

*Fachkräftemangel und Branchenverbände***«Das Problem verschärft sich»**

Was bedeuten Fachkräftemangel und Rekrutierungsprobleme aus der Sicht von betroffenen Branchen? Antworten und Einschätzungen zu wichtigen Fragen von Peter Stössel, Bereichsleiter Bildung und Innovation von Swissmem, und Martin Fehle, Leiter Politik und Kommunikation des Schweizerischen Baumeisterverbandes. **René Pfister**

Studien vom Bund und von Beratungsunternehmen stellen fest, dass u. a. auch die Industrie und die Baubranche Mühe haben, benötigte Spezialisten zu finden. Wie beurteilen Sie das?

Peter Stössel: Das Problem, Fachkräfte zu finden, verschärft sich. 2010 blieben 7 Prozent der von unseren Mitgliedfirmen angebotenen Ausbildungsplätze für die berufliche Grundbildung vakant – mangels qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber. Das ist mehr denn je. Zudem zeigt sich, dass die Zahl der Gymnasiasten trotz des demografischen Wandels eher steigt denn sinkt. Auf Ingenieurstufe herrscht weiterhin Mangel. Allerdings stellen wir eine erfreuliche Entwicklung an den ETH fest: Der Maschinenbau ist bei den Studierenden sehr beliebt, ihre Zahl ist über die letzten Jahre kontinuierlich gestiegen. Die KMU rekrutieren in erster Linie Ingenieure mit einem Fachhochschuldiplom; hier ist noch keine eigentliche Trendwende festzustellen.

Martin Fehle: Das Bauhauptgewerbe (massiver Hochbau, Tiefbau, Spezialtiefbau) ist seit Jahrzehnten knapp an einheimischen Arbeitskräften. Dies hat seit den frühen 1950er- und 60er-Jahren zu einem massiven Rückgriff auf ausländische Arbeitskräfte geführt. Heute haben rund 60 Prozent der im Bauhauptgewerbe Tätigen einen ausländischen Pass. Besonders dramatisch ist der Mangel an Kaderkräften, die für einen effizienten Prozess auf den Baustellen verantwortlich sind.

Welche Berufe sind vor allem betroffen? Und wie bedeutsam ist qualifiziertes Personal in Ihrer Branche?

Stössel: Der Fachkräftemangel betrifft alle technischen Berufe. Es sind gewisse



Plädiert für intensive Nachwuchsförderung: Peter Stössel vom MEM-Verband Swissmem.

Unterschiede festzustellen, aber vor allem regional.

Fehle: Die Qualifikationspyramide hat sich stark zugunsten besser qualifizierter Mitarbeiter verschoben. So machten 1972 die wenig qualifizierten Mitarbeiter und Hilfsarbeiter über 65 Prozent des Baustellenpersonals aus, 2010 gerade noch 37 Prozent. Dagegen haben die Poliere und Vorarbeiter aktuell einen Anteil von 19 Prozent gegenüber 12 Prozent vor knapp 40 Jahren.

Stimmt es, dass KMU mehr Probleme haben als grosse und bekannte Unternehmen in den wirtschaftlichen Zentren?

Stössel: Es mag sein, dass KMU künftig mehr Probleme haben werden mit dem Nachwuchs als grössere Firmen. Letztere signalisieren vielleicht mehr Sicherheit, aber die KMU sind in der Regel sehr dynamisch, innovativ und bieten



Ortet Lücke bei Kaderkräften: Martin Fehle vom Schweizerischen Baumeisterverband.

interessante Arbeitsplätze an. Die MEM-Branche ist eine typische KMU-Branche.

Fehle: Baugeschäfte haben gerade in ländlichen Regionen die Chance, fähige Jugendliche für eine Lehre auf dem Bau zu gewinnen und sie auch erfolgreich bis zum Lehrabschluss zu begleiten. Entscheidend ist, geeignete Berufsleute anschliessend für eine Weiterbildung zu motivieren und ihre Branchentreue zu fördern. Dazu dienen u. a. die hohen Löhne, die tiefe durchschnittliche Arbeitszeit von 40,5 Stunden pro Woche und der flexible Altersrücktritt FAR ab 60 Jahren, die in Gesamtarbeitsverträgen verankert sind.

Was für Massnahmen stehen für Ihren Verband im Vordergrund?

Stössel: Swissmem engagiert sich mit ihrer Kampagne «Tecmania» stark für die Förderung des Nachwuchses – auf allen Stufen. Daneben wird der Verband

2011 noch mehr an Berufsmessen präsent sein und die Mitglieder beim Lehrstellenmarketing unterstützen. Zudem ist der Verband auch aktiv bei der Suche von Praktikumsplätzen für angehende Ingenieurinnen und Ingenieure, denn es ist wichtig, dass die Studierenden einen Einblick in die Praxis erhalten und die Ausbildung einen Bezug zur Praxis hat.

Fehle: Der SBV befasst sich mit der Fortsetzung der im letzten Sommer gestarteten Imagekampagne, wobei nun das Schwergewicht auf der Berufswerbung liegen soll. Er unterstützt auch die Mitgliedfirmen und Sektionen mit Informations- und Werbematerialien bei deren eigenen Massnahmen. Angesichts sinkender Schulabgängerzahlen sind verstärkte Werbeanstrengungen zwingend. Denn jedes Jahr bleiben im Bauhauptgewerbe Lehrstellen unbesetzt. Dies ist dann ein unhaltbarer Zustand, wenn die Lehrverhältnisse einer Firma als Kriterium zur Auftragsvergabe beigezogen werden.

Was können Firmen machen, dass sie das benötigte Personal finden?

Stössel: Firmen, die Lernende ausbilden und gute Beziehungen zu Schulen und Hochschulen pflegen, haben tendenziell weniger Probleme bei der Rekrutierung. Über geeignete Kontakte z. B. zu Fachhochschulen ist es einfacher, kompetente junge Ingenieure zu gewinnen. Als geeignetes Instrument bieten sich Semester- und Diplomarbeiten an; so lernt man die Leute kennen und kann bereits selektionieren.

Inwiefern sollte die Politik eingreifen, um das Problem zu entschärfen?

Fehle: Die Politik ist gefordert, will sie die Berufslehre und darauf aufbauende Weiterbildungen echt fördern und auch finanziell unterstützen. Die staatlichen Beiträge sind im Vergleich zum akademischen Sektor und zur Zahl der Absolventen eindeutig zu gering. Schliesslich sind auch die Abschlüsse der Höheren Berufsbildung höher einzustufen und die Durchlässigkeit in Richtung Fachhochschulen zu verbessern.

Inwiefern ist die Aus- und Weiterbildung gefordert?

Stössel: Die Unternehmerinnen und Unternehmer sind auch im Bereich Weiterbildung gefordert. Sie nehmen hier ihre Verantwortung wahr und fördern die Leute mit Potenzial, sei dies durch Weiterbildung in- oder ausserhalb der Hochschulen (Höhere Berufsbildung). Die Firmen leisten wesentliche Beiträge. Es ist wichtig, dass die Höhere Berufsbildung weiterhin von der Privatwirtschaft gesteuert wird und die Weiterbildung den tatsächlichen Bedürfnissen in der Praxis entspricht; es braucht keine staatliche Regulierung.

Fehle: Das Bauhauptgewerbe kennt einen systematischen Aufbau von der Berufslehre über den Vorarbeiter, Polier, eventuell Bauführer bis zum eidg. dipl. Baumeister und bietet auch Spezialisierungen als Kranführer, Baumaschinenführer und Sprengberechtigter an. Die Initiative liegt primär beim Einzelnen, wobei die Arbeitgeber zu Weiterbildungen motivieren können, indem sie interessante Arbeitsplätze anbieten.

Stimmt es, dass manche Firmen nicht bereit sind, ältere Fachkräfte zu be-

schäftigen und so das Potenzial der älteren Generation zu wenig nutzen?

Stössel: «50 plus» ist ein Thema: Kompetente ältere Arbeitskräfte sind eine wesentliche Stütze in den Unternehmen. Auf dem Arbeitsmarkt mögen es ältere Personen tendenziell schwieriger haben, denn ihre Ausbildung liegt schon weiter zurück und ist vielleicht nicht mehr ganz «à jour».

Fehle: Dieser Vorwurf verfängt beim Bauhauptgewerbe nicht. Die Branche ist vielmehr mit spürbaren Abgängen im Erwerbsalter konfrontiert und steht zum erwähnten flexiblen Altersrücktritt, weil die Arbeit auf dem Bau anerkanntermassen hart und anspruchsvoll ist. Erwähnt seien nur die erhöhten Risiken aufgrund der intensiven Mechanisierung und gesteigerten Arbeitstempi.

Was bedeutet der Fachkräftemangel für die Rekrutierung von Ausländern und den Zugang zum Arbeitsmarkt?

Stössel: Die MEM-Branche ist auf Fachkräfte aus dem Ausland, speziell aus dem EU-/Efta-Raum, angewiesen; es gelingt nicht, den eigenen Nachwuchs in genügender Zahl heranzubilden. Selbstverständlich sind auch kompetente Kräfte aus Drittstaaten willkommen. Deshalb ist es wichtig, dass die Kontingente genügend gross sind und die Administration reibungslos und zügig abläuft.

Fehle: Der SBV befürwortet die Personenfreizügigkeit, weil sie die notwendige Arbeitskräfterekrutierung im EU-Raum erleichtert. Im Rahmen der flankierenden Massnahmen kämpft der SBV mit den Gewerkschaften gegen Missbräuche und für faire Wettbewerbsbedingungen. ■

www.arbeitgeber.ch