

Bellach, 02.02.2012

Ansprache Infoveranstaltung „Nachholbildung Produktionsmechaniker/in EFZ“

Donnerstag 02.02.2012

Sehr geehrte Damen und Herren

Ich freue mich, dass ich heute das Eröffnungsreferat zur Veranstaltung „Nachholbildung Produktionsmechaniker“ halten darf. Erlauben Sie mir zuerst ein wenig die industrielle Ausgangslage zu schildern, bevor ich auf das eigentliche Thema des heutigen Anlasses, eben die Nachholbildung zum Produktionsmechaniker/in EFZ, eingehe.

Hier in der Schweiz hat der zweite Sektor einen Anteil von 21.5% oder 118 Milliarden CHF am gesamten Bruttoinlandprodukt BIP. Die Rahmenbedingungen für die Industrie sind gekennzeichnet durch extrem schnelle Veränderung der Wirtschaftswelt. Wir haben global gesehen die gewaltige Verschiebung von West nach Ost. Und wir haben eine starke Verschiebung hin zu Oligopolen. In ganz wichtigen Bereichen gibt es heute nur noch wenige, sehr grosse Unternehmen; das verschiebt die Spielregeln, das bringt Veränderung, insbesondere für die kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Zudem haben wir um uns herum eine gewaltige Schuldenkrise. Noch schwieriger als das Schuldenproblem selbst ist aber die Unplanbarkeit der realen Entwicklung, denn niemand weiss derzeit genau wie sich die europäische Konjunktur in den nächsten 12 Monaten entwickeln wird. Für uns Schweizer resultieren ein zu starker Franken und damit verbunden die Gefahr einer wirtschaftlichen Abkühlung.

Aber wir haben in der Schweiz auch ausgezeichnete Strukturen. Wir haben ein enorm hohes Innovationspotential, wir haben den viel beschworenen Arbeitsfrieden, wir haben eine, aus meiner Sicht hervorragende Hochschullandschaft und wir haben ein weltweit beneidetes duales Ausbildungssystem – wir haben schlicht Kompetenz in Präzision, Mikrotechnologie, Maschinenbau, Medizintechnik, Uhrenindustrie und, und, und. Die Träger dieser Kompetenz sind vielfach führende Spitzenunternehmen ihrer jeweiligen Branchen. Das sind Werte, die uns kurzfristig kaum jemand streitig machen kann.

Diese kurze Kennzeichnung der Rahmenbedingungen, schnelle Veränderungen der Wirtschaftsgeografie, dramatische Schuldenkrise um uns herum, konjunkturelle Risiken und ausgezeichnete Grundstrukturen – diese Rahmenbedingungen haben letztlich Konsequenzen.

Die wesentlichste Konsequenz mit der wir alle, die wir in der Industrie tätig sind, konfrontiert sind, ist der klare Trend nach Osten. Die Chinesen und andere haben eine gewaltige Dynamik, eine Altersstruktur die wesentlich attraktiver ist als diejenige in Westeuropa oder den USA; sie schaffen es im Moment, dort das Kapital und die Technologie. Sie haben aber auch ein Bewusstsein, das von Wettbewerb, von Arbeitsethos uns von extrem hoher Dynamik geprägt ist. Verabschieden wir uns, wenn wir an den Osten denken, bitte von Low Cost und von arroganten, herabblickenden Ideen. Der Wille nach vorn zu kommen, der Wille nach oben zu kommen, ist dort enorm stark. Arbeitszeiten von 60 Stunden und mehr sind an der Tagesordnung und bei Löhnen von 200\$ bis 300\$ pro Monat wird in China sehr viel in Automation investiert um die Lohnkosten zu senken! Durch die schnellen Erneuerungszyklen infolge hoher Wachstumsraten wird man in China auch bald Technologievorsprünge in Bereichen haben, die wir heute noch als eine europäische Domäne betrachten.

Eine weitere Konsequenz der Rahmenbedingungen ist der Produktivitätsdruck. Der Produktivitätsdruck, der auf allen Industrieunternehmen hier in der Schweiz lastet, ist gewaltig. Der Produktivitätsdruck wird dazu führen, dass wir entweder in viel flexiblere oder noch produktivere Technologien oder eben beides investieren müssen. Wir werden folglich in allen betrieblichen Bereichen noch bessere, reale Qualifikationen brauchen. Darunter verstehe ich die Qualifikation mit der wir eine bestimmte betriebliche Stelle tatsächlich besetzen können und ausdrücklich nicht die Qualität der Ausbildungen selbst. Letztere scheint mir auf international höchstem Niveau vom Mechaniker bis zum Ingenieur.

Eine dritte Konsequenz wird der Innovationsdruck sein. Wir müssen sowohl in unseren Produktionsprozessen als auch in unseren Produkten Technologiesprünge erreichen; rein evolutive Weiterentwicklungen, wie wir sie über Jahrzehnte gewöhnt waren, werden nicht mehr reichen. Wir müssen auch hier Gewohntes über Bord werfen, radikal hinterfragen ob das, was wir und wie wir es tun, morgen noch gefragt sein kann. Dieser Innovationsdruck ist viel grösser als er in der Vergangenheit war. Damit wir das können müssen wir auch unsere Kompetenzen erweitern.

Ich will aber keineswegs in düsteren Farben malen. Wir, die Schweizerische Industrie, haben eine weltweit angesehene Spitzenstellung und unsere Rahmenbedingungen sind aus internationaler Sicht herausragend. Aus unseren Kompetenzen und unseren Strukturen ergeben sich für die Zukunft genau so Chancen, wie wir sie in der Vergangenheit hatten und nutzen konnten. Wir haben die Fähigkeit innovativ zu sein und wir haben starke Marken. Durch die Dichte international führender Firmen in der Schweiz und in den angrenzenden Ländern haben wir die Möglichkeit, Innovationen und Gesamtlösungen für unsere Kunden schneller und effizienter als viele unserer Wettbewerber zu entwickeln.

Wir werden in den nächsten 5-10 Jahren auf jeden Fall sehr starke Veränderungen erleben, es werden einzelne Betriebe verschwinden und gleichzeitig neue entstehen, es werden Betriebe umstrukturiert werden müssen und es werden neue Technologien einzuführen sein – das alles hat starke Konsequenzen für den einzelnen Mitarbeitenden in unseren Industriebetrieben. Und es ist unsere gemeinsame Aufgabe, Strukturwandel innerbetrieblich und überbetrieblich aktiv miteinander zu gestalten.

Aus gesellschaftlicher Sicht ist die Zielsetzung, für jeden einzelnen Einwohner dieses Landes Perspektiven zu erhalten beziehungsweise zu schaffen, die wichtigste. Und das muss für die ganz jungen Menschen genauso wie für die älteren gelten. Die Fähigkeit zu kommunizieren und sich zu qualifizieren ist ein Schlüssel dafür, die Zukunft aktiv zu gestalten und sicherzustellen, dass bei diesem Strukturwandel nicht zu viele Menschen in irgendeiner Form persönlich auf der Strecke bleiben.

Vor diesem Hintergrund freue ich mich ausserordentlich, dass wir heute hier über einen Baustein in diesem Qualifikations- und Veränderungsprozess sprechen, über einen innovativen, höchst erfreulichen Baustein, eben die Nachholbildung mit dem Ziel Produktionsmechaniker/in mit Eidg. Fähigkeitszeugnis. Es geht darum, Mitarbeitenden ohne Berufsabschluss trotz Schichtbetrieb berufsbegleitend den Lehrabschluss zum Produktionsmechaniker zu ermöglichen. Das Konzept basiert auf der bereits vorhandenen Möglichkeit der Nachholbildung gemäss dem Berufsbildungsgesetz und der Berufsbildungsverordnung.

Die Ausbildung zum Produktionsmechaniker dauert mit diesem Konzept 2 statt 3 Jahre. Trotz verkürzter Dauer handelt es sich um eine vollwertige Berufslehre, die der normalen Berufslehre gleichgestellt ist. Nach Abschluss dieser Berufslehre stehen alle Türen für weitergehende Aus- und Weiterbildungen offen. Das besondere am hier vorzustellendem Ausbildungsgang ist, dass der Unterricht an zwei Vormittagen und zwei Nachmittagen jeweils identisch angeboten wird: Damit hat jeder Schichtarbeitende individuell die Möglichkeit, abgestimmt auf seinen Schichtplan, den Unterricht zu besuchen ohne Abwesenheiten im Betrieb zu verursachen. Hier liegt die eigentliche Innovation dieses Konzeptes.

Je nach Eignung und Vorabklärung werden 3-5 Wochen Blockausbildung als Vorbereitung auf die Teilprüfung erforderlich sein. Hier muss zwischen Betrieb und Auszubildenden unter Berücksichtigung der Urlaubssituation und der Gleitzeitkonten eine geeignete Lösung gefunden werden.

Dieses Konzept erachten wir seitens der Fraisa als zukunftsorientiert und wir werden unsere eigene Belegschaft motivieren, diese Chance zu nutzen. Wir erwarten uns, dass diejenigen, die an einer solchen Ausbildungsmassnahme teilnehmen, eine veränderte Einstellung, ja ein verändertes Selbstverständnis erfahren werden und sich noch stärker mit dem was sie tun identifizieren werden.

Selbstverständlich werden wir in der Summe einen höheren Qualifikationsstand in unserem Personal haben als es heute der Fall ist. Insbesondere, weil wir, wie sie alle wahrscheinlich auch, im Schichtbetrieb doch nach wie vor auf Anlernkräfte angewiesen sind. Wir können auf diese Art und Weise aber mit dem bestehenden Personal auch in die nächsten technologischen Weiterentwicklungen hineingehen, weil sich das Personal sozusagen mitentwickelt. Wir müssen also nicht erfahrene Kollegen mit wenig Qualifikation gegen besser Qualifizierte aber weniger Erfahrene austauschen, sondern können auf die Erfahrung unserer bewährten Leute aufbauen. Schlussendlich erwarten wir uns in der Fraisa ganz konkret eine weitere Steigerung unseres betriebswirtschaftlichen Erfolges durch mehr Flexibilität, mehr Einsatz und mehr Qualifikation des Personals. In unserem Hause sind derzeit 56 Personen ohne Ausbildungsabschluss beschäftigt.

In volkswirtschaftlicher Sicht werden wir natürlich zuerst einmal einen zusätzlichen Aufwand betreiben. Natürlich entstehen auf der Staatsseite Kosten für die Ausbildungsmaßnahme, zumal wir ja zusätzliche Kursangebote spezifisch auf diese Nachholbildung schaffen müssen. Auf der Nutzenseite können wir volkswirtschaftlich mit Sicherheit verbuchen, dass die Produktivität derjenigen Personen, die diese Ausbildung durchlaufen steigt. Letzten Endes wird diese höhere Produktivität auch dazu beitragen, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko insgesamt absinkt und die wesentlich höhere Flexibilität und Vermittelbarkeit von Personen mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis Phasen von Arbeitslosigkeit deutlich verkürzt wird. Wer eine Qualifikation hat, ist sofort wieder im Arbeitsprozess integriert. Das war 2009 im FRAISA Jobcenter so und das kann man derzeit am Sappi Job Center sehen. Volkswirtschaftlich bin ich also fest davon überzeugt, dass wir es hier nicht mit zusätzlichen Kosten, sondern mit einer hoch effizienten, hoch wirksamen Investition zu tun haben.

Das bringt mich auf den Aspekt der gesellschaftlich-soziologischen Bedeutung. Wir haben politisch in den 22 Jahren, die ich in diesem Land wohnen, leben und arbeiten darf, uns kaum mit einem Thema so intensiv beschäftigt, wie mir unserem Aussenverhältnis und der Einwanderung in die Schweiz. Einwanderung wirft die Frage der Integration auf und Qualifikation hat damit viel zu tun? Lassen Sie mich das am Beispiel der Industrie aufzeigen. Wir alle wissen, dass zirka 22% der Bevölkerung in diesem Land nicht den Schweizerpass haben. In der Schweiz sind im zweiten Sektor heute 23% aller Beschäftigten, etwa 1 Million Menschen, tätig. Von dieser Million Beschäftigten in Industrie & Gewerbe sind 37% Ausländer. Wir können annehmen, dass insgesamt, wenn wir die Schweizer mit Migrationshintergrund, zu denen ich mich auch zählen darf, mitrechnen, wir von etwa 42-45% Ausländern in Industrie und Gewerbe ausgehen können.

Bei uns in der Fraisa sind 36% der Beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund. Wenn ich das Beispiel der Fraisa weiterentwickle, dann haben wir von 182 Vollzeitbeschäftigten 126 Personen mit Berufsausbildung und 56 ohne Berufsausbildung. 58 der 126 erstgenannten Personen haben eine höhere weiterführende Qualifikation. Wenn wir uns nun die Personen mit Berufsausbildung anschauen, so sind 27% davon Ausländer. Schauen wir uns Beschäftigte ohne Berufsausbildung an, so sind in unserem Fall 54% Ausländer. Schauen wir uns die Personen mit höherer Qualifikation an, so sind davon nur 17% Ausländer.

Das heisst nichts anderes, als dass gut 40% der industriellen Wertschöpfung der Schweiz durch ausländische Arbeitskräfte erwirtschaftet werden. Und mit steigendem Qualifikationsabschluss nimmt die Ausländerquote rapide ab. Das ist das Ergebnis der vergangenen Migrationsströme. Heute wissen wir alle das insbesondere aus der BRD eher höher qualifizierte Personen in die Schweiz einwandern, aber in der Summe derer die hier sind und in der Industrie beschäftigt sind, haben wir noch eine ganz andere Problematik, nämlich dass die Quote der Personen mit Migrationshintergrund und gutem Ausbildungsabschluss unterdurchschnittlich ist. In diesem Sinne heisst integrieren, Chancengleichheit zu schaffen. Es heisst, dass wir den Leuten die Chance geben müssen, die realistische Chance, sich zu qualifizieren, dass wir dafür sorgen müssen, dass zwischen Inländern und Personen mit Migrationshintergrund ein Ausgleich in den Qualifikationsniveaus stattfindet. Gelingt das nicht, haben wir in den Industriebetrieben und letztlich in der Gesellschaft noch allzu lange ein spannungsbeladenes Oben- und Unten-Verhältnis. Das muss zu sozialen Spannungen führen, das muss auch zu innerbetrieblichen Spannungen führen. Chancengleichheit schafft Integration. Und niederschwellige Qualifikationsangebote wie die Nachholbildung schaffen Chancengleichheit. Also auch unter soziologisch-gesellschaftlichen Aspekten scheint mir die Nachholbildung ein Projekt mit Vorbildcharakter zu sein.

Lassen Sie mich damit zur Frage kommen, wie sich eine Teilnahme an der Nachholbildung aus meiner Sicht für den einzelnen Mitarbeitenden auswirkt. Einerseits wird er natürlich dadurch einen aktiven Beitrag zu seiner eigenen Arbeitsplatzsicherheit leisten, einerseits weil er sein Unternehmen stärker macht und andererseits, weil im Falle von technologischen oder strukturellen Veränderungen, seine Position innerbetrieblich gestärkt ist. Er kann unter Umständen weil er sich für wichtigere, stärkere, produktivere Aufgaben qualifiziert, auch eine positive Einkommensentwicklung erfahren. Er schafft mit dieser Nachholbildung mit dem EFZ auf jeden Fall den Eintritt in das schweizerische Weiterbildungssystem. In dem Moment, in dem der erste schweizerische Ausbildungsabschluss vorliegt, eröffnet sich eine riesige Anzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten. Er fördert seine eigene Integration in seinem Betrieb, in seinem privaten Umfeld, weil er mit einem anderen Selbstbewusstsein auftreten wird, weil er seine sprachlichen und sonstigen Kompetenzen weiterentwickelt. Er oder sie muss aber auch Freizeit investieren und er wird auf jeden Fall, und das hat wiederum positive Konsequenzen, seine Lernfähigkeit ausserordentlich stark trainieren.

Und wie wirkt nun diese Nachholbildung für die ich hier werbe, wie wirkt sie nun für ihr Unternehmen? Sie wird einen bescheidenen finanziellen Aufwand verursachen und sie wird einen bescheidenen organisatorischen Aufwand verursachen. Er wäre denkbar das die Personen die teilnehmen mittelfristig eine leichte Lohnerhöhungstendenz haben werden. Aber dies wird sich nur ergeben, wenn diese Personen auch tatsächlich qualifiziertere, wichtigere Aufgaben übernehmen oder ihre eigene Arbeitsproduktivität steigern können. Möglich ist auch, dass diese Personen selbst nicht mehr so gerne im Schichtbetrieb tätig sein werden, aber vielleicht denken sie ja ebenso wie wir darüber nach, wie sie den Nachtbetrieb mannärmer gestalten können. Sie werden durch diese Nachholbildung aber vor allem Mitarbeitende bekommen, die flexibler sein werden, die produktiver sein werden, die in der Lage sind noch bessere Qualität zu produzieren. Sie werden als Arbeitgeber noch attraktiver werden und sie werden dadurch die Möglichkeit haben insgesamt die notwendige Anzahl an qualifizierten Personen in ihrem Betrieb zu decken, denn das wird ja vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung eine der grossen Herausforderungen am Standort Schweiz sein.

Weil sie damit auch nicht so stark darauf angewiesen sein werden diese Leute bei knappem Angebot am Markt zu rekrutieren gehe ich davon aus, dass insgesamt von einer internen Weiterbildungsinitiative eine dämpfende Wirkung auf die Lohnsituation ausgeht, denn es wird immer preiswerter sein, bereits bestehende Mitarbeiter weiter zu entwickeln als eben bei knappem Angebot zu hohen Löhnen neue Personen zu rekrutieren.

Für mich persönlich bedeutet diese Initiative Nachholbildung, das Wahrnehmen persönlicher Verantwortung. Als ich im Jahr 2009 mit meinem Unternehmen in eine ausserordentlich schwierige Situation geriet, nachdem wir in kurzer Zeit die Hälfte unseres Umsatzes verloren hatten und nach einer schnellen Wachstumsphase finanziell durch Investitionen und Personalaufbau sehr exponiert waren, als ich zu dieser Zeit viele Stellen in der Schweiz abbauen musste, musste ich mich von meiner alten Philosophie der sicheren Arbeitsplätze bei Fraisa verabschieden. Ich habe für mich selbst eine neue Philosophie suchen müssen, um die Motivation und die Begeisterung für mein eigenes unternehmerisches Tun aufrecht zu erhalten. Und diese neue Philosophie heisst: Wenn ich nicht dafür sorgen kann die Arbeitsplätze meiner Leute sicher zu halten, wenn ich das nicht garantieren kann, dann kann ich zumindest eines tun, nämlich die Arbeitsmarktfähigkeit meiner Mitarbeitenden fördern.

Vor diesem Hintergrund habe ich ein Lohnsystem eingeführt mit starker Orientierung an der Qualifikation und eine interne Weiterbildungsoffensive gestartet. Und dieses Konzept Nachholbildung wird einen ganz wesentlichen Baustein darin bilden. Einen Baustein darin sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden ihr Geld hoffentlich noch lange in der Fraisa, aber im Notfall ohne Unterbruch auch bei einem anderen Arbeitgeber verdienen könnten. Ich versuche meine persönliche Verantwortung für meine Mitarbeitenden wahrzunehmen, indem ich sie zur Qualifikation motiviere und anhalte, diese belohne und damit letztlich Perspektiven ermögliche. Ich hoffe dass auch Sie sich für dieses Konzept, von dem wir jetzt noch viel mehr hören werden, begeistern können und Sie möglichst viel Mitarbeitende in diesen Ausbildungsgang entsenden werden.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und freue mich auf die weiteren Ausführungen.

2.2.2012, Josef Maushart, Präsident INVESO, Präsident VHS sowie VRP und CEO FRAISA