

SWISSMEM NETWORK



3/14 Ohne Risiko kein Erfolg

Christiane Leister führte ihr Unternehmen an die Weltspitze. Die Powerfrau sagt im grossen Interview, was sie antreibt. *Seiten 16–18*

Erfolgreiche Nische

SwissBeam setzt auf Elektronenstrahlschweissen. *Seiten 20–21*

Fachkräfte gesucht

Es braucht neue Strategien und Konzepte, um vorhandenes Potenzial zu nutzen. *Seiten 6–15*



Peter Dietrich,
Direktor
Swissmem

Vorhandenes Potenzial nutzen

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der sich abzeichnenden Einführung von Kontingenten für ausländische Arbeitskräfte werden Fachkräfte zur knappen Ressource. Swissmem hat eine Strategie erarbeitet, die Mitgliedfirmen im Wettbewerb um Talente unterstützen soll. Mehr erfahren Sie in diesem Heft.

Wir sehen Potenzial in drei Richtungen: bei der Nachwuchsförderung, mit der wir vermehrt Junge in die Branche bringen wollen; bei den Frauen, die einen vergleichsweise tiefen Anteil der Beschäftigten ausmachen; bei den älteren Mitarbeitenden, deren Know-how länger genutzt werden sollte.

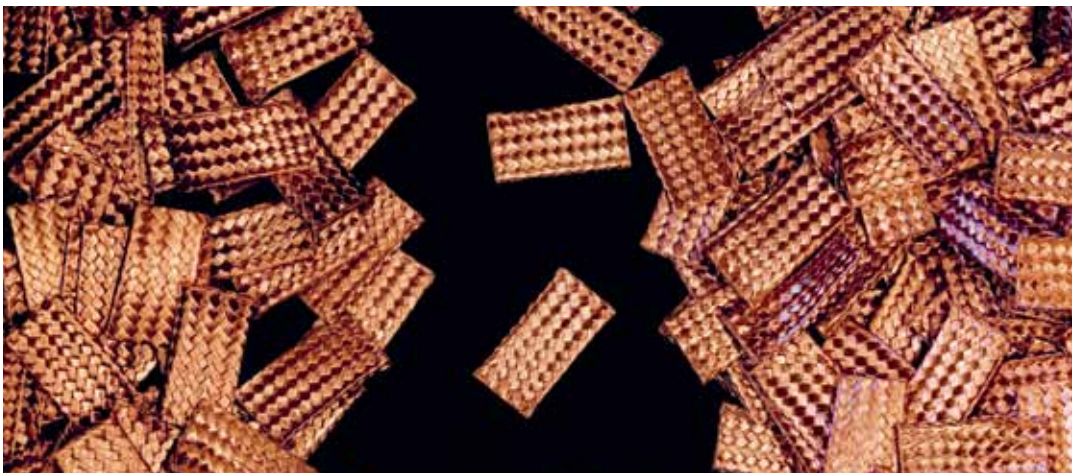
Unsere Hightech-Branche bietet spannende Jobs und Karriere­möglichkeiten – auch für Frauen. Die Berufswahl erfolgt jedoch in einem Alter, in dem Jugendliche stark in Geschlechterstereotypen verhaftet sind und technische Berufe selten im Blickfeld der Mädchen auftauchen. Mit einer gezielten Nachwuchsförderung setzen wir hier an. Bei den Arbeitsbedingungen steht die MEM-Industrie bezüglich Lohn­gleichheit gut da, wie der brancheninterne Salärvergleich belegt. Darüber hinaus können Firmen mit Angeboten, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenkommen, viel für ihre Attraktivität als Arbeitgeber tun.

Umdenken braucht es, um ältere Mitarbeitende länger im Arbeitsprozess zu halten. Das Potenzial der altersgemischten Zusammenarbeit sollte geschätzt und genutzt werden. Es gilt, Berufslaufbahnen zu schaffen, die nebst der vertikalen auch horizontale Entwicklungen ermöglichen. Ergänzend müssen die gesetzlichen Rahmenbedingungen der beruflichen Vorsorge flexibilisiert werden, sodass die Einstellung und Weiterbeschäftigung von älteren Arbeitnehmenden attraktiver wird. Hier ist die Politik gefordert! Gehen wir es an!

.....
Impressum

Herausgeberin:
Swissmem
Pfungstweidstr. 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 Corporate
Media, Zürich;
Simona Stalder
(Redaktion),
Bernadette Schenker
(Art Direction),
Yvonne Schütz
(Bildredaktion)
Druck:
Theiler Druck AG,
Wollerau

Ein Drittel der MEM-Berufe ist bereits heute vom Fachkräftemangel betroffen. In den Berufsfeldern, bei denen solche Anzeichen nicht identifiziert werden konnten, wurde ein überdurchschnittlicher Erneuerungsbedarf festgestellt. Entsprechend ist das Thema Fachkräftebedarf für alle Berufe aktuell. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie, die die B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG im Auftrag von Swissmem durchgeführt hat.



Kupferlitzen-Abschnitte, die mit massiven Kupferteilen elektronenstrahlverschweisst werden. Seite 20



Frauen vor! Seite 09

04 Facts & Figures

2013 stammten 44 Prozent der nach China exportierten Schweizer Güter aus der MEM-Industrie.

06 Den Fachkräftemangel anpacken

Der MEM-Industrie fehlen zunehmend Fachkräfte. Swissmem zeigt Unternehmen Massnahmen auf, um der Herausforderung zu begegnen.

09 Frauen vor!

Frauen sind ein Hoffnungsträger im Kampf gegen den Fachkräftemangel. Allerdings muss es gelingen, mehr Frauen für technische Berufe zu gewinnen und sie im Berufsleben zu halten.

12 Auf Erfahrung bauen

Bühler trifft verschiedene Massnahmen, um das Potenzial von älteren Mitarbeitern zu nutzen.

16 «Technik begeistert mich jeden Tag»

Warum es im Geschäft keine Frauen- oder Männerwelten gibt, erklärt Christiane Leister im Interview.

20 Erfolgreich auf eigenen Füßen

Die SwissBeam AG ging im Rahmen eines Management-Buyouts aus der Schlatter Industries AG hervor. Das auf Elektronenstrahlschweissen spezialisierte Unternehmen blickt auf ein erfolgreiches erstes Jahr zurück.

44%

So hoch war 2013 der Anteil der MEM-Industrie an den Schweizer Exporten nach China. Mit dem Inkrafttreten des Freihandelsabkommens Schweiz–China Mitte dieses Jahres haben die Unternehmen einen besseren Zugang zu diesem wichtigen Absatzmarkt. Nach Ende der Übergangsfristen fallen rund 80 Prozent aller Zollzahlungen auf Schweizer Exportgütern weg. Es ist wichtig, dass die verbleibenden Ausnahmen ebenfalls bald wegfallen.

Bei Fragen wenden Sie sich an Nicolas Stephan, n.stephan@swissmem.ch

Konjunktur

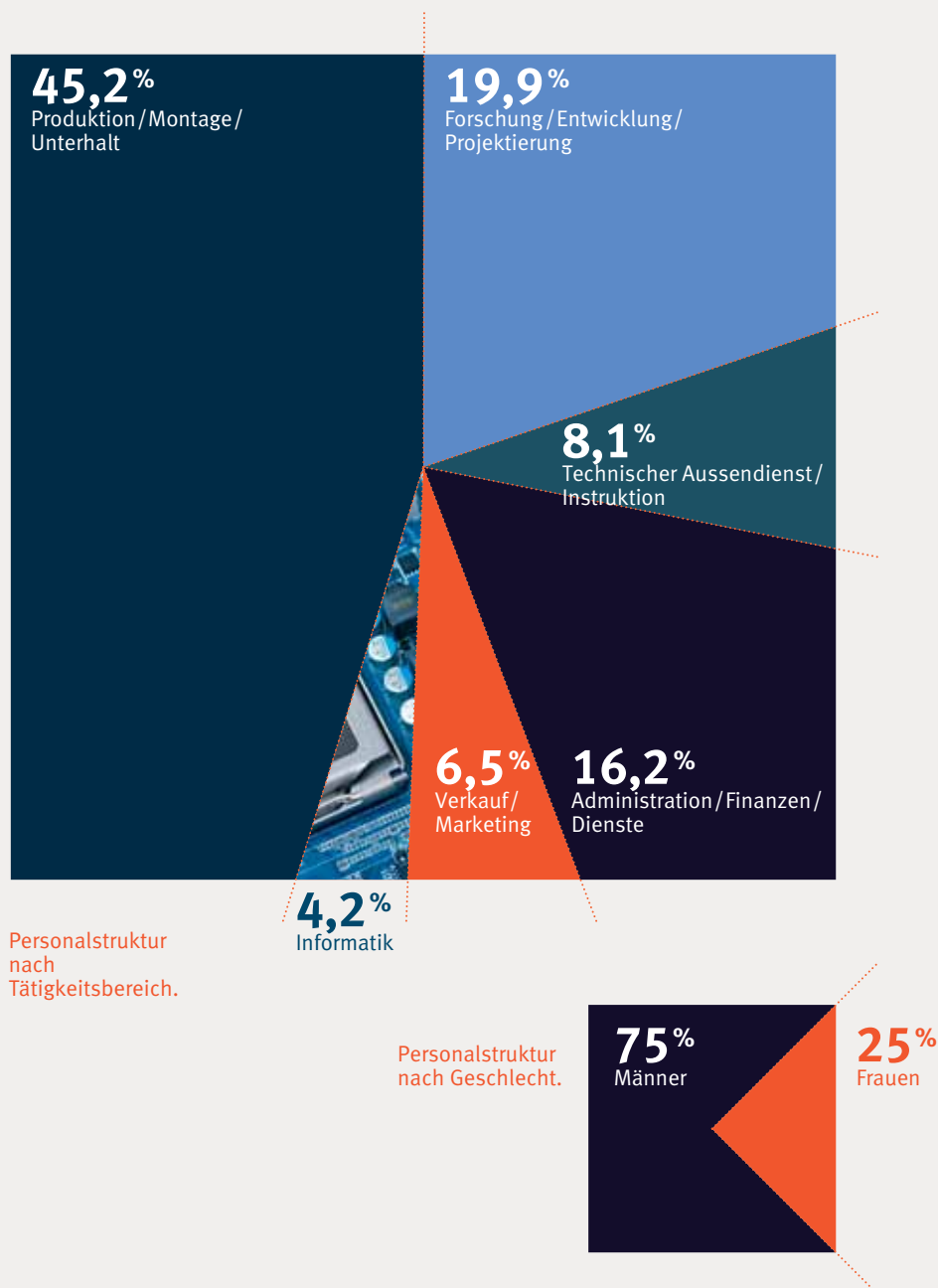
Gedämpftes Wachstum

Die Geschäftsentwicklung im ersten Halbjahr 2014 verlief für die MEM-Industrie zufriedenstellend. Die Umsätze stiegen um 4,4 Prozent. Der Auftragseingang wuchs um 10,9 Prozent. Die jüngsten Entwicklungen deuten jedoch darauf hin, dass sich der Trend nicht fortsetzt. Im zweiten Quartal 2014 stagnierten die Umsätze, und die Exporte gingen sogar um 2,3 Prozent zurück. Die Unternehmer sind bezüglich ihrer Erwartungen für die kommenden zwölf Monate deutlich weniger optimistisch als zu Beginn des Jahres. Die Entwicklung im zweiten Halbjahr 2014 dürfte stark davon abhängen, ob in den Konflikten in der Ukraine sowie im Nahen Osten Lösungen gefunden werden.

Weitere Informationen finden Sie unter www.swissmem.ch/medien/medienmitteilungen

Auf einen Blick

Personalstruktur in der MEM-Industrie im Jahr 2013



Personalstruktur nach Tätigkeitsbereich.

Personalstruktur nach Geschlecht.

Insgesamt arbeiten rund 330 000 Personen in der MEM-Branche, das entspricht 10 Prozent der Arbeitnehmenden in der Schweiz. Gemäss einer Umfrage des Instituts BAK Basel im Herbst 2013 haben 75 Prozent der Firmen Schwierigkeiten, Fachkräfte zu rekrutieren. Mehr als jedes vierte Unternehmen in der Industrie kann offene Stellen für Fachpersonal nicht besetzen.

Märkte

Steigende Nachfrage aus China erwartet

Eine Umfrage von InterChina Insight lässt darauf schliessen, dass die Nachfrage chinesischer Unternehmen nach Maschinen und Ausrüstungen im laufenden Jahr wieder zunehmen wird. Am höchsten ist der Investitionsbedarf in der Automobilindustrie, die nicht zuletzt aufgrund strengerer Emissionsgrenzwerte für Fahrzeuge vor neuen produktionstechnischen Herausforderungen steht. Hoch eingeschätzt wird auch das Absatzpotenzial im Eisenbahnsektor, der derzeit eine besondere Förderung durch die chinesische Regierung genießt. Ebenfalls gute Perspektiven bietet die Windkraft als eines der Schlüsselemente bei der verstärkten Nutzung erneuerbarer Energien, die Peking anstrebt. Über alle Produktionsbereiche hinweg nimmt das Interesse an Robotertechnologien sowie automatischen oder halbautomatischen computergestützten Lösungen zu.

Die Umfrage «The glass is half full (but filling up...) – China buys more machines and leapfrogs into automated solutions» finden Sie unter www.s-ge.com



Die Nachfrage in China nach Maschinen steigt.

«Spitzenproduktion und Berufsbildung sind wechselseitig voneinander abhängig. Die Bildungspolitik muss die Wirtschaft nicht nur als Konsumenten, sondern vielmehr auch als Produzenten von Bildung wahrnehmen.»

Prof. Dr. Stefan Wolter, Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung, anlässlich des Swissmem Industrietages 2014 zur Zukunft der Berufsbildung



Leserbefragung

Ein herzliches Dankeschön!

Wir bedanken uns bei allen Lesern, die sich an der Befragung zum Swissmem Network beteiligten. Fast 90 Prozent der Leserschaft beurteilen das Magazin als gut bis sehr gut, beim optischen Gesamteindruck sind es gar 96 Prozent. Die Lesbarkeit, die inhaltliche Qualität und die Gliederung werden als sehr gut beurteilt. Mit dem Mix an journalistischen Formaten ist unsere Leserschaft ebenfalls zufrieden; es zeichnet sich aber der Wunsch nach mehr schnell erfassbaren Inhalten ab. Wir werden deshalb künftig noch stärker auf kurze Meldungen und Infografiken setzen und dem Interesse nach Porträts intensiver Rechnung tragen. Gewinnerin des iPad mini ist Anja Wössner aus Oberburg.

Detaillierte Auskünfte erteilt Ihnen Gabriela Schreiber, g.schreiber@swissmem.ch. Ihre Feedbacks nehmen wir jederzeit gerne entgegen.

Lohnungleichheit

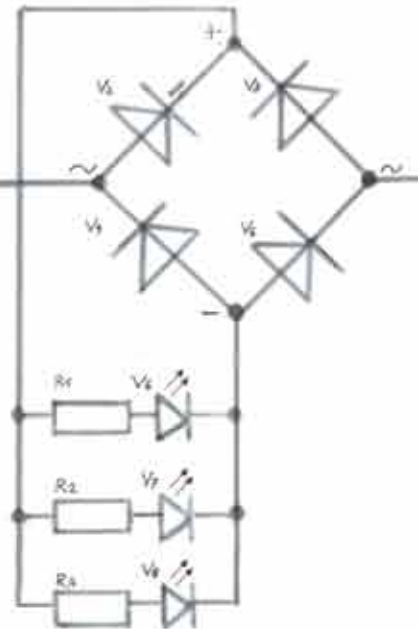
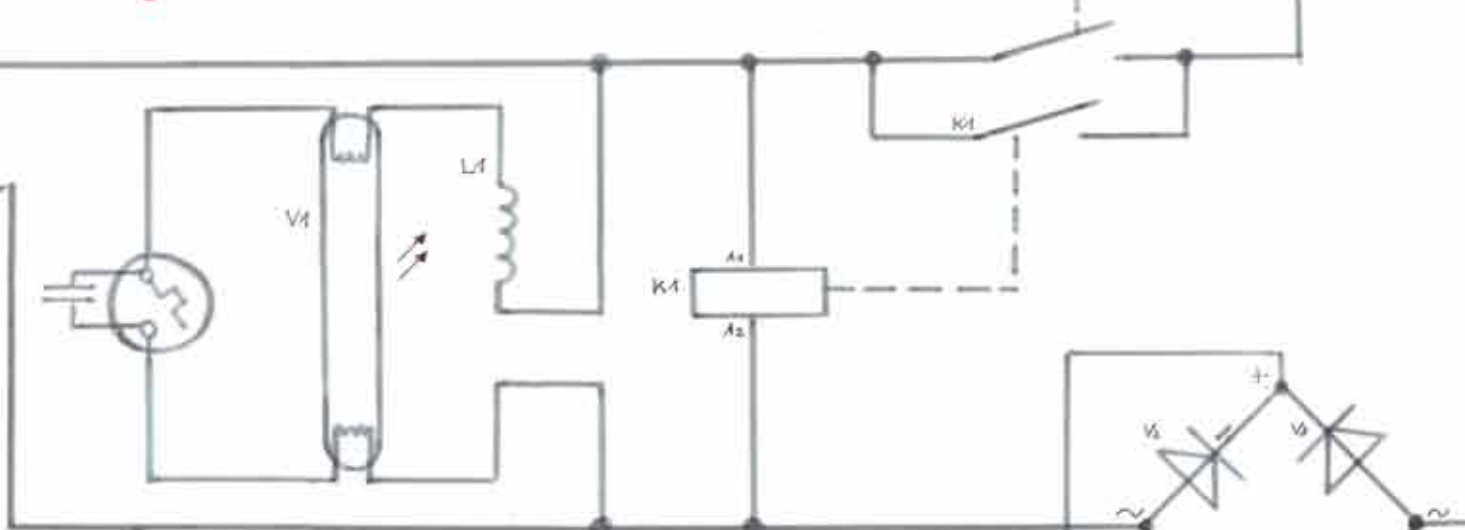
Faire Löhne bei Siemens

Die Siemens Schweiz AG überprüfte die Löhne sämtlicher Mitarbeitenden auf Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern. Basis der Untersuchung waren die Tools des Lohngleichheitsdialogs des Bundesamtes für Justiz sowie der Dachverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Analyse von rund 5000 Löhnen ergab, dass die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern je nach Unternehmensbereich zwischen 1,1 und 2,1 Prozent beträgt, was deutlich unter der Toleranzgrenze von 5,0 Prozent liegt. Das Verfahren wurde von einem externen, vom Büro für Gleichstellung anerkannten Beratungsunternehmen sowie von Vertretern der Mitarbeitenden begleitet. Die nationale Projektleitung für den Lohngleichheitsdialog bestätigte den erfolgreichen Abschluss. Die Siemens Schweiz AG positioniert sich damit als attraktive Arbeitgeberin von Frauen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.siemens.ch. Angaben zum Projekt Lohngleichheitsdialog sind abrufbar unter www.lohngleichheitsdialog.ch



Begehrte Fachkräfte: Swissem setzt auf Nachwuchsförderung, die Erhöhung des Frauenanteils sowie das Potenzial bei älteren Mitarbeitenden.



Fachkräfte her!

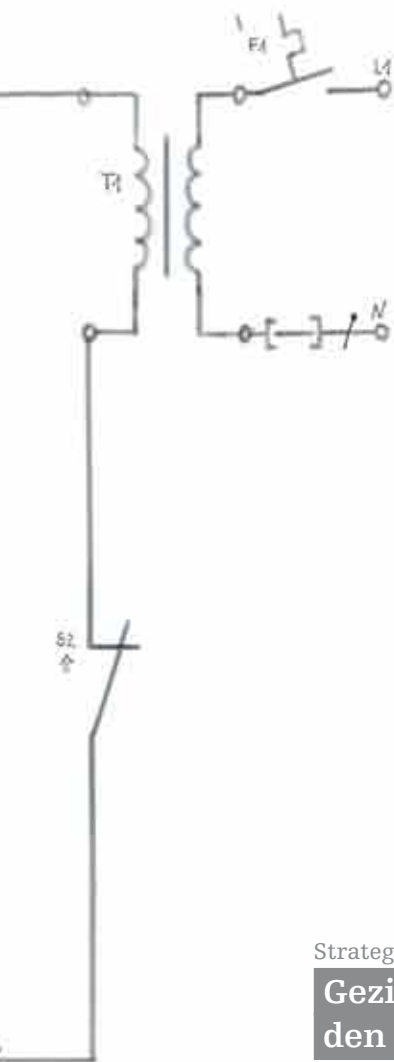
Ein Schlagwort geht um: der Fachkräftemangel. Zu Recht, denn wo nicht bereits ein solcher herrscht, ist er absehbar. Mit der Lancierung einer Fachkräftestrategie gibt Swissmem ihren Mitgliedfirmen Massnahmen in die Hand, um deren Fachkräftebedarf nachhaltig zu decken.

Die Schweizer Bevölkerung altert, das zeigt sich auch auf dem Arbeitsmarkt. Die geburtenstarken Jahrgänge der späten 1940er- bis frühen 1960er-Jahre erreichen in den kommenden Jahren das Pensionsalter. In der MEM-Industrie liegt der Anteil der über 60-Jährigen mit 10 Prozent sogar

leicht über jenem in der Gesamtwirtschaft. Die jüngeren, geburtenschwächeren Jahrgänge können diese Arbeitskräfte nicht vollständig ersetzen.

Die Unternehmen sind gezwungen, auch Fachkräfte aus dem europäischen Ausland in die Schweiz zu holen. Mit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative und der damit verbundenen Kon-





tingentierung ausländischer Arbeitskräfte wird dies mittelfristig nicht mehr so einfach möglich sein. Allerdings liesse sich der Fachkräftebedarf langfristig ohnehin nicht allein auf diesem Weg decken: Vom demografischen Wandel sind sämtliche europäischen Gesellschaften betroffen, sie alle kämpfen früher oder später um genügend Nachwuchs.

Strategien und Konzepte sind gefragt

Industriefirmen sind für den Erhalt ihres Innovationspotenzials und ihrer Wettbewerbsfähigkeit dringend auf kluge Köpfe angewiesen. Im Wettbewerb um Talente gewinnt die Attraktivität von Unternehmen als Arbeitgeber und jene ganzer Branchen an Bedeutung. Die strategische Bedeutung des Personalmanagements wächst.

Es braucht neue Strategien und Konzepte – sowohl bei der Nachwuchsförderung wie auch bei der Rekrutierung und Bindung von qualifizierten Fachkräften. Eine Gruppe, die in den Fokus der Anstrengungen rückt, sind ältere Mitarbeitende. Die MEM-Industrie weist eine leicht überdurchschnittliche Frühpen-

Strategie

Gezielte Massnahmen gegen den Fachkräftemangel

Für KMU, die die grosse Mehrheit an Unternehmen in der MEM-Branche stellen, ist der Wettbewerb um Talente eine besondere Herausforderung. Im Vergleich zu grossen Konzernen weisen sie einen geringeren Organisationsgrad beim Personalwesen auf oder verfügen nur über begrenzte Mittel, um sich mit kommunikativen Massnahmen als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Um die Unternehmen in der MEM-Industrie im Umgang mit dem Fachkräftemangel zu unterstützen, hat Swissmem eine Strategie zum Thema Fachkräfte erarbeitet. Diese setzt auf die Stossrichtungen Frauen und Familien, ältere Mitarbeitende und Nachwuchsförderung. Aufgrund einer Ursachenanalyse bei den Mitgliedern wurden Massnahmen und Anregungen erarbeitet, um den Unternehmen konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Auskunft erteilt Kareen Vaisbrot, Bereichsleiterin Arbeitgeberpolitik: k.vaisbrot@swissmem.ch

Studie

Mangel in MEM-Berufen

Gemäss einer von Swissmem bei B,S,S. Basel in Auftrag gegebenen Studie besteht zurzeit in fünf von elf typischen Berufsfeldern der 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 nächsten fünf Jahren jährlich 17 000 Personen neu dazugewonnen werden, um den Bestand an Fachkräften zu halten. In einigen Berufsfeldern sind die Ausbildungsanstrengungen zu gering, um den Erneuerungsbedarf zu decken.

Weitere Informationen unter www.swissmem.ch/studie

sionierungsrate auf. Die Erwerbsquote nach 65 beträgt hingegen praktisch null. Hier ist Potenzial, das es zu nutzen gilt. Voraussetzung dafür ist ein Umdenken im Umgang mit älteren Mitarbeitenden, indem Betriebe verstärkt die langfristige Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden fördern und eine Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Pensionierungsalters ermöglichen.

Eine weitere Gruppe, welche helfen kann, die Lücke bei den spezialisierten Arbeitskräften zu füllen, sind die Frauen. Die MEM-Industrie weist traditionell einen tiefen Frauenanteil aus. Es braucht einen forcierten Einsatz in der frühen Nachwuchsförderung, damit Mädchen bei der Berufswahl zunehmend wagen, sich von Geschlechterstereotypen zu lösen und einen technischen Beruf zu ergreifen. Darüber hinaus ist Offenheit in der Personalrekrutierung und -förderung wichtig. Familiäre Verpflichtungen müssen auf Verständnis treffen und den nötigen Raum sowie geeignete Unterstützung erhalten. Dies gilt gegenüber Frauen und Männern. Die Bedürfnisse und Werthaltungen von Mitarbeitenden haben sich insgesamt verändert. Heute legen beide Geschlechter Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Wer motivierte Mitarbeitende gewinnen und halten will, muss Rahmenbedingungen bieten, die dies ermöglichen. – Gabriela Schreiber

Hoffnungsträger Frau

Der Anteil der Frauen in der Industrie ist tief. Dafür gibt es verschiedene Gründe. Viele Frauen scheuen sich nach wie vor, einen technischen Beruf zu ergreifen. Und stehen sie im Arbeitsleben, ist es für sie noch immer eine Herausforderung, Familie und Beruf zu vereinen.

Weibliche Mitarbeitende sind in der Industrie untervertreten. Beträgt der Frauenanteil an der Gesamtwirtschaft ausgewogene 46 Prozent, liegt er in der MEM-Branche bei lediglich 25 Prozent. Das Potenzial, das man sich im Kampf gegen den Fachkräftemangel von den Frauen erhofft, ist deshalb gross.

Für den tiefen Frauenanteil in der Industrie gibt es mehrere Gründe. Einerseits entscheiden sich weniger Mädchen für eine technische Lehre als Knaben. In Swissmem-Betrieben sind gerade mal 14,4 Prozent der Lernenden weiblich, wovon die meisten eine kaufmännische Lehre absolvieren. Und obwohl Frauen in der Schweiz bereits mehr als die Hälfte der Studierenden stellen, beträgt ihr Anteil in technischen Studiengängen an Universitäten lediglich 29 Prozent, an Fachhochschulen sogar nur 9 Prozent.

Frauen identifizieren sich aufgrund althergebrachter Rollenbilder immer noch weniger mit Technik und Naturwissenschaften als Männer – obwohl ihnen technische Berufe attraktive Tätigkeitsfelder und Laufbahnen eröffnen (siehe Interview auf Seite 10). Aufgrund des tiefen Frauenanteils in der Branche fehlt es zudem an weiblichen Vorbildern, die als positive Beispiele vorangehen und Vorurteile abbauen könnten. Verschiedene Initiativen zielen deshalb darauf, Mädchen bereits früh für naturwissenschaftliche Phänomene zu begeistern (siehe Box).

Flexible Arbeitszeitmodelle fördern

Frauen in technische Berufe zu bringen, ist das eine. Sie darin zu halten, das andere. Denn noch immer ist es für Frauen eine Herausforderung, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Viele Mütter

arbeiten Teilzeit, oftmals in kleinen Pensen. Der Anteil an Teilzeitpensen ist in der Industrie jedoch weitaus niedriger als in der Gesamtwirtschaft. Dies kann am hohen Männeranteil liegen, aber auch daran, dass entsprechende Angebote fehlen.

Zudem fehlt es schweizweit an ausreichenden und günstigen Angeboten zur Kinderbetreuung – in Form von Krippen, Horten, Tagesmüttern oder Tagesschulen –, die Frauen höhere Pensen erlauben würden. Hier sind Bund, Kantone und Gemeinden in der Pflicht. Aber auch die Betriebe können durch familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Angebote oder eine betriebliche Kinderbetreuung ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen – für Mütter, aber auch für Väter.

– Simona Stalder

Arbeitsgruppe

Frauen in der Industrie

Swissmem schuf eine Arbeitsgruppe, die Empfehlungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Industrie erarbeitet. Zentrale Ansatzpunkte sind:

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch geeignete Arbeitszeitmodelle (Gleit- und Teilzeit, Jahresarbeitszeitmodelle) und flexible Arbeitsgestaltung (Home-Office) erhöhen
- Mitarbeitende bei der Organisation der Kinderbetreuung unterstützen (durch Beratung, Kontingente in öffentlichen Krippen oder betriebliche Angebote wie Essensmöglichkeiten in der Kantine etc.)
- Die Vernetzung von Frauen durch spezifische Plattformen sowie Mentoring-Programme fördern
- Das Interesse von Mädchen und Frauen an technischen Berufen fördern

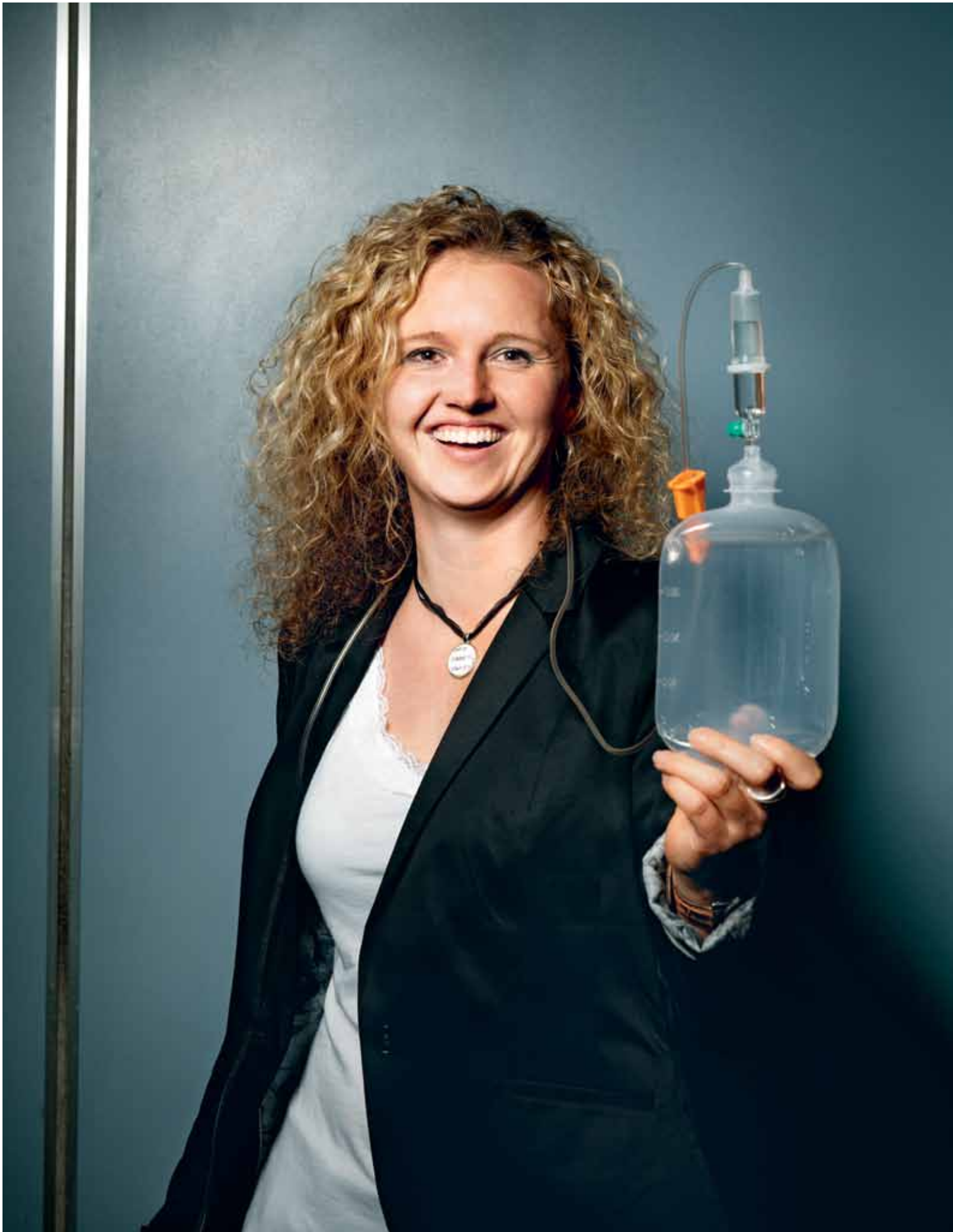
Kontakt: Kareen Vaisbrot, k.vaisbrot@swissmem.ch

Zukunftstag

«Mädchen, Technik, los!»

Am Nationalen Zukunftstag vom 13. November 2014 öffnen Betriebe der MEM-Branche ihre Türen für Mädchen der 5. bis 7. Klasse und zeigen ihnen, wie spannend ein technischer Beruf und eine Tätigkeit in der Industrie sein können. Machen auch Sie mit!

Weitere Informationen unter: www.nationalerzukunftstag.ch



Ihr Reich ist die Konstruktion: **Sabine Mettmann** führt neun Mitarbeitende.

«Jeder Tag ist anders»

Sabine Mettmann leitet die Konstruktionsabteilung der maroplastic ag. Im Interview erzählt sie, was sie an ihrer Arbeit fasziniert und wie sie den Alltag als weibliche Führungsperson in der Industrie erlebt.

Was sind Ihre Aufgaben als Leiterin Konstruktion?

Ich konstruiere selbst nicht mehr. Das Vorbereiten, Planen und Koordinieren der Arbeiten sowie die Mitarbeiterführung machen den grössten Teil meiner Arbeit aus. Zudem pflege ich die Schnittstellen zu den anderen Abteilungen und zu unserer Schwesterfirma in Deutschland.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Tätigkeit besonders?

Besonders gefällt mir, dass meine Arbeit kaum repetitive Elemente hat. Jeder Tag ist anders. Da jeder Mitarbeiter seine eigene Persönlichkeit hat, ist die Arbeit sehr abwechslungsreich und interessant. Dem gerecht zu werden, ist aber auch anspruchsvoll. Ich lerne dabei viel über mich selbst.

Warum haben Sie sich für einen technischen Beruf entschieden?

Mich hat Technik von klein auf interessiert. Ich wollte immer wissen, wie etwas funktioniert, und habe mich oft mit Lego Technics beschäftigt. Heute faszinieren mich die Fortschritte, die in manchen Bereichen möglich sind, etwa in der Kunststofftechnologie und der Mechatronik.

Mädchen interessieren sich in der Regel weniger für technische Berufe als Knaben. Woran liegt das Ihrer Ansicht nach?

Aus meiner Sicht hängt es stark mit den Geschlechterrollen zusammen. Landläufig gilt die Ansicht, Technik sei eher etwas für Knaben. Für mich erledigt sich das mit der Gewöhnung – je mehr Frauen



maroplastic fertigt Maschinen zur Herstellung von Flüssigkeitsverpackungen.

einen technischen Beruf ergreifen, umso selbstverständlicher wird es.

Als Frau sind Sie in der MEM-Branche in der Minderheit. Wie ist das für Sie?

Ich habe es immer geschätzt, wenn noch eine Frau im Team war. Ich habe mich aber auch unter den männlichen Kollegen immer sehr wohl gefühlt. Die Zusammenarbeit war stets offen und unkompliziert.

Sie bekleiden heute eine Führungsposition. Wie steht es um die Akzeptanz bei den männlichen Kollegen und Mitarbeitern?

Ich habe den Eindruck, dass man als Frau in einem technischen Umfeld viel stärker seine Kompetenzen unter Beweis stellen muss. Frauen traut man Fähigkeiten auf technischem Gebiet immer noch weniger zu als Männern. Mit einer Führungsposition nimmt dieser Druck eher noch zu.

Würden Sie nochmals denselben Weg einschlagen?

Auf jeden Fall. Und ich würde jedem Mädchen, das sich für Technik interessiert, empfehlen, einen technischen Beruf zu wählen – auch wenn es noch nicht so üblich ist. – Interview: Simona Stalder

Porträt

Sabine Mettmann (33) absolvierte eine Lehre zur technischen Zeichnerin. Sie bildete sich berufsbegleitend zur Maschinenbautechnikerin weiter und erweiterte ihre Kompetenzen in Betriebswirtschaft und Personalführung. Seit zwei Jahren ist sie Leiterin Konstruktion bei der maroplastic ag in Reitnau (AG) und führt neun Mitarbeitende. Die maroplastic ag entwickelt und produziert technologisch hochwertige Maschinen nach dem Blow-Fill-Seal-Verfahren für Flüssigverpackungen. Hauptabnehmer der bottel-pack®-Systeme ist die internationale Pharmaindustrie.

Potenzial 50+

Aufgrund des demografischen Wandels und des Mangels an Nachwuchskräften gewinnen ältere Mitarbeitende an Bedeutung. Bühler trifft bereits heute Massnahmen, um ältere Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten – vermehrt auch über das Pensionsalter hinaus.



Schalenseparatoren trennen Ölsaaten von den Schalen, so z.B. bei Sonnenblumenkernen oder Sojabohnen.

Für Arbeitssuchende über 50 ist es schwierig, eine Stelle zu finden. Sie beziehen in der Regel höhere Löhne und sind sozialversicherungstechnisch teurer als jüngere Kolleginnen und Kollegen. Zudem herrscht vielerorts das Vorurteil, ältere Mitarbeitende seien nicht mehr so leistungsfähig. Viele Betriebe ziehen deshalb jüngere Mitarbeitende vor.

Das spiegelt sich auch in der Arbeitslosenstatistik: Bei einem 30-Jährigen liegt das Risiko einer Langzeitarbeitslosigkeit bei 18,4 Prozent, bei einem 55-Jährigen bereits bei 59 Prozent. Der Anteil an Sozialhilfebezügern, die über 50 Jahre alt sind, hat in den letzten Jahren laufend zugenommen.

«Dieses Problem dürfte sich in den nächsten fünf bis zehn Jahren entschärfen», ist Peter Leutwiler, Leiter HR Manufacturing & Logistics bei Bühler in Uzwil, überzeugt. Tatsächlich zeichnet sich mit dem Fachkräftemangel ein Umdenken im

Umgang mit älteren Mitarbeitenden ab. Weil es an Nachwuchs fehlt, der die vielen Pensionierungen bei den Babyboomern in den kommenden Jahren auffangen könnte, gewinnen ältere Mitarbeitende an Wert und Wertschätzung.

Bühler gehört zu den Unternehmen, welche die Bedeutung von älteren Mitar-

Vielfältige Ansatzpunkte

Mitarbeitende 50+: Best Practices von Swissmem

Der demografische Wandel führt zu einem steigenden Durchschnittsalter in den Unternehmen. Nebst gegenseitiger Wertschätzung und Flexibilität auf allen Seiten braucht es auch neue Konzepte in der Personalpolitik. Dazu gehören strategische Überlegungen zur Personalrekrutierung ebenso wie zu flexiblen Lösungen bei der Pensionierung oder in der beruflichen Vorsorge. Es gilt, die Möglichkeiten des Wissenstransfers im Unternehmen optimal zu gestalten, beispielsweise mit altersdurchmischten Teams oder sogenannten Lerntandems. Horizontale Entwicklungsmöglichkeiten können ein Weg sein, Frühpensionierungen und den damit verbundenen Wissensverlust zu vermeiden. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement kann darüber hinaus helfen, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden lange zu erhalten. In einer Arbeitsgruppe mit Personalverantwortlichen aus Mitgliedunternehmen erarbeitete Swissmem Handlungsvorschläge für Unternehmen im Umgang mit älteren Mitarbeitenden. Diese werden derzeit weiter verfeinert. Neben Arbeitshilfen bietet Swissmem auch Beratungen an.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Kareen Vaisbrot, k.vaisbrot@swissmem.ch

Es findet ein Umdenken im Umgang mit älteren Mitarbeitenden statt.

Ältere Mitarbeitende gewinnen an Bedeutung.

.....

Porträt

Hermann Bürke (65) lernte Flugzeugmechaniker und bildete sich später zum eidgenössisch diplomierten Mechanikermeister weiter. Viele Jahre war er Leiter der Lehrlingsausbildung, nebenamtlicher Berufsschullehrer und kantonaler Chefspezialist der Industriellen Lehrabschlussprüfungen. Seit 19 Jahren ist er als Projektleiter Produktion, Produktentwicklung und Ausbildung für Bühler tätig.



.....

Porträt

Peter Leutwiler (58) leitet den Personalbereich der Division Manufacturing & Logistics am Hauptsitz der Bühler Group in Uzwil (SG). Zudem ist er Mitglied der Arbeitsgruppe «Mitarbeitende 50+» von Swissmem (siehe Box). Bühler ist ein global führendes Unternehmen der Verfahrenstechnik, insbesondere für Produktionstechnologien und Dienstleistungen zur Herstellung von Nahrungsmitteln und technischen Materialien. Weltweit beschäftigt das Unternehmen über 10 000 Mitarbeitende.



Win-win-Situation für **Hermann Bürke**, Projektleiter im Unruhestand (links), und **Peter Leutwiler**, Leiter HR Manufacturing & Logistics bei Bühler.



Analyse

Ist Ihr Unternehmen fit für den demografischen Wandel?

Machen Sie den Test und erfahren Sie, wo in Ihrem Unternehmen Handlungsbedarf besteht und welche Möglichkeiten es gibt, ihn anzugehen. Anhand der Altersstruktur in Ihrer Firma sowie einiger Angaben zu Arbeitsbedingungen, Personalpolitik und Führung wird eine Analyse erstellt. Die Daten können gespeichert werden und sind mit einem Login gesichert. So können Sie unterschiedliche Szenarien durchspielen und die Wirksamkeit der getroffenen Massnahmen zu einem späteren Zeitpunkt überprüfen.

Das Demografie-Analyse-Instrument für KMU finden Sie unter: www.demografix.ch

Dem Fachkräftemangel begegnet Bühler mit einem umfassenden Programm. Es umfasst nicht nur ein ausgezeichnetes Ausbildungsprogramm für Nachwuchskräfte, sondern bietet dank innovativen Massnahmen auch älteren Mitarbeitenden eine zukunftsweisende Perspektive.

beitenden bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs bereits erkannt haben. «Wenn Bewerber aufgrund von Ausbildung und Erfahrung die Anforderungen einer Stelle erfüllen, ist das Alter bei uns kein Thema», sagt Leutwiler und ergänzt: «Die Erfahrung, die diese Mitarbeitenden mitbringen, wiegt die allfälligen Mehrkosten bei Lohn und Sozialleistungen mehr als auf.»

Das Unternehmen beschäftigt zudem Mitarbeitende, die dazu bereit sind, über das Pensionsalter hinaus (siehe Interview rechts). «Unser Pensionskassen-Modell sieht vor, dass Mitarbeitende bis zu ihrem 70. Altersjahr Beiträge an die PK leisten können», so Leutwiler. Derzeit arbeiten bei Bühler in Uzwil 15 Mitarbei-

Interview

«Ich hatte keine Lust, aufzuhören»

Hermann Bürke ist auch nach Erreichen des Pensionsalters für Bühler tätig. Solange es für beide Seiten stimmt, will er weitermachen.

Herr Bürke, wie kommt es, dass Sie nach 65 noch arbeiten?

Ich hatte das Glück, mir meine berufliche Laufbahn so zu gestalten, dass mir meine Arbeit immer Spass gemacht hat. Mit 65 hatte ich schlicht keine Lust, aufzuhören. Und Bühler hatte Interesse daran, mich weiterzubeschäftigen.

Welchen Nutzen ziehen Sie daraus?

Es sind nicht finanzielle Gründe, die mich motivieren, weiterzuarbeiten. Mir hat der Gedanke nicht behagt, von einem Tag auf den anderen komplett aufzuhören. Ich schätze meine Arbeit und den Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen sehr.

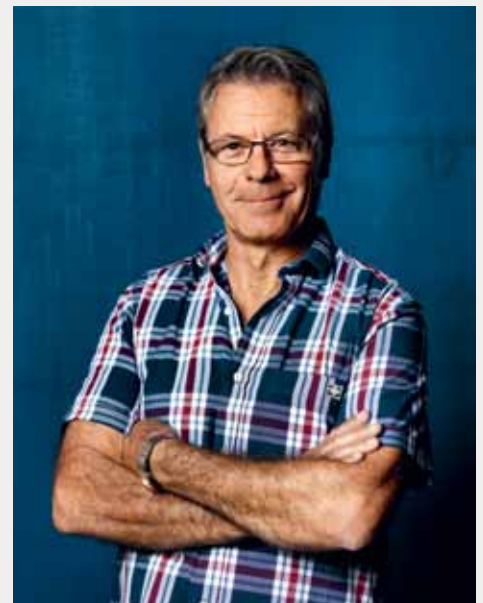
Hat sich Ihre Tätigkeit verändert?

Inhaltlich ist alles beim Alten geblieben. Ich arbeite heute aber halbtags. Vollzeit weiterzuarbeiten, wäre nicht massvoll gewesen. (Lacht.) Das Pensum handhaben wir flexibel, je nach Bedarf.

Wie lange machen Sie noch weiter?

Im Moment habe ich mir da keine Grenze gesetzt. Solange es für beide Seiten stimmt, mache ich weiter.

– Interview: Simona Stalder



Mag seinen Job: **Hermann Bürke**.

«Erfüllt jemand die Anforderungen, ist das Alter kein Thema.»

«Die Bereitschaft, mitzumachen, ist gross.»

tende, die das Pensionsalter bereits erreicht haben. Die meisten in einem Teilzeitpensum. In der Regel handelt es sich dabei um Experten mit langjähriger Erfahrung.

«Wir wollen die Weiterbeschäftigung nach der Pensionierung künftig systematisch in allen Bereichen fördern», so Leutwiler. Um dem pensionsbedingten Brain Drain entgegenzuwirken, baut Bühler derzeit eine Wissensdatenbank auf. «Ehemalige Mitarbeitende mit ausgewiesenem Spezialwissen und Interesse an befristeten Einsätzen können wir so auf Abruf beiziehen», erklärt Leutwiler und ergänzt: «Eine informelle Umfrage zeigt, dass die Bereitschaft, mitzumachen, erfreulich gross ist.»

Peter Leutwiler ist sich jedoch bewusst, dass das Potenzial älterer Mitarbeitender im Kampf gegen den Fachkräftemangel begrenzt ist. «Mit diesen Massnahmen lässt sich der Fachkräftemangel in der MEM-Branche über die nächsten fünf bis zehn Jahre lediglich mildern. Will sie ihn langfristig beseitigen, muss sie mehr Frauen für sich gewinnen.» (Siehe dazu den Beitrag ab Seite 9.)

– Simona Stalder

«Technik begeistert mich jeden Tag»

Christiane Leister führte das Einzelunternehmen für Schweisstechnik an die Weltspitze. Ein Gespräch über Begeisterung, Selbstdisziplin und Baustellenbesuche.

Frau Leister, Ihr Ehemann hat das Unternehmen 1949 gegründet. Den ersten Staubsauger produzierte er mit drei Mitarbeitenden im Untergeschoss des Elternhauses. 44 Jahre später – 1993 – übernahmen Sie einen weltweit agierenden Konzern mit 220 Mitarbeitenden. Wie tritt man ein solches Erbe an?

Ich habe Wirtschaftswissenschaften studiert und rund zehn Jahre in deutschen Industrieunternehmen in Führungspositionen gearbeitet – angefangen als Trainee bei der Firma Jungheinrich, Gabelstapler und Lagersysteme. Als Frau war das damals etwas exotisch im Maschinenbau. Später nahm ich im Tissue-Geschäft, von dem Sie etwa «Tempo» kennen, Führungspositionen wahr und arbeitete kurz bei Milupa. Als ich bald darauf meinen Mann kennenlernte,

«Naturwissenschaften haben mich schon als Mädchen interessiert.»

konnte er mich motivieren, in die Schweiz auszuwandern. Später wurde mein Mann leider krank, und ich habe nach rund vier Jahren die Firma übernommen.

Wenn Sie mich nun fragen, wie man ein solches Erbe antritt, würde ich sagen: Motiviert, kompetent, mit der Bereitschaft für einen extrem hohen Arbeitsinsatz und dem Willen, das Team mit dem ganzen Know-how, das vorhanden ist, zu übernehmen, zusammenzuhalten und weiterzuführen.

Die Leister-Gruppe zählt momentan rund 650 Mitarbeitende. Sie haben die

weltweite Verankerung des Unternehmens weiter vorangetrieben, erfolgreich diversifiziert und in Tochterunternehmen investiert. Was ist das Geheimnis Ihres Erfolges?

Es gibt für mich kein Geheimnis des Erfolges. Es braucht das Handwerk, das jedes Unternehmen beherrschen muss: zum Beispiel strikte Kostenkontrolle, nicht nur in schlechten Zeiten, sondern auch in guten. Es braucht Disziplin. Es braucht gutes Organisations- und Prozessdenken, um effizient zu sein. Und dann braucht es den Willen zur Innovation. Und wir pflegen ein sehr hohes Qualitätsbewusstsein, was sehr wichtig ist. Weiter setzen wir auf grosse Kundenfreundlichkeit und Servicebereitschaft. Wir sind bereit, international mit Kunden zusammenzuarbeiten. Wir sind in 100 Ländern vertreten, wir haben in drei Kontinenten oder neun Ländern eigene Firmen. Das gilt es alles zu verknüpfen.

2008 traf die Wirtschaftskrise Ihre und andere Branchen hart. Die Leister-Gruppe hat damals trotzdem expandiert. War das schlechtes Timing oder im Gegenteil eine Strategie, antizyklisch zu agieren?

Wir haben die Lehman-Brothers-Krise schon sehr zu spüren bekommen, wir hatten 30 Prozent weniger Umsatz von heute auf morgen. Doch die Wirtschaftsentwicklung kennt immer wieder Ups und Downs. Wir versuchen auch in guten Zeiten, unsere Effizienz zu steigern und – ich nenne sie mal so – die Komfortkosten zu vermeiden, damit wir entsprechende Reserven für schlechtere Zeiten haben. Und in schlechteren Zeiten pflegen wir nicht, ein Costcutting mit Rasenmähermethode zu machen, sondern investieren auch dann in neue Produkte und Fortentwicklung. Also kein schlechtes Timing, sondern Strategie.

Sie exportieren 98 Prozent Ihrer Produkte. Wer sind Ihre Kunden, wo kommen Ihre Produkte zum Einsatz?

Unsere Kunden sind in Bau, Gewerbe und Industrie tätig. Unsere Produkte begleiten einen Menschen während 24 Stunden am Tag. Wenn Sie morgens Ihre Zähne putzen: Zahnpastatuben werden mit einem Leister-Lufterhitzer hergestellt. Wenn Sie Auto fahren, hat Ihr Fahrzeug Sensoren, wo wir bei bestimmten Prozess-Schritten involviert sind. Wenn eine Frau einen Lippenstift benutzt, wird dieser oft mit Heissluft

Porträt

Christiane Leister schloss 1979 ihr Studium mit dem Diplom-Volkswirt ab und machte die ersten Schritte ihrer Berufskarriere in Hamburg. Sie war für Industrieunternehmen wie Jungheinrich und Milupa in verschiedenen Führungspositionen tätig und erwarb Fachkompetenzen auf den Gebieten Finanzen und Controlling, internationale Erfahrung und gewann Einblicke in das Management von Unternehmen in Familienbesitz. 1989 startete Christiane Leister mit operativen und strategischen Aufgaben bei Karl Leister Elektro-Gerätebau. In Nachfolgeregelung übernahm sie 1993 das Einzelunternehmen, diversifizierte und baute es mit neuen Technologien und Aktivitäten zur Leister-Gruppe aus. Die Leister-Gruppe besteht heute aus elf Konzernunternehmen in drei Kontinenten.



Christiane Leister: «Man muss die Technik, die uns ja Lebenskomfort bietet, für die jungen Menschen greifbarer, sichtbarer und erlebbarer machen.»

«Beim Bau der Neat wird vieles mit Leister geschweisst.»

glänzend gemacht. Wenn Sie durch die Neat fahren werden, wurde vieles mit Leister-Geräten geschweisst.

Das macht das Geschäft für mich auch so interessant. Ich kann also – und das tue ich sehr gerne, auch als Frau – Baustellen besichtigen, in die Kupferminen nach Chile fahren, Bewässerungsprojekte einsehen, auf Dächer steigen und Tunnelbesichtigungen machen. Dazu müssen Sie auch ein bisschen sportlich sein, auf die Gerüste steigen, vor Ort sein. Ich habe schon die verschiedensten Fabriken gesehen, zum Beispiel Flugzeugwerke, die unsere Geräte benutzen. Ich finde Arbeitsreisen in fremde Länder oft spannender, als wenn ich dort nur als Touristin Ferien mache. Ich verbringe darum manchmal auch meine Ferientage lieber auf einer Messe oder auf Baustellen.

Sie erwähnen Ihre Rolle als Frau, die sich nicht zu schade ist, auch auf Baustellen präsent zu sein. Bereiten Sie Ihnen das jemals Schwierigkeiten, in einer von Männern geprägten Branche zu arbeiten?

Für mich gibt es keine Frauenwelt oder eine Männerwelt. Für mich gibt es das Geschäft, und das ist nur zufälligerweise mal von Männern entwickelt worden. Da gibt es Spielregeln, Verhaltensweisen, die alle ganz gut funktionieren, und ich finde auch nicht, dass man die jetzt gendern muss. In meiner Erziehung war Arbeit etwas Positives und nicht etwas Lästiges. Ich habe zwei Schwestern, und wir wurden alle nach dem Leistungsprinzip erzogen.

Was muss oder kann die MEM-Branche tun, damit sich mehr Menschen für einen technischen Beruf oder eine Tätigkeit in einem technischen Unternehmen entscheiden?



Novolas WS-AT:
Lasersystem für alle Laser-Schweisskonzepte aus dem Hause Leister.

Ich glaube, man muss die Technik, die uns ja Lebenskomfort gibt, greifbarer, sichtbarer, erlebbarer machen bei den jungen Menschen. Da sind sicherlich Unternehmen gefragt, aber nicht nur. Ich würde mir wünschen, dass unsere Schulen auch mal kommen mit einer Anfrage, ob sie bei

uns nicht einen Techniktag durchführen dürften. Das passiert eigentlich nicht. Diesen Abstand müssen wir überbrücken. Um das ungenutzte Potenzial von Frauen als Arbeitnehmerinnen einzulösen, braucht es andere Rahmenbedingungen. Eine Stellgrösse bietet das Schulwesen. Ich hatte als Kind Blockunterricht. Damals konnte jede Frau problemlos halbtags arbeiten, wenn sie das wollte. Es ist für mich nicht verständlich, warum wir das nicht schaffen. Und dann ist die Motivation der Frauen, zu arbeiten, rein steuertechnisch auch nicht die grösste, wenn sie verheiratet sind. Auch das ist für mich eine Rahmenbedingung, an der wir arbeiten müssen.

Mit der Leister-Stiftung engagiert sich Ihr Unternehmen unter anderem für die technische Bildung von Jugendlichen. Was umfasst Ihr Engagement?

Wenn wir unseren Werkplatz Schweiz weiterhin erfolgreich halten wollen, brauchen wir entsprechend ausgebildete Mitarbeitende. Über die Leister-Stiftung fördern wir das. Wir unterstützen die ETH Foundation, aber auch Organisationen wie SWIN, Natec oder das Technorama, wo junge Menschen Technik erleben können. Daneben engagieren wir uns bei Tüftellabors, und zwar nicht nur finanziell, sondern auch mit Manpower.


– Interview: Claudia Sebald

«Für mich zählt im Geschäft die Leistung. Nicht Frau- oder Mannsein.»

Forschungsmittel

Horizon 2020: Übergangslösung

Der Bundesrat hat aufgrund der ungeklärten Situation betreffend die Schweizer Assoziierung am EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation «Horizon 2020» Übergangsmassnahmen beschlossen. Diese sehen vor, Forschende in der Schweiz direkt zu unterstützen, die an Projekten und mitfinanzierten Programmen von «Horizon 2020» beteiligt sind und derzeit aus Brüssel keine Mittel mehr erhalten. Die Massnahmen gelten hauptsächlich für die Ausschreibungen im laufenden Jahr, bei welchen eine Finanzierung durch die Europäische Kommission verpasst wird. Ziel des Bundesrates bleibt eine rasche und möglichst vollständige Assoziierung der Schweiz an «Horizon 2020» möglichst noch im laufenden Jahr.

 Weitere Informationen zu den Massnahmen des Bundes finden Sie unter <http://www.swissmem.ch/de/news/news/horizon-2020-unterstuetzung-fuer-forschende-in-der-schweiz.html>



Übergangslösung: Der Bund unterstützt Forscher, die sich am Programm «Horizon 2020» beteiligen.

Jubiläum


Kleine Stecker – grosser Erfolg

Vor fünfzig Jahren brachten Hans Reichle und Renato De Massari eine selbst entwickelte, für die damalige Installationstechnik revolutionäre Telefonanschlusdose auf den Markt. Diese reduzierte die Installations-



Firmenjubiläum: Seit 50 Jahren steht das Logo von R&M weltweit für Qualität.

zeit um 40 Prozent. Heute ist die Reichle & De Massari AG einer der führenden Anbieter von passiven Verkabelungslösungen für hochwertige Kommunikationsnetze. Das Unternehmen leistet weltweit mit Kupfer- und Glasfasersystemen einen entscheidenden Beitrag zur Betriebssicherheit in der Sprach-, Daten- und Bildübertragung. Inzwischen hat die zweite Generation die operative Leitung des Familienunternehmens übernommen. 750 Mitarbeitende arbeiten in mehr als 30 Ländern für den Schweizer Verkabelungsspezialisten, der Exportanteil liegt bei 75 Prozent.

 Zum 50-jährigen Bestehen hat das Unternehmen eine Jubiläumsschrift herausgegeben. Sie ist abrufbar unter www.rdm.com



Lernende der Firma Bühler AG in Uzwil.

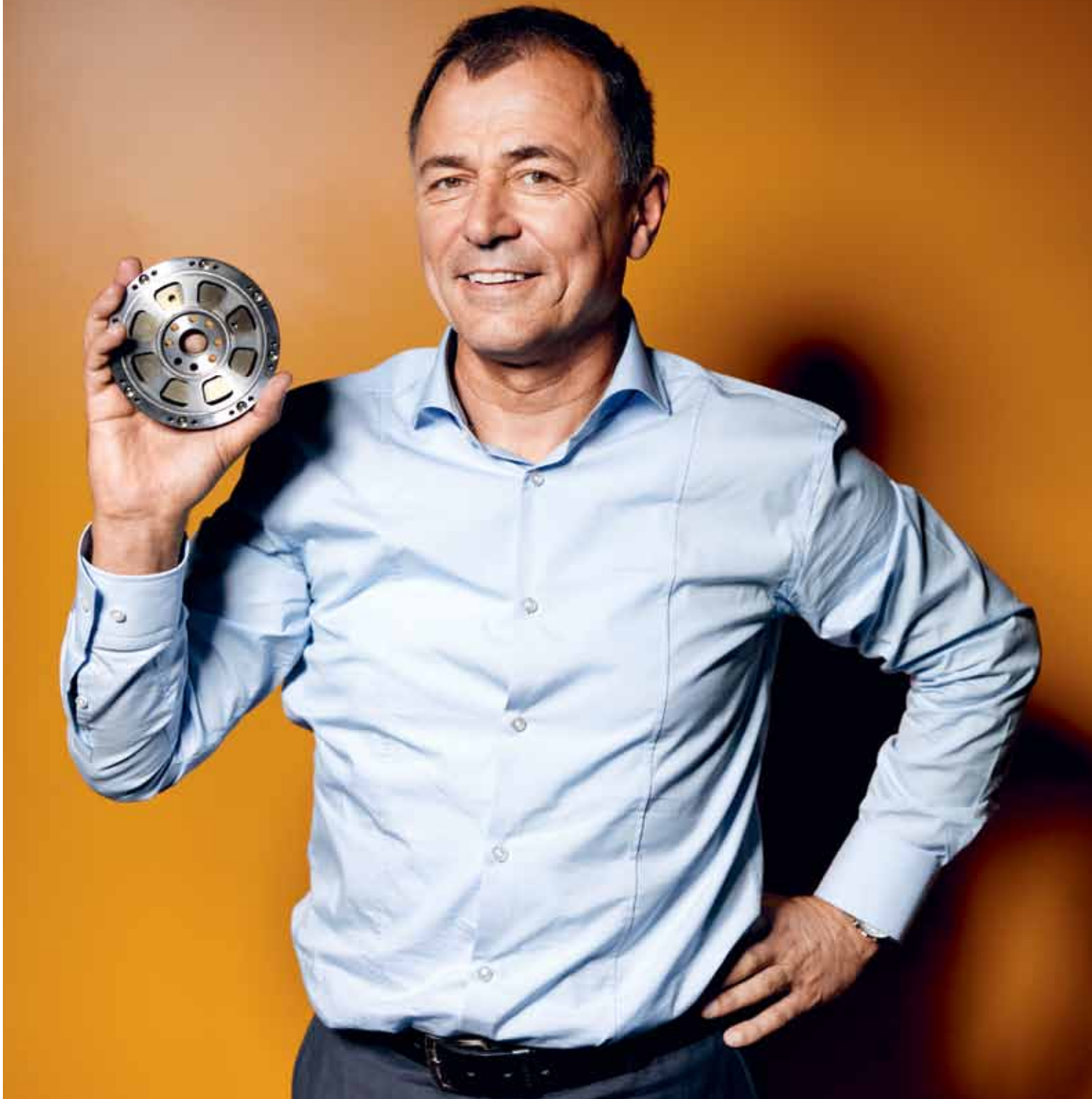
TECMANIA Mobilität in der Berufsbildung

Erst 19 Jahre jung und bereits Auslandserfahrung – beides trifft auf die drei Lernenden Raffael Pfister, Marcel Rohner und Marc Zuppiger von der Bühler AG in Uzwil zu. Sie arbeiteten während ihrer Lehre mehrere Monate im Ausland und sammelten so erste Berufserfahrungen in einer anderen Kultur. Im E-Magazin von Tecmania zum Thema «Internationalisierung der Berufsbildung» berichten die Lernenden über ihren Auslandsaufenthalt.

 Erfahren Sie mehr unter www.tecmania.ch

Höchstleistungen im luftleeren Raum

Peter Schmidt glaubt an das Potenzial des Elektronenstrahlschweißens. Im Sommer 2013 gründete er in einem Management-Buyout die SwissBeam AG.



Peter Schmidt, CEO der SwissBeam AG, mit einem elektronenstrahlschweißten Modul einer Hochgeschwindigkeitsspindel.

Wer zur SwissBeam AG will, passiert die Räume der Schlatter Industries AG. Das ist bezeichnend für das auf Elektronenstrahlschweissen spezialisierte Unternehmen – gehörten Mitarbeitende und Maschinen doch lange zu Schlatter. Diese nutzte das Verfahren in der Produktion und bot es Dritten als Lohndienstleistung an.

Als die Krise 2009 auch Schlatter traf und der Umsatz massiv einbrach, war Peter Schmidt Produktionsleiter bei Schlatter. Es gelang ihm, die Umsatzeinbusse beim Elektronenstrahlschweissen durch zusätzliche Kundenaufträge aufzufangen. Damals entdeckte er seine Begeisterung für das potente Verfahren. Nur: «Das Elektronenstrahlschweissen und seine Möglichkeiten sind kaum bekannt, es braucht viel Aufklärungsarbeit», so Schmidt.

Beim Elektronenstrahlschweissen werden Elektronen aus einer Wolframkathode gelöst. Ein Hochspannungsfeld beschleunigt sie auf etwa zwei Drittel der Lichtgeschwindigkeit. Trifft der Elektronenstrahl auf den Werkstoff, wandelt sich die Energie in Wärme um, die Oberfläche schmilzt. Es entsteht eine Kapillare, in der sich der Elektronenstrahl nach unten fortarbeitet. Dies passiert innert Millisekunden in einer Hochvakuumkammer. Stahl lässt sich so bis zu einer Tiefe von 120 mm in einem Arbeitsgang schweissen, Aluminium gar bis zu einer Tiefe von 300 mm. Zudem lassen sich auch unterschiedliche Materialien stabil verbinden, ohne dass ein Zusatzwerkstoff nötig wäre – etwa Stahl mit Kupfer, Bronze oder Aluminium.

Hochspezialisierte Beruf

2013 schlug Peter Schmidt der Geschäftsleitung von Schlatter vor, den Bereich Elektronenstrahlschweissen im Rahmen eines Management-Buyouts zu übernehmen und weiterzuführen. Sie stimmte zu. Das Augenfälligste, das von der gemeinsamen Geschichte geblieben ist, ist die räumliche Nähe. Und: Alle Mitarbeitenden, die für Schlatter in dem Bereich tätig waren, sind Schmidt gefolgt. «Elektronenstrahlschweissen ist ein hochspezialisierte Beruf, der viel Erfahrung braucht. Für den Erfolg der SwissBeam AG war es zentral, dass ich auf das Know-how der bis-

herigen Mitarbeitenden als wichtige Innovationsquelle bauen kann», so Schmidt.

Das erste Geschäftsjahr verlief für SwissBeam sehr positiv, Schmidt gewann manch neuen Kunden. Heute macht das Unternehmen noch rund 15 Prozent seines Umsatzes mit Schlatter. Darüber hinaus arbeitet es für Zulieferer und Hersteller in der Maschinenindustrie, der Automobilindustrie, der Medizintechnik, dem Ener-



Der Schweissvorgang findet in einer Hochvakuumkammer statt.

giesektor sowie der Luft- und Raumfahrt. So schweisst SwissBeam beispielsweise Bauteile für die Ariane-5-Rakete.

Weil beim Elektronenstrahlschweissen porenfreie und damit sehr tragfähige Schweissnähte resultieren, ist es als einziges Verfahren in der Luft- und Raumfahrt zugelassen. Zudem lassen sich damit auch hochschmelzende Werkstoffe wie Titan schweissen, das in der Branche gerne verwendet wird. Trotz der hohen Temperaturen an der Schweissstelle ist der Wärmeeintrag beim Elektronenstrahlschweissen um 60 Prozent geringer als etwa beim Laserschweissen. So lassen sich auch wärmeempfindliche Materialien bearbeiten und sehr kleine Werkstücke verzugsarm schweissen. «Den Anwendungsmöglichkeiten des Elektronenstrahlschweissens sind kaum Grenzen gesetzt», so Schmidt. Allerdings kämpft er mit einer anderen Art von Begrenztheit: «Die Vakuumkammern unserer Anlagen fassen Werkstücke mit einer Grösse von bis zu 180 cm, weshalb wir schon Aufträge ablehnen mussten.» Sobald sich die Gelegenheit bietet, wird das Unternehmen umziehen – in Räumlichkeiten mit mehr Platz und eigenem Zugang.

– Simona Stalder

«Das Verfahren ist kaum bekannt, es braucht viel Aufklärung.»

Porträt

Die SwissBeam AG ist auf anspruchsvolle, individuelle Kundenlösungen im Elektronenstrahlschweissen spezialisiert. Peter Schmidt (53), Inhaber und CEO der SwissBeam AG, beschäftigt am Standort Schlieren vier Mitarbeitende und bildet einen Lernenden aus. Die SwissBeam AG arbeitet für Kunden aus verschiedensten Zweigen der MEM-Branche, darunter den Anlagen- und Apparatebau, die Autoindustrie sowie die Luft- und Raumfahrt. Besondere Anwendungsgebiete sind die Sensor- und die Vakuumtechnik. Die meisten Kunden stammen aus der Schweiz, Deutschland und Österreich, die anderen verteilen sich auf das umliegende europäische Ausland.

Innovation

ManuFuture- Geschäftsstelle neu von Swissmem geführt



ManuFuture bringt KMU mit Hochschulen in Kontakt.

Swissmem hat die Geschäftsstelle von ManuFuture-CH übernommen, einer Wissens- und Technologietransferstelle für Manufacturing-Themen. Der Verein bietet sowohl auf schweizerischer Ebene als auch im europäischen Verbund eine Plattform, um Schweizer KMU aktiv bei ihren Innovationsbestrebungen zu unterstützen. ManuFuture-CH treibt die Entwicklung von zukunftsfähigen Technologien und deren Umsetzung in der und für die Produktion voran. Das Angebot umfasst Veranstaltungen, die Unterstützung bei der Planung, Erstellung und Realisierung von Innovationsprojekten sowie die Bereitstellung eines Netzwerks in Industrie und Hochschule. Zu den Mitgliedern gehören Hochschulinstitute aus den Bereichen Maschinenbau, Produktionstechnik und Automation.

Robert Rudolph erteilt Ihnen gerne weitere Auskünfte, r.rudolph@swissmem.ch. Weitere Informationen zum Verein finden Sie unter www.manufuture.ch

Nachwuchs

Lernende nach ihrer Meinung gefragt

Die MEM-Industrie ist mit über 20 000 Lernenden eine der grössten Ausbildungsbranchen der Schweiz. Doch wie attraktiv sind die aktuellen Berufslehren für Jugendliche? Swissmem hat nachgefragt.

Über 1600 Lernende haben sich an der Umfrage von Swissmem beteiligt und ihre Sicht eingebracht. Entstanden ist ein repräsentatives Stimmungsbild, das Rückschlüsse auf die aktuelle Situation der dualen Bildung in der MEM-Industrie zulässt und Hinweise auf Handlungsfelder liefert.

Erfreulich: Die Lernenden stellen den Ausbildungsbetrieben insgesamt ein gutes Zeugnis aus. Sie fühlen sich gut betreut, erachten die dualen Berufslehren als zukunftsfähig und erkennen in der Kombination aus Theorie und Praxis wichtige Vorteile gegenüber rein schulischen Ausbildungen. Verbesserungen wünschen sie sich jedoch bei der Koordi-

nation zwischen den verschiedenen Ausbildungsstätten (Betrieb, Berufsfachschule, überbetriebliche Kurse).

Perspektiven sind entscheidend

Und auch die Unternehmen sind auf unterschiedlichen Ebenen gefordert: So sind die Berufsperspektiven und die Ausbildungsqualität nicht nur Hauptfaktoren bei der Berufswahl, auch im späteren Berufsleben sind Aspekte wie das Arbeitsklima und Entwicklungsmöglichkeiten entscheidende Motivatoren.

Einen Überblick über die Nachwuchsaktivitäten von Swissmem sowie die Resultate der Lernendenbefragung finden Sie unter www.swissmem.ch/nachwuchs

Volksabstimmung

Ecopop-Initiative: schädlich und untauglich

Am 30. November kommt die «Ecopop-Initiative» zur Abstimmung. Sie will die Schweiz sowie die gesamte Erde vor einer Überbevölkerung bewahren. Deshalb fordert sie, dass die Wohnbevölkerung der Schweiz nur noch um 0,2 Prozent pro Jahr wachsen darf. Das entspricht rund 16 000 Personen. Zudem verlangt die Initiative, dass mindestens 10 Prozent des jährlichen Budgets der Entwicklungshilfe in Familienplanungsmassnahmen im Ausland fliessen. Somit müsste die Schweiz jährlich mehr als 200 Millionen Franken in Aufklärungskurse und das Verteilen von Verhütungsmitteln investieren.

Die Ecopop-Initiative ist äusserst starr formuliert und hat ein erhebliches Schadenspotenzial für die Wirtschaft. Falls sie angenommen wird, stünde für

ausländische Fachkräfte nur noch ein Minimalkontingent zur Verfügung. Dieses wäre rasch ausgeschöpft, weil Asylsuchende oder eingetragene Ausländer ebenfalls darunterfallen. Die Schweizer Wirtschaft könnte die Arbeitskräfte, die in Pension gehen, nicht mehr ersetzen. Im Weiteren ist die Initiative der falsche Ansatz zur Senkung der Geburtenzahlen in Entwicklungsländern. Mit der Zweckbindung von jährlich über 200 Millionen Franken entzöge eine Annahme der Initiative der Entwicklungshilfe viel Geld für sinnvollere Projekte.

Es formiert sich bereits eine breite Opposition gegen die Vorlage. Fast alle Wirtschaftsverbände, Parteien wie auch Umwelt- und Entwicklungsorganisationen lehnen die Initiative ab.



Weiterbildung

«Wir machen keine Superhelden aus Ihnen, aber Leader mit Format»

Gehirnforschung, Neuro- und Lernpsychologie belegen es: Mit Emotionen verknüpfte Lerninhalte wirken nachhaltig. Dies gilt auch für die Seminare und Lehrgänge der Swissmem Kaderschule – sie sind gewürzt mit Emotionen, frisch, modern, zukunftsorientiert, kräftig, stark, teamorientiert, schlagkräftig ...

 [Weitere Informationen erhalten Sie unter www.superhelden.ch](http://www.superhelden.ch)




Die Brancheninitiative setzt auf einen sorgfältigen Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Blue Competence

Ist Ihr Unternehmen besonders nachhaltig?

Blue Competence ist eine Initiative des europäischen Maschinen- und Anlagenbaus für Vorreiter in Sachen Nachhaltigkeit. Sie setzt auf gesellschaftliche Verantwortung sowie den sorgfältigen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Die Beteiligung von Unternehmen und Verbänden auf europäischer Ebene ermöglicht eine breite Plattform für die Vernetzung nachhaltiger Produktion und nachhaltiger Technologien. Auf der Basis klar definierter Ziele und nachprüfbarer Kriterien kennzeichnet die Marke «Blue Competence» alle Mitglieder, Teilnehmer und Partner als Anbieter von umweltschonenden, energie- und ressourceneffizienten sowie marktgerechten Lösungen. Swissmem und Unternehmen aus der Fachgruppe Werkzeugmaschinen und Fertigungstechnik engagieren sich im Rahmen dieser europäischen Kampagne.

 [Weitere Informationen finden Sie unter www.swissmem.ch im Bereich der Fachgruppe Werkzeugmaschinen und Fertigungstechnik. Auskünfte erteilt Christoph Blättler, c.blaettler@swissmem.ch](http://www.swissmem.ch)

Fritz-Studer-Award

Ausschreibung Forschungspreis

Studer steht für Hardware, Software, Systemintegration und Service im Bereich Präzisions-Rundschleifmaschinen. Das Unternehmen vergibt bereits zum vierten Mal einen Forschungspreis, den «Fritz-Studer-Award». Gesucht werden Arbeiten und Forschungsergebnisse, die durch innovative Denksätze Entwicklungen in der Maschinenindustrie vorantreiben. Gleichzeitig dient der Wettbewerb jungen Forschern als Plattform für ihre kreativen Lösungsansätze. Der Preis richtet sich an Absolventen europäischer Universitäten sowie (Fach-)Hochschulen technischer Richtung.


 [Weitere Informationen erhalten Sie unter www.studer.com](http://www.studer.com)

Normen-Auszug

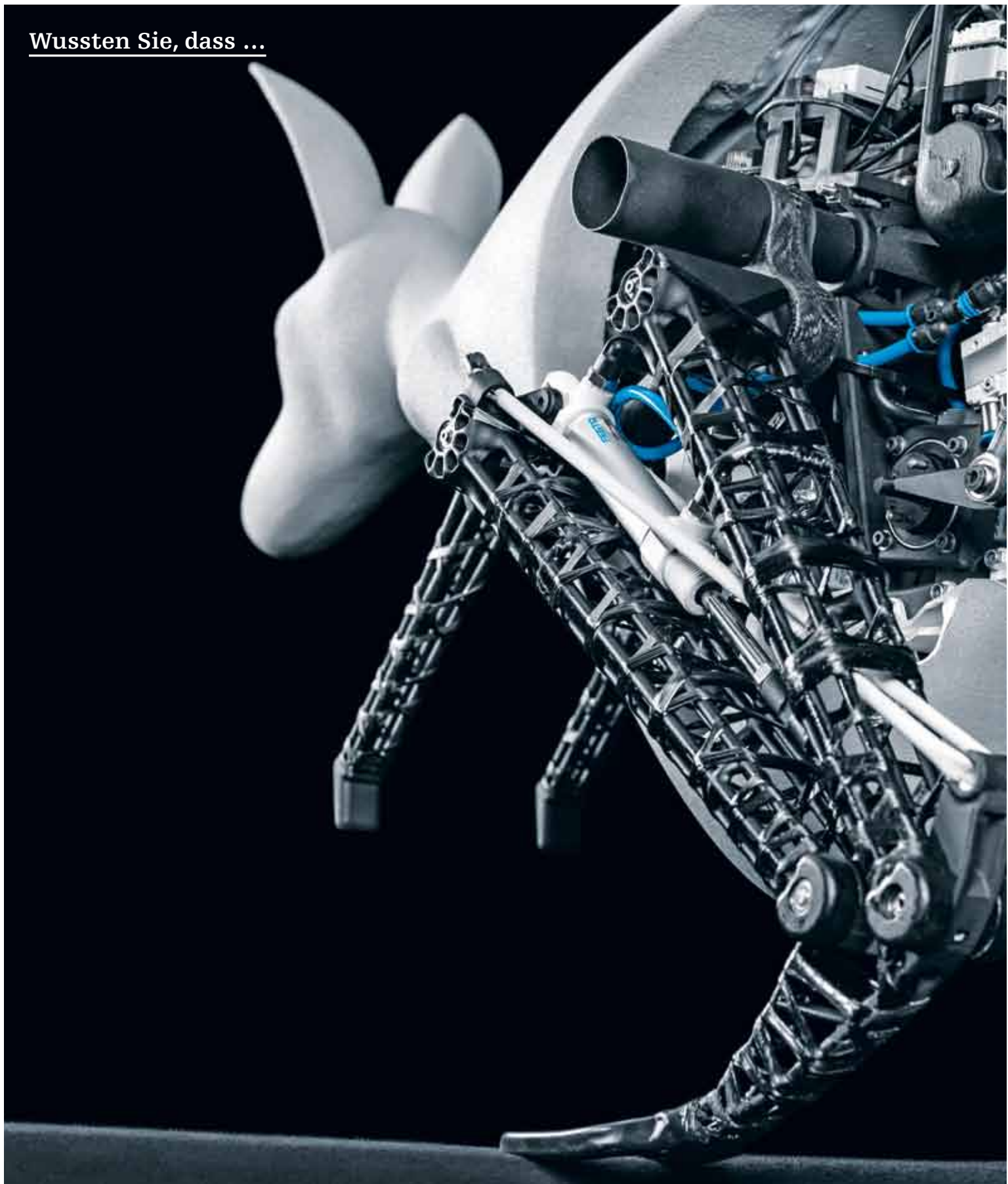
Standardwerk überarbeitet

Der Normen-Auszug gilt als Klassiker in der technischen Ausbildung und Praxis. Die Ausgabe 2014 gibt den aktuellen Stand der Normung in der Technik wieder. Wie gewohnt enthält auch die Neuauflage sorgfältig recherchierte und praxisgerecht dargestellte Inhalte. Sie umfasst internationale (ISO), europäische (EN) und nationale (SN) Normen und erläutert sie im Detail.

Die Neuauflage umfasst zudem fünf neue Themen (Eintragung tolerierte Masse, Form- und Lagetoleranzen für Gussstücke, Schrauben, Gewindebuchse für Kunststoff, Ringnutenprofile). Acht Themen wurden vollständig überarbeitet und 14 Kapitel wesentlich aktualisiert.

 [Das Buch ist in Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch erhältlich: www.swissmem-berufsbildung.ch](http://www.swissmem-berufsbildung.ch)

Wussten Sie, dass ...



... sich die Bionik auch mit Energierückgewinnung und neuen Antriebskonzepten befasst? Das «BionicKangaroo» von Festo hat eine Achillessehne aus einem Gummiband, das am hinteren Teil des Fusses und parallel zu einem Pneumatikzylinder am Kniegelenk befestigt ist. Es dämpft den Sprung, nimmt dabei die kinetische Energie auf und setzt sie für den nächsten Sprung wieder frei.

– Im Bild: Das «BionicKangaroo» von Festo.