



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BBT
Ressort Grundlagen Innovationspolitik
Konsultation Masterplan Cleantech Schweiz
Effingerstrasse 27
3003 Bern

Zürich, 4. März 2011 Ze/sm

Konsultation Masterplan Cleantech Schweiz

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 22. November 2010 wurden wir zur Konsultation zum oben genannten Geschäft eingeladen. Für die uns gegebene Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir Ihnen bestens. Im Rahmen der Arbeitsteilung der Spitzenverbände der Wirtschaft äussern wir uns lediglich zum Handlungsfeld der Qualifikation beziehungsweise zur Aus- und Weiterbildung von Fachkräften und verweisen ansonsten auf die Stellungnahme von economiesuisse.

Grundsätzliche Bemerkung

Aus Sicht des Arbeitsmarktes und mit Blick auf die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der Wirtschaft beurteilen wir die Definition eines Wirtschaftssegmentes «Cleantech» bzw. eines «Cleantech-Arbeitsmarktes» als problematisch. Ressourcenschonendes und nachhaltiges Wirtschaften findet grundsätzlich in allen Branchen statt. Im Bericht wird festgestellt, dass sich so genannte «Cleantech-Unternehmen» bezüglich ihrer Struktur und anderer Merkmale, insbesondere bei der Rekrutierung von Fachkräften und der Weiterbildung kaum von anderen Unternehmen unterscheiden (S. 13). Schon aus dieser Überlegung wird klar, dass eine gesonderte bildungspolitische oder arbeitsmarktliche Behandlung dieses Wirtschaftssegmentes nicht gerechtfertigt ist.

Ist-Situation im Qualifikationsbereich

Die Ist-Analyse des Masterplans (S. 58ff.) zeigt, dass kein **besonderer staatlichen Handlungsbedarf in Bereich der Fachkräften** mit sogenanntem «Cleantech-Potenzial» angezeigt ist. Der flexible schweizerische Arbeitsmarkt, die Mobilität von Arbeitskräften (Personenfreizügigkeit) sowie das schweizerische Bildungssystem entfalten auch in diesem Teilbereich des Arbeitsmarktes ihre positiven Effekte für die Entwicklung der Schweizer Wirtschaft.

Die Beurteilung der Ausbildungsgänge in der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung und den Hochschulen ergibt, dass die **Bildungsgänge à jour** sind. Dies ist insbesondere Resultat der all-



gemeinen Bildungspolitik und dem besonders arbeitsmarktorientiertem Berufsbildungssystem, welches den Unternehmen über ihre Verbände ermöglicht, die Bildungsinhalte den aktuellen und zukünftigen Bedürfnissen entsprechend zu definieren und laufend anzupassen. Die eidgenössischen Prüfungen sind, wie der Anhang des Berichtes zeigt, offenbar ein ausgezeichnetes Instrument, um die Branchenbedürfnisse flexibel aufzunehmen. Allerdings fehlen im Anhang Bildungsgänge der höhere Fachschulen vollständig, was kaum den Realitäten entspricht (z.B. im Bereich Technik etwa die Ausbildung zum Techniker HF Energie und Umwelt). Auch die Hochschulen, welche eng mit der Wirtschaft zusammen arbeiten und ihre Bildungsinhalte auch aus der Forschung ableiten, leisten einen entscheidenden Beitrag zur Qualifikation von Fachkräften.

Der sich abzeichnende **Mangel an F&E Personal** ist unserer Meinung kein Phänomen der Cleantechunternehmen, sondern ist im Zusammenhang mit der gesamten Problematik des fehlenden Nachwuchses im MINT-Bereich als bildungssystemisches Problem zu betrachten. Im MINT-Bereich sind unabhängig von der Cleantech-Frage besondere Anstrengungen und Massnahmen angezeigt.

Ein fragmentiertes und wenig transparentes **Weiterbildungsangebot** ist kein Phänomen dieses Bereiches sondern ein generelles Charakteristikum der Weiterbildung. Diese findet in der Schweiz in einen weitgehend privaten Markt mit einem Volumen von über CHF 5 Mrd. statt und ist Ausdruck von Dynamik und Flexibilität sowohl der Technik als auch der Weiterbildung an sich. Die überdurchschnittliche Weiterbildungsteilnahme im betrachteten Segment ist ein Zeichen eines funktionierenden Systems.

Massnahmen und Empfehlungen zu Qualifikation, Bildung und Weiterbildung

a) Mangel an F&E Personal eindämmen

Den vorgeschlagenen Massnahmen können wir zustimmen. Die Förderung des Technikverständnisses und die Umsetzung der Empfehlungen aus dem MINT-Bericht sind vorrangig umzusetzen und zwar unabhängig von der «Cleantech-Frage», da es sich auch um ein generelles bildungssystemisches Problem handelt.

b) Talentwettbewerb antizipieren¹

Die Antizipation von aktuellen und zukünftigen Qualifikationsbedarf ist Kernaufgabe der Unternehmen und ihrer Personalstrategien. Insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen werden dabei durch ihre Branchenverbände unterstützt.

Wir sehen keinen Bedarf für ein zusätzliches, öffentlich finanziertes Weiterbildungsportal. Die Branchenverbände haben einen Überblick über für sie relevante Angebote. Weiterbildungswillige können sich über Datenbanken wie etwa www.berufsberatung.ch informieren (enthält rund 30'000 Weiterbildungsangebote und ist öffentlich finanziert). Dazu kommen weitere private Informationsquellen wie etwa die Datenbank des SVEB mit 40'000 Angeboten (www.alisearch.ch).

Die Integration der Themen Energieeffizienz und erneuerbaren Energien muss den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) überlassen bleiben. Die Ausbildungsstrategien der Verbände müssen sich an den realen Gegebenheiten ihrer Kundschaft und ihren Zukunftsvorstellungen ausrichten. Politische Zielvorstellungen können allenfalls anregen, dürfen jedoch die inhaltliche Handlungsfreiheit der Berufsverbände

¹ Nicht Talentwettbewerb «fördern» wie auf S. 70 fälschlicherweise tabellarisch festgehalten.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

de keinesfalls einschränken. Gerade im Bereich der beruflichen Grundbildungen geht es primär um grundlegende Kompetenzen, welche jungen Berufsleuten einen soliden Einstieg in die Arbeitswelt ermöglichen müssen. Eine aus politischen Gründen bevorzugte Behandlung von (allenfalls kurzlebigen) Technologien könnte sich als nicht zielführend erweisen.

c) Energiepolitische Massnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

Wir erachten es als richtig, dass Aus- und Weiterbildungsmassnahmen, welche mit öffentlichen Mitteln angeschoben werden, auch evaluiert werden und die Erkenntnisse den Organisationen der Arbeitswelt zur Verfügung gestellt werden.

Cleantech Monitoring-Prozess

Aus bildungspolitischer Sicht ist ein spezifischer Cleantech Monitoring-Prozess (S. 54f) nicht nötig. Es besteht vielmehr die Gefahr der Verzettelung der Kräfte. Wichtiger ist ein funktionierendes Bildungsmonitoring, wie es von Bund und Kantonen Anfang 2010 initiiert wurde. Die Fragen zu Cleantech können dabei im Zusammenhang einer optimalen Passung von Arbeitsmarktbedürfnissen und Bildungsergebnissen sowie der Anpassungsfähigkeit des Bildungssystems an den technologischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel berücksichtigt werden.

Wir bitten Sie, unsere Eingabe zu berücksichtigen und bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Gerne stehen wir für allfällige Rückfragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Thomas Daum
Direktor

Jürg Zellweger
Mitglied der Geschäftsleitung

E-Mail: cleantech@bbt.admin.ch