

Swissmem Halbjahresmedienkonferenz vom 20. August 2014, Bern**«Die drei Handlungsfelder der Swissmem-Fachkräftestrategie»****Referat von Hans Hess, Präsident Swissmem**

Sehr geehrte Damen und Herren

Fachkräfte sind eine knappe, wertvolle Ressource. Anfang 2013 bezeichnete das Beratungsunternehmen McKinsey in einer Studie das Handlungsfeld der Fachkräfte als eines der fünf Topthemen zum Erhalt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-Industrie). Swissmem ist sich dessen schon seit längerer Zeit bewusst. Wir hatten in den vergangenen Jahren wiederholt kommuniziert, dass in der MEM-Branche in vielen Berufen ein Mangel an Fachkräften existiert. Um diesem Problem zu begegnen, hat Swissmem bereits 2009 eine Nachwuchsförderungs-Initiative lanciert und ein Jahr später für ihre Mitgliedfirmen Handlungsanweisungen rund um ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet.

Vor dem 9. Februar 2014 sorgten wir uns vor allem um die ungünstige demografische Entwicklung. Die Schweizer Erwerbsbevölkerung altert und parallel dazu hat die Geburtenrate abgenommen. Im Ergebnis wird dies zwangsläufig zu einem Defizit an Arbeitskräften führen. Das zwingt die Unternehmen, fehlende Fachleute auch im Ausland zu rekrutieren. Bis zum 9. Februar stand die Türe zum europäischen Arbeitsmarkt weit offen. Das Schweizer Volk hat diese Türe mit der Annahme der Masseneinwanderungs-Initiative teilweise geschlossen. Es bleibt noch ein bescheidener Spalt offen, über dessen Durchlässigkeit künftig die Politik entscheidet. Damit hat das Thema Fachkräftemangel eine neue Dimension angenommen. Der Fachkräftemangel in der MEM-Industrie dürfte sich in den kommenden Jahren deutlich verschärfen.

Alle Branchen mit Fachkräftemangel sind gefordert – so auch die MEM-Branche und damit Swissmem. Wir müssen das inländische Arbeitskräftepotential noch besser nutzen als in der Vergangenheit. Das ist einfacher gesagt, als getan. Swissmem hat deshalb in Zusammenarbeit mit Vertretern der Mitgliedfirmen die Arbeiten an der Fachkräftestrategie in den vergangenen Monaten massiv intensiviert. Heute kann ich Ihnen dazu erste Resultate präsentieren.

Berufsfelder mit Fachkräftemangel

Die Grundvoraussetzung für die Arbeit an der Fachkräftestrategie ist ein detaillierter Überblick über die Fachkräftesituation in der MEM-Branche. Swissmem hat das Beratungsunternehmen B,S,S. Basel beauftragt, diese zu analysieren und Antworten auf folgende Schlüsselfragen zu erarbeiten:

1. In welchen MEM-Berufsfeldern ist ein Fachkräftemangel zu beobachten?
2. Welche demografische Entwicklung zeichnet sich ab?
3. Welches inländische Fachkräftepotenzial könnte zusätzlich genutzt werden?

Das Beratungsbüro B,S,S. Basel analysierte diesen Sommer elf Berufsfelder, die in der MEM-Industrie besonders häufig vorkommen. B,S,S. kommt zum Schluss, dass in fünf der elf untersuchten Berufsfeldern der MEM-Industrie ein Verdacht auf Fachkräftemangel existiert. Konkret handelt es sich um die Berufsfelder

- MEM-Informatiker
- MEM-Ingenieurberufe
- Maschinisten
- MEM-Techniker
- Technische Fachkräfte

In Bezug auf die Frage der demografischen Entwicklung ergaben die Untersuchungen, dass in den elf untersuchten Berufsfeldern derzeit jährlich rund 17'000 Personen pensioniert werden. In den nächsten fünf Jahren müssen also jährlich 17'000 Personen neu dazugewonnen werden, um die Zahl der Beschäftigten konstant zu halten. Wenn die Firmen zudem wachsen wollen, braucht es darüber hinaus zusätzliche Arbeitskräfte.

Zusätzliches Potenzial an Arbeitskräften

Bei der Kernfrage, welches inländische Potenzial zusätzlich genutzt werden kann, benennt B,S,S. Basel vier Ansatzpunkte:

- mehr Frauen in die MEM-Branche bringen,
- die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitpensen anpassen,
- den Anteil der Frühpensionierungen reduzieren und
- die Erwerbsquote zu erhöhen.

Der Anteil der Frauen in der MEM-Industrie beträgt zurzeit lediglich 25 Prozent. Das ist wenig im Vergleich zur Gesamtwirtschaft, die einen Frauenanteil von 46 Prozent aufweist. Mit Ausnahme der kaufmännischen und der übrigen verarbeitenden Berufe liegt der Frauenanteil in den MEM-Berufsfeldern teilweise sogar unter 10 Prozent. Entsprechend gross ist theoretisch das unausgeschöpfte Arbeitskräftepotenzial bei den qualifizierten Fachfrauen.

Eng mit dem Thema des Geschlechts ist jenes der Teilzeitarbeit verknüpft. In der MEM-Branche arbeiten 87 Prozent aller Mitarbeitenden mehr als 90 Prozent. Das ist weit mehr als in der Gesamtwirtschaft, wo der Vollzeitanteil bei 67 Prozent liegt. Ein zusätzliches Arbeitskräftepotenzial für die MEM-Industrie liegt also bei Personen, die Teilzeit arbeiten wollen. Das gilt sowohl für Frauen wie auch für Männer.

Ein gewisses Potenzial liegt auch in der Reduktion der Frühpensionierungen. In der Alterskategorie der 55- bis 64-Jährigen zeigt sich, dass die elf Berufsfelder aggregiert eine leicht überdurchschnittliche Frühpensionierungsrate aufweisen. Betroffen sind insbesondere Maschinisten, technische Fachkräfte, kaufmännische und administrative Berufe sowie MEM-Informatiker. Bezüglich der Erwerbsquote liegt das grösste theoretische Potenzial bei Personen im Alter von über 64 Jahren, wo die Erwerbsquote in allen Berufsfeldern praktisch bei null liegt.

Fazit

Die Ergebnisse der B,S,S. – Studie sind keine Überraschung. Sie bestätigen den weit verbreiteten Fachkräftemangel in der MEM-Industrie. Neu ist, dass sie detailliert aufzeigt, in welchen Berufsfeldern und Bereichen die MEM-Branche ihre Anstrengungen verstärken muss. Zudem gibt sie wertvolle Hinweise auf mögliche Massnahmen.

Es ist ja bekannt, was geschieht, wenn eine wertvolle Ressource in einem Land knapp wird. Sie wird teurer. Als Reaktion verlagern viele Nachfrager ihre Aktivitäten in eine Region, wo dieses Gut in ausreichender Menge sowie preisgünstiger zu haben ist. Ich bin nicht so sehr besorgt um die Unternehmen. Sie werden Wege finden – wenn nötig eben im Ausland. Ich Sorge mich vor allem um den Werkplatz Schweiz. Ohne genügend Fachkräfte wird er an Bedeutung einbüßen. Das wirkt sich negativ auf die gesamte Volkswirtschaft aus, denn die Industrie erwirtschaftet rund 20 Prozent des BIP. Ohne genügend Fachkräfte werden die Finanzierung unseres Wohlstands und unserer Sozialwerke spürbar beeinträchtigt. Swissmem fühlt sich deshalb verpflichtet, mit einer Fachkräftestrategie Gegensteuer zu geben.

Swissmem Fachkräftestrategie

Wir haben diese Fachkräftestrategie in den vergangenen Monaten in den Grundzügen definiert. Sie umfasst drei Handlungsfelder:

1. Nachwuchsförderung
2. Frauen und Familie
3. Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

A. Nachwuchsförderung in der MEM-Industrie

Auf das Handlungsfeld Nachwuchsförderung gehe ich heute nicht speziell ein. Dieses ist bereits gut etabliert und zeigt Erfolge. So gelingt es Swissmem-Mitgliedfirmen innerhalb der technischen Berufe überdurchschnittlich gut, ihre Lehrstellen zu besetzen. Swissmem hat zudem den Industrietag 2014 unter das Thema der Förderung der Jungen und Verbesserung der Attraktivität der Lehre gestellt. Das Fazit dieser Veranstaltung war: Für viele Jungen und Mädchen ist die Berufslehre der eigentliche Königsweg für den Einstieg ins Berufsleben. Sie bildet eine optimale Basis für eine erfolgreiche Karriere in der Industrie. In einigen Berufsfeldern sind die Ausbildungsanstrengungen allerdings zu gering, um den Erneuerungsbedarf zu decken. Es handelt sich dabei um die Berufsfelder Metallbearbeitung, MEM-Metallbau und Metallverbindung, Maschinenbau und -unterhalt sowie bei den Maschinisten.

B. Frauen / Familien

Zuerst zum Handlungsfeld «Frauen / Familien». Es muss unser Ziel sein, die Zahl der Frauen in der MEM-Industrie deutlich zu erhöhen. Die Gründe, warum so wenige Frauen in der MEM-Industrie arbeiten, sind vielfältig. Die häufigsten Aussagen dazu sind, dass Frauen mit Kindern das Privatleben mit dem Beruf in Einklang bringen wollen. Zudem bemängeln Frauen das Angebot an strukturierter Kinderbetreuung oder die zu hohen mit einer Betreuung verbundenen Kosten. Ebenso betonen die befragten Mütter grosse Schwierigkeiten, die Arbeit nach einem Mutterschaftsunterbruch wieder aufzunehmen. Schwierig sei aufgrund des geringen Frauenanteils in der Branche die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch. Und häufig fehlt den Frauen schlicht das Interesse an der Technik.

Tatsache ist, dass Frauen für Industriebetriebe genauso geeignet sind wie Männer. Zudem erhalten sie in der MEM-Industrie denselben Lohn wie die Männer. Das beweist der brancheninterne Salärvergleich

von Swissmem. An diesem Salärvergleich, der seit 2004 von Landolt & Mächler Consultants durchgeführt wird, beteiligen sich zurzeit sich rund 300 Unternehmen.

Auf dem Weg, mehr Frauen für die MEM-Industrie zu gewinnen, vertraut Swissmem auf folgende vier Säulen:

1. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern
2. Die Kinderbetreuung fördern
3. Frauen für eine Tätigkeit in der Industrie motivieren und
4. Bei den Mädchen in die Frühförderung investieren sowie deren Interesse an Technik erhöhen

Vereinbarkeit Familie – Beruf

In meinen Augen müssen die Unternehmen Wege finden, wie sie für das Bedürfnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, Lösungen anbieten können. Dieses Bedürfnis beschränkt sich nicht nur auf Frauen. Den Männern ist dies genauso wichtig. Karriereperspektiven dürfen damit nicht in Frage gestellt werden. Ich erwähne dazu nur einige wenige Massnahmen, die sowohl KMUs wie auch die grossen Unternehmen umsetzen können, um diesem Bedürfnis gerecht zu werden:

- Der konsequente Einsatz von Jahresarbeitszeit, gleitende sowie flexible Arbeitszeiten erleichtern es den Mitarbeitenden, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Je weiter der Rahmen, desto reibungsloser können sie die Arbeitszeit mit den familiären Pflichten in Einklang bringen.
- Die stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit erleichtert nach einer längeren Abwesenheit den Wiedereintritt ins Berufsleben.
- Die Möglichkeit, die Arbeitszeit während den Schulferien zu reduzieren, erleichtert den Müttern die Kinderbetreuung.
- Modelle wie z.B. Jobsharing und Homeoffice erlauben ebenfalls eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Kinderbetreuung

Wenn es darum geht, Frauen für die Industrie zu gewinnen, ist die Kinderbetreuung zweifellos ein wichtiger Faktor. In vielen Regionen und Gemeinden der Schweiz gibt es diesbezüglich einen Nachholbedarf. Swissmem unterstützt die Initiative des Bundes, hier Fortschritte zu erzielen. Auch Swissmem erachtet es als wichtig, dass Kantone und Gemeinden für ein bedarfsgerechtes und finanziell tragbares Angebot an familien- und schulergänzenden Tagesstrukturen sorgen. Aber auch die Firmen können etwas dafür tun. Swissmem schlägt folgende Massnahmen vor:

- Die Unternehmen können – ev. in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen – die Familien in der Kinderbetreuung unterstützen. Denkbar sind u.a. Hilfe bei der Aufnahme der Kinder in Kinderkrippen, Organisation von Mittagstischen in Betriebskantinen, Abholdienste, Aufenthaltsräume für Kinder, Organisation von Ferienlagern.
- Die Unternehmen können Teilzeitarbeit unabhängig vom Geschlecht begünstigen. Zudem sollte die Möglichkeit bestehen, den Beschäftigungsgrad der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den jeweiligen Lebensabschnitt anzupassen.

Motivation der Frauen für die MEM-Industrie

Zum Punkt 3, der Förderung der Motivation der Frauen für eine Tätigkeit in der Industrie, entwickelt Swissmem zurzeit drei Aktivitäten:

- Swissemem bereitet einen Kurs an der Kaderschule vor, der speziell auf Frauen ausgerichtet ist, die nach einem Unterbruch wieder ins Erwerbsleben einsteigen möchten.
- Es ist ein Mentoren-Club für weibliche Fachkräfte in Planung, der qualifizierte Mitarbeiterinnen auf ihrem Karriereweg beraten soll.
- Ein Networking-Club soll Frauen in der MEM-Industrie für den Erfahrungsaustausch zusammen zu bringen. Swissemem plant im Verlauf des Jahrs 2015 je ein Treffen in der Deutschschweiz, der welschen Schweiz und im Tessin.

Frühförderung der Mädchen

Um den Anteil der Frauen in der MEM-Industrie zu erhöhen, ist es entscheidend, in die Frühförderung von Mädchen zu investieren. Wir müssen die Basis der an Technik interessierten jungen Frauen erweitern. Heute weiss man, dass das Interesse für Technik bereits auf Primarschulstufe geweckt werden muss. Danach ist es zu spät. Das gilt für Mädchen wie bei Jungen. In ihrer Nachwuchsförderung unterstützt Swissemem diverse derartige Initiativen. Swissemem plant, diese Aktivitäten künftig gezielt auf Mädchen auszurichten. Den Unternehmen empfehlen wir zudem, den Nationalen Zukunftstag bewusst für die Mädchenförderung zu nutzen. Das ist ein sehr gute Gelegenheit, Mädchen die beruflichen Möglichkeiten in der Industrie nahe zu bringen und die traditionellen Rollenbilder zu eliminieren.

C. Ältere Mitarbeitende in der Industrie

Soviel zum Handlungsbereich «Frauen / Familien». Ich wende mich nun dem Handlungsbereich «Ältere Mitarbeitende» zu. In den letzten Jahren haben wir festgestellt, dass in vielen Unternehmen das Bewusstsein für die Herausforderungen des demografischen Wandels zu wenig ausgeprägt ist. Solange sie Fachkräfte auf dem in- und ausländischen Arbeitsmarkt finden, besteht kaum ein Anreiz, sich unternehmensintern auf den bevorstehenden Wandel vorzubereiten. Hier ist ein Umdenken in den Unternehmen notwendig. Um das Bewusstsein in den Firmen für den demografischen Wandel zu stärken, empfiehlt Swissemem einen Demografie-Fitnesscheck. Das Tool «Demografix» ermöglicht eine Online-Analyse zur demografischen Entwicklung in einem Unternehmen. Es deckt bestehende oder zukünftige Probleme auf.

Ein nicht zu unterschätzendes Potenzial liegt gemäss B,S,S. Basel in der Weiterbeschäftigung von älteren Mitarbeitende nach Erreichen des Rentenalters. Zudem darf es Frühpensionierungen nur noch in Ausnahmefällen geben. Dieses Vorgehen ist unter zwei Gesichtspunkten effektiv und sinnvoll: Das Fachkräftepotenzial wird durch sehr erfahrende Mitarbeitende erweitert und die Zahl der Pensionäre sinkt, was die Altersvorsorgeeinrichtungen entlastet.

Bezüglich den Massnahmen im Handlungsbereich «Ältere Mitarbeiter» baut Swissemem auf vier Säulen:

1. Die Handlungsempfehlungen «Swissemem BestPractices 50+» in den Firmen umsetzen
2. Eine horizontale Entwicklung der Karriere in den Unternehmen ermöglichen
3. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement einführen und
4. Die berufliche Vorsorge flexibilisieren

Handlungsvorschläge «Swissemem BestPractices 50+»

Zum Punkt 1: Bereits 2010 hat die Arbeitsgruppe «Swissemem BestPractices 50+» konkrete Handlungsvorschläge für den Umgang mit älteren Mitarbeitenden ausgearbeitet. Diese werden zurzeit verfeinert, in konkrete Massnahmen zusammengefasst und priorisiert, um sie dann in den Mitgliedfirmen zu etablieren. Ich erwähnte hier nur zwei Beispiele:

- Die Unternehmen können altersdurchmischte Teams schaffen, um den Erfahrungsschatz älterer Mitarbeitenden zu sichern und diesen mit dem Innovationsdrang jüngerer Generationen zu vereinen.
- Ein weiteres Beispiel ist das Mentoring. Im Gegensatz zu den altersgemischten Teams ist ein Lern-Tandem eine strukturiertere Form des Wissenstransfers. Dabei begleitet ein älterer und erfahrener Kollege einen jüngeren Mitarbeitenden in seiner beruflichen Weiterentwicklung.

Horizontale Entwicklungsmöglichkeiten der Karriere

Swissmem empfiehlt den Unternehmen, Berufslaufbahnen zu schaffen, die alternativ zum traditionellen vertikalen Karriereweg auch horizontale Wege der beruflichen Weiterentwicklung ermöglichen. Dies bedingt eine HR-Strategie, welche Mitarbeitenden ab 50 frühzeitig alternative Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens aufzeigt und sie gezielt darauf vorbereitet.

Die Beschäftigten müssen sich gleichzeitig darauf einstellen, dass sich Tätigkeiten und Funktionen entlang des Karriereweges verändern. Auch das Zurücktreten von Führungsverantwortung kann Teil einer solchen Neuorientierung sein. Das wird den Betroffenen einen Teil der Arbeitslast abnehmen, wird sich aber zwangsläufig auch auf den Lohn auswirken. Auch hier braucht es ein Umdenken. Die Erwartung einer kontinuierlichen Lohnsteigerung bis hin zur Pensionierung muss revidiert werden. Der Höhepunkt von Leistung und Lohn wird so für viele Menschen vor dem 65. Altersjahr erreicht. Das sollte aber für die meisten Menschen kein Problem darstellen, weil in dieser Lebensphase die grossen Ausgaben für die Ausbildung der Kinder bereits getätigt sind.

Weil bei älteren Mitarbeitenden vor allem die qualitative und weniger die quantitative Arbeit im Vordergrund stehen sollte, kann der Beschäftigungsgrad des älteren Mitarbeiters progressiv abnehmen. Das entspricht grundsätzlich einem Bedürfnis älterer Mitarbeitenden. Unternehmen müssen in dieser Phase dafür sorgen, dass das Know-how von den älteren auf jüngere Mitarbeitende übertragen wird. Das geschieht am besten in altersdurchmischten Teams.

Gesundheitsmanagement

Der dritten Säule, dem Gesundheitsmanagement, kommt ebenfalls eine immer wichtigere Rolle zu. Ein Gesundheitsmanagement ist notwendig, wenn die älteren Mitarbeitenden möglichst lange im Unternehmen gehalten werden sollen. Gesundheitliche Vorsorge und Arbeitsschutz spielen dabei eine zentrale Rolle. Neben dem «klassischen» Gefahren- und Arbeitsschutz können betriebliche Gesundheitsangebote und eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung massgeblich zum Erhalt der physischen und kognitiven Leistungsfähigkeit sowie der Produktivität beitragen. Diese Anstrengungen lohnen sich am Ende für beide Seiten: Die älteren Mitarbeitenden bleiben länger körperlich und geistig aktiv. Und die Firmen können länger auf die Kompetenzen und die Leistungsfähigkeit erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bauen. Auch hier nur einige Beispiele, was Unternehmen tun können:

- Im Sinne der Prävention können Firmen regelmässige Gesundheitsuntersuchungen für alle Mitarbeitenden anbieten.
- Betriebe können dafür sorgen, dass in der Mitarbeiterkantine gesundes Essen serviert wird und am Arbeitsplatz täglich frisches Obst und Wasser zur Verfügung steht.
- Firmen können ihren Beschäftigten Mitgliedschaften in Gesundheits- und Fitnessseinrichtungen subventionieren.
- Bei Umschulungen älterer Mitarbeitenden müssen die Betriebe darauf achten, dass die neue Funktion den physischen Kapazitäten gerecht wird und es ihnen erlaubt, ihre Qualifikationen sowie Kompetenzen auszuschöpfen.

Flexibilisierung der Beruflichen Vorsorge

Die letzte Säule dreht sich um die Flexibilisierung der Beruflichen Vorsorge. Dabei ist auf gesetzgeberischer Ebene ein Katalog von Massnahmen zu prüfen; so z.B. die Abschaffung des starren ordentlichen Pensionsalters und die Festlegung einer Untergrenze für Frühpensionierungen sowie die Möglichkeit von Teilrenten. Je weiter der Zeitpunkt der Pensionierung hinausgeschoben wird, desto höher fällt die Rente aus.

Da diese Flexibilisierung auf gesetzgeberischer Ebene ein längerdauernder Prozess ist, müssen in einem ersten Schritt die auf reglementarischer Ebene zur Verfügung stehenden Möglichkeiten in den Unternehmen besser genutzt werden. Das Ziel dabei ist, einerseits flexible Lösungen für die Pensionierung anzubieten und andererseits Anreize zu schaffen, ältere Mitarbeiter einzustellen bzw. weiter zu beschäftigen. Swissmem schlägt folgende Lösungen vor:

- Die Beitragssätze des Unternehmens für Mitarbeitende ab 58 Jahren sollten konstant bleiben. Damit sind die Arbeitgeberkosten für ältere Mitarbeitende kaum bzw. nur unwesentlich höher als jene für jüngere Mitarbeitende. Es gilt dabei das Beitragsprimat: Zusätzliche Beiträge führen zu steigenden Rentenleistungen. Damit wird der längere Verbleib im Erwerbsleben gefördert.
- Rentenbildende Beitragszahlungen sollten bis zum 70. Altersjahr möglich sein.
- Es sollten individuelle Wahlmöglichkeiten für einen flexiblen Rückzug aus dem Erwerbsleben angeboten werden, so z.B. Teilaltersrücktritte (stufenweise Pensionierung).

Im Interesse eines möglichst grossen Fachkräftepools sollten die Unternehmen zudem die Möglichkeiten zur Frühpensionierung eher einschränken als ausbauen.

Insgesamt enthält die Swissmem Fachkräftestrategie eine Vielzahl von Empfehlungen und Anregungen. Die Arbeit ist aber noch lange nicht zu Ende. Wir werden weiterhin intensiv an diesen Themen arbeiten. Wenn die MEM-Industrie ein zusätzliches Fachkräftepotenzial im Inland ausschöpfen will, braucht es kreative Ideen und es braucht den Willen, diese umzusetzen. Da und dort müssen wohl auch alte Zöpfe abgeschnitten werden. Umsonst wird das alles kaum zu haben sein. Ich bin aber überzeugt, dass sich diese Investitionen in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lohnen werden. Und je früher eine Firma damit beginnt, desto grösser ist die Chance, das bestehende Potenzial an sich zu binden. Denn eines ist klar: der heute schon klar sichtbare Fachkräftemangel wird sich angesichts der Zuwanderungsbeschränkungen weiter akzentuieren. Und ohne genügend qualifizierte Fachkräfte wird der Werkplatz Schweiz langsam aber stetig ausgehungert.

Link zur B,S,S.-Studie: www.swissmem.ch/studie

Bern, 20. August 2014

Weitere Auskünfte erteilt:

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