant. Schweizer wiesen über den Zeitraum 2003–2012 permanent die tiefste Arbeitslosenquote aus. Die Zuwanderung hat die Alterung der Bevölkerung in den letzten Jahren verlangsamt und damit die umlagefinanzierten Sozialversicherungen der ersten Säule (AHV/IV/EO/EL) entlastet.

Dies hält der neueste Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO (9. Observatoriumsbericht) fest, der im Juni 2013 publiziert wurde.

Lohngleichheitsdialog

Freiwilliges Engagement für Lohngleichheit

Die gesetzlich verankerte Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern ist immer noch nicht hergestellt. Deshalb wollen Bund und Sozialpartner seit 2009 die Unternehmen mit dem «Lohngleichheitsdialog» dazu bewegen, dass sie ihre Lohnpolitik überarbeiten. Tornos SA gehörte zu den ersten, die sich dieser Aufforderung freiwillig unterzogen haben. Laut Thierry Bergère, HR-Manager bei Tornos SA, ist dort heute die Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit bei Frauen und Männern dauerhaft gewährleistet: **«Wir wollten ein deutliches Zeichen gegen die Lohndiskriminierung setzen.»** Tornos ist Vorbild geblieben. In der Breite hatte das Projekt bis anhin nicht den gewünschten Erfolg. Anfang 2013 hat der Bundesrat daher einen persönlichen Brief an fünfzig Unternehmen geschrieben. Bis 2014 sollen sich mindestens 100 Unternehmen daran beteiligen, «weil sich sonst der Bundesrat und das Parlament gezwungen sehen, über die Einführung von zwingenden Massnahmen nachzudenken». Der Bundesrat hat im Mai 2013 eine Erhöhung der Mittel zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung insbesondere im öffentlichen Beschaffungswesen des Bundes gutgeheissen.

Swissmem unterstützt die Teilnahme am Lohngleichheitsdialog. Kontakt: Kareen Vaisbrot: k.vaisbrot@swissmem.ch

Ein Projekt, das komplexer ist als der Bau eines Flughafens. Das Kernreaktorprojekt ITER in der Provence ist ein idealer Nährboden für Schweizer Forschergeist und Spitzentechnologie.

Honigtopf von 15 Mrd. Euro

Die Fundamente des Kernreaktors ITER in Cadarache stehen. Insgesamt werden 15 Milliarden Euro verbaut. Ausschreibungen für Spitzentechnologie warten.

Das Projekt ist von einzigartigen Dimensionen. Jacques Chirac hat es einst als grösstes Wissenschaftsprojekt seit der internationalen Raumstation bezeichnet. Der Reaktor ITER soll erproben, wie mittels Fusion von Atomkernen Energie erzeugt werden kann. Ab 2050 soll die Technologie einsatzbereit sein. 2007 hat im südfranzösischen Cadarache der Bau des Kernfusionsreaktors mit vielfältigen Installationen zur Plasmaheizung und Diagnostik begonnen. 90 Prozent des Budgets sind für den Kauf von industriellen Sachleistungen bestimmt. Die Beschaffungsanteile sind auf die verschiedenen Reaktorsysteme verteilt (Reaktorbehälter aus Stahl, supraleitfähige Magnete, kryogenische Anlagen, Hochspannungsgeneratoren, funkfrequenzgesteuerte Heizsysteme, chemische Pumpen und Abscheider, Ausrüstungen zur physikalischen Messung usw.). Nach anfänglichen Prognosen von 6 Milliarden Euro rechnet man inzwischen mit Kosten von 15 Milliarden Euro.

Als Vollmitglied von EURATOM ist die Schweiz am Programm beteiligt und besitzt gleiche Zugangsrechte zu ITER-Ausschreibungen wie die 27 Mitgliedländer der EU. Viele Ausschreibungen, die bis zum Abschluss der Bauarbeiten im Jahr 2020 vorgesehen sind, werden gegenwärtig in der mechanischen und elektronischen Spitzentechnologie veröffentlicht. Das schafft für Schweizer Unternehmer interessante Geschäftsmöglichkeiten.

Ihnen wird empfohlen, an den internationalen Veranstaltungen teilzunehmen, die regelmässig von der Organisation ITER angeboten werden. So erhalten sie ein gutes Verständnis für das geltende Beschaffungsverfahren und können Kontakte mit anderen Industriepartnern in Europa knüpfen im Hinblick auf mögliche internationale Partnerschaften.

Weitere Informationen zum ITER-Programm sind zu finden unter: www.iter-industry.ch

FOTOS: ITER, MYCLIMATE.ORG

Geistiges Eigentum

Neues EU-Patent verabschiedet

Die EU schafft **ab 2014 die Möglichkeit, mit einem Einheitspatent Erfindungen in der EU einfacher und günstiger zu patentieren.** Das Patentpaket umfasst die Teile «Europäisches Patent mit einheitlicher Wirkung» (EU-Patent, Einheitstitel für 25 von 27 Ländern), «Internationale Abkommen über ein einheitliches Patentgericht» und die «Verordnung über das Sprachen-Regime». Das «Einheitspatent» ist vorerst optional und wird neben dem klassischen Bündelpatent existieren.

Auskünfte erteilt gerne Doris Anthenien, Swissmem Wirtschaftspolitik: d.anthenien@swissmem.ch.

Mit Unterstützung von myclimate haben Lernende die Möglichkeit, sich im Klimaschutz auszuzeichnen.

Klimaschutz

Klimawerkstatt: Chance für Lernende

Ermöglichen Sie Ihren Lernenden, zu einem klimafreundlichen Lehrbetrieb beizutragen. Im Rahmen der Klimawerkstatt myclimate können alle Lernenden der Schweiz im 1.– 4. Lehrjahr eigene Ideen entwickeln und selbständig Lösungen umsetzen. Die Klimawerkstatt ist ein Klimaschutz- und Bildungsprojekt der Stiftung myclimate. Alleine oder in Teams erarbeiten Lernende im Betrieb oder im Alltag einfache Projekte in den Bereichen Energiesparen, Energieeffizienz oder erneuerbare Energien. **Alle eingereichten Projekte nehmen an einem nationalen Wettbewerb teil. Die besten Projekte werden an der jährlichen Prämierung öffentlich gewürdigt und mit einem Preis ausgezeichnet.** Bei Interesse besucht Sie das Klimawerkstatt-Team im Betrieb und erarbeitet gemeinsam mit den Lernenden die Grundlagen für eine Teilnahme. Die Klimawerkstatt wird durch öffentliche und private Träger finanziert, die Teilnahme ist kostenlos.

Weitere Informationen sowie Registrierung unter: www.klimawerkstatt.ch

Europa Forum Luzern

Swiss Images – Fokus Schweiz

Weshalb sind Schweizer Produkte im Ausland so gefragt? Welche Bedeutung hat der Standort Schweiz für ausländische Unternehmen? Wie ist das «Modell Schweiz» zu bewerten? Nationale und internationale Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Kultur beleuchten am Europa Forum Luzern die Schweiz aus ihrer Sicht. **Es findet am Montag, 11. November 2013, im KKL Luzern statt.** Es referieren: Ueli Maurer, Bundespräsident; Remo Lütolf, CEO, ABB Schweiz; Wolfgang Schüssel, alt Bundeskanzler Österreichs; Alfred Mettler, Finanzprofessor, Georgia State University, Atlanta, USA.

Weitere Informationen sowie Anmeldung unter: www.europa-forum-luzern.ch

Kaderschule

Führen ist lernbar

Seit 60 Jahren richtet sich die Swissmem Kaderschule an Führungskräfte und Sachbearbeitende, vorwiegend aus der MEM-Industrie, der Kunststoff- und chemischen Industrie, der IT- und Kommunikationsbranche, der öffentlichen Verwaltung und Nonprofit-Organisationen. **Lehrgänge bereiten umfassend auf die Übernahme oder Festigung einer Führungsfunktion vor.** Seminare sind ausgerichtet auf spezifische Themenbereiche. Impuls-Tagesseminare geben kompakte Praxistipps. Auch bei innerbetrieblichen Ausbildungen für ganze Führungsteams engagiert sich die Swissmem Kaderschule mit Ausbildungsprogrammen und Beratungen.

Detaillierte Informationen zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten: www.swissmem-kaderschule.ch

Wussten Sie, dass …

…. in nahezu jedem produzierten Auto weltweit Technologien Schweizer Zulieferer stecken und diese gesamthaft 34 000 Mitarbeitende beschäftigen?
310 Firmen, darunter Georg Fischer, Rieter, Komax oder Feintool generieren rund 16 Milliarden Franken Umsatz pro Jahr. Der hohe Innovationsdruck der Branche eröffnet Chancen. Die Zukunft liegt in China. *– Im Bild: Sprengansicht eines VW-Käfers im Museum.*

FOTO: DAMIÁN ORTEGA, HENRIK OLESEN | DAMIÁN ORTEGA, COSMIC THING 2002, STAINLESS STEEL, WIRE, BEATLE 83´ AND PLEXIGLASS, DIMENSIONS VARIABLE, © DAMIÁN ORTEGA, COURTESY WHITE CUBE AND KURIMANZUTTO, MEXICO CITY