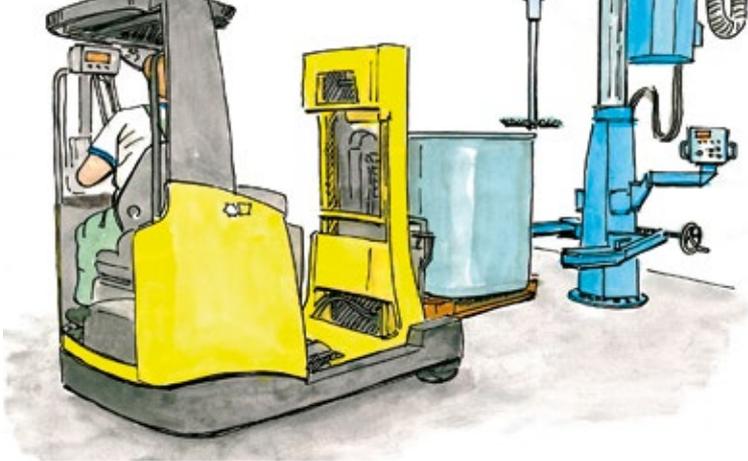


FARBEN NEWS

11/AUGUST 2021

OFFIZIELLES ORGAN DES VERBANDES SCHWEIZERISCHER FARBENFACHHÄNDLER (VSF)
ORGANE OFFICIEL DE L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE SUISSE DES COMMERÇANTS EN PEINTURE (ASCP)





Chemisch-technische Produkte auf höchstem Niveau



STOP Desinfektionsmittel entfernt Schimmel, insbesondere grünen oder grauen Belag, auf Hausfassaden, Dächern, Holzzäunen, Mauerwerk sowie im Sanitärbereich. Ebenso geeignet zur Entfernung von Algen und Moos im Innenbereich und zum Reinigen von Grabsteinen, Fliesenugen und weiteren Oberflächen.

Sprühflasche à 250 ml
Sprühflasche à 1000 ml
Kanister mit 5 l

Art. Nr. 1410
CHZB1635, Biozide vorsichtig verwenden.



STOP hochkonzentrierter Zusatz gegen Schimmel und Bakterien für alle wasser- verdünnbaren Lacke, Dispersionen, Fassadenfarben, Kunstharzputze und wärme- isolierenden Fassaden-Vollwärmeschutz, für Weiss und alle Bunttöne, sowie als schimmelverhütendes Mittel in den Tape- tenkleister. Für jeden Einsatz innen und aussen geeignet. STOP hochkonzentrier- ter Zusatz ist ungiftig. Zugelassen für alle Anwendungsbereiche.

Flasche à 100 ml reicht für 10 Liter Farbe
Art. Nr. 1420
CHZB1277, Biozide vorsichtig verwenden.



Zur gründlichen Untergrund-Vorbereitung stark verschmutzter Decken und Wände durch Nikotin und fetten Russ; besonders durch Schwefeldioxyd und Heizöl verschmutzte Aussenfassaden müssen gründlich gereinigt werden. SE-1 kann auch in Airless-Geräten eingesetzt werden. Ein besonderes Isolieren erübrigt sich. Die Deckfähigkeit der Farbe ist voll gegeben.

Faltschachtel à 500 g
Dose à 750 g
Karton à 5 kg
Art. Nr. 2610



Das Reinigungsmittel Anti Graffity unter- wandert Sprühlacke, Farben und Filzstifte auf allen lösemittelfesten Untergründen (Metall, Glas, Holz, Fliesen, nicht gestri- chener Beton, Klinker, Natur- und Kunst- steinen) und dient damit zur effektiven Entfernung von Farbschmierereien und ungewollten Graffiti-Malereien.

Sprühflasche à 500 ml
Sprühflasche à 1000 ml
Kanister 10 l
Art. Nr. 2711

Die Firma Geiger Chemie in D-Engen ist seit Jahrzehnten unser innovativer Partner im Bereich chemisch-technischer Produkte.

Verlangen Sie den Geiger Gesamt-Katalog, wo Sie einen Einblick in die breite Palette an spezialisierten und hochstehenden Produkten erhalten. Gerne steht Ihnen unser Innen- wie auch Aussendienst auch sehr gerne beratend zur Seite. Wir freuen uns auf Sie.



51. ordentliche Generalversammlung vom 28. Mai 2021

Im Sinne einer erneuten Vorsorge- und Vorsichtsmassnahme wurde die 51. ordentliche Generalversammlung 2021 des Verbandes Schweizerischer Farbenfachhändler (VSF) gemäss Art. 8 des Bundesgesetzes über die gesetzlichen Grundlagen für Verordnungen des Bundesrates zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie (COVID-19-Gesetz) bzw. Art. 27 der Verordnung 3 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19) (COVID-19-Verordnung 3) ohne physische Anwesenheit der Mitglieder durchgeführt.

Schweren Herzens hat sich der VSF-Vorstand erneut für eine digitale Generalversammlung ausgesprochen, da in Anbetracht der andauernden epidemiologischen Lage in der Schweiz ein physisches Zusammenkommen nicht vertretbar gewesen wäre. Dies wurde auch in der Farben News vom März 2021 entsprechend kommuniziert. Die Stimmabgabe der Mitglieder aus Industrie und Handel war also ausschliesslich schriftlich oder digital in der Zeit vom 16. April 2021 bis spätestens Dienstag, 25. Mai 2021, Eingangsstempel bis 12.00 Uhr, möglich.

Erfreulicherweise haben die Mitglieder des VSF an der 51. ordentlichen Generalversammlung 2021 allen Anträgen des Vorstandes einstimmig zugestimmt.

Erstmals digitale Abstimmung via Webseite

Nachdem der VSF über eine neue, moderne Webseite verfügt, konnte auch erstmals eine Willensäusserung via Webseite für die Verbandsmitglieder angeboten werden. Diese einfache Form der Abstimmung nutzten 32% der Stimmberechtigten. Rund 20% der Mitglieder reichte das Abstimmungsformular per Post oder Mail ein, während bedauerlicherweise die restlichen knapp 50% sich gar nicht an der Abstimmung beteiligt hatten.

Auffallend auch, dass die Mehrheit der abgegebenen Stimmen den Lieferantenmitgliedern zuzuschreiben war, obwohl eine Meinungsabgabe noch nie so einfach und zeitsparend möglich gewesen wäre. Positiv gesehen lässt sich davon ableiten, dass die Händlermitglieder mit der Arbeit und den Leistungen von Vorstand und Geschäftsstelle in höchstem Masse zufrieden sind – und dies ist ein gerne anzunehmendes Kompliment.



51^{ème} assemblée générale ordinaire du 28 mai 2021

Par mesure de précaution renouvelée, la 51^{ème} assemblée générale ordinaire de l'ASCP – Association professionnelle suisse des commerçants en peinture, s'est tenue en 2021 sans la présence physique des membres, conformément à l'article 8 de la loi fédérale sur les bases légales des ordonnances du Conseil fédéral visant à surmonter l'épidémie de COVID-19 (loi COVID-19) et à l'article 27 de l'ordonnance 3 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19) (ordonnance 3 COVID-19).

C'est avec le cœur lourd que le comité de l'ASCP a une nouvelle fois opté pour une assemblée générale numérique, car une réunion physique n'aurait pas été justifiable au vu de la situation épidémiologique actuelle en Suisse. Cela a également été communiqué en conséquence dans le Farben News de mars 2021. Le vote des membres de l'industrie et du commerce n'était donc possible que par écrit ou par voie numérique dans la période du 16 avril 2021 au mardi 25 mai 2021 au plus tard, sous le timbre de réception de 12h00.

Heureusement, les membres de l'ASCP ont approuvé à l'unanimité toutes les propositions du comité lors de la 51^e assemblée générale de 2021.

Le vote numérique via le site web pour la première fois

Maintenant que l'ASCP dispose d'un nouveau site Internet moderne, il a également été possible, pour la première fois, d'offrir aux membres de l'association la possibilité d'exprimer leur volonté via le site Internet. Cette forme simple de vote a été utilisée par 32% des personnes ayant le droit de vote. Environ 20% des membres ont envoyé le formulaire de vote par courrier postal ou électronique, tandis que les 50% restants n'ont malheureusement pas pris part au vote.

Il est également frappant de constater que la majorité des votes exprimés sont attribuables aux membres fournisseurs, alors qu'il n'aurait jamais été possible de se prononcer d'une manière aussi simple et rapide. Sur une note positive, on peut en déduire que les membres du concessionnaire sont extrêmement satisfaits du travail et des performances du comité et du centre opérationnel – et c'est un compliment qu'il faut accepter avec plaisir. ►►

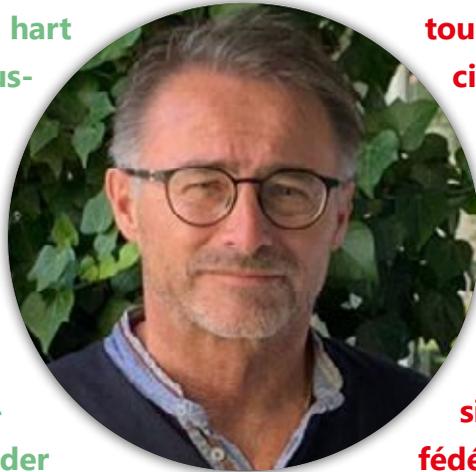


Die teilnehmenden Stimmberechtigten hiessen die Jahresberichte 2020, die Jahresrechnung 2020 und die Mitgliederbeiträge 2022 gleich wie das Budget 2021 mit einem Stimmenanteil von jeweils 100% und somit einstimmig gut. Dies spricht für grosses Vertrauen in die Verbandsleitung und deren Arbeit. Für dieses Vertrauen möchte sich das leitende VSF-Gremium ganz herzlich bei den Mitgliedern bedanken.

Corona führte zu Unsicherheiten und Anfragen

Verbandspräsident Beat Capelli wandte sich in seinem Jahresbericht bereits im Vorfeld schriftlich an die Mitglieder aus Industrie und Handel und fasste dabei das ausserordentliche Jahr 2020, welches sichtbar auch beim Verband durch die COVID-19-Pandemie geprägt war, in seinen präsidentialen Überlegungen zusammen. Demnach bot der Verband gerade in den unsicheren Zeiten während des staatlich verordneten Lockdowns mit den vielen markttechnischen wie rechtlichen Fragen von Seiten der Mitglieder ein verlässliches und belastbares Informationspaket für den Unternehmeralltag in unserer Branche an.

«Die Corona-bedingte Ausnahmesituation hat uns alle im privaten, gesellschaftlichen und unternehmerischen Leben hart getroffen. Angesichts dieser Ausnahmesituation, die durch die Coronakrise ausgelöst wurde, kann man das im Nachgang der einschneidenden bundesrätlichen Entscheide und Verordnungen zeitnah zur Verfügung gestellte Informationspaket für unsere Mitglieder als klaren unternehmerischen Mehrwert bezeichnen. Und die Notwendigkeit einer branchenadäquaten Organisation, wie der VSF es ist, wird durch das rege Anklicken unserer neuen Webseite augenscheinlich untermauert.», so der Präsident Beat Capelli.



Ausblick auf die GV 2022

Der VSF-Vorstand hofft, die nächste ordentliche 52. Generalversammlung 2022 im Frühling 2022 wieder im normalen Rahmen in Verbindung mit einem schönen Rahmenprogramm und Abendessen anbieten zu können. Bis dahin sei allen Mitgliedern gute Gesundheit, Optimismus und Durchhaltewille gewünscht – die höchste Spitze dieses Corona-Bergs scheint bald überwunden zu sein und das Licht am Ende der Pandemie rückt näher und näher.

Les électeurs participants ont approuvé les rapports annuels 2020, les comptes annuels 2020 et les cotisations 2022 ainsi que le budget 2021 avec une part de voix de 100% chacun et donc à l'unanimité. Cela témoigne d'une grande confiance dans la gestion et le travail de l'association. Le comité de l'ASCP tient à remercier les membres pour cette confiance.

Des centaines de demandes d'information

Dans son rapport annuel, le président de l'Association Beat Capelli s'était déjà adressé par écrit aux membres de l'industrie et du commerce en résumant dans ses considérations présidentielles l'extraordinaire année 2020, qui a visiblement aussi été caractérisée à l'Association par la pandémie COVID 19. Selon lui, l'association a offert un ensemble d'informations fiables et résistantes pour la vie professionnelle quotidienne dans notre secteur, en particulier dans les moments d'incertitude pendant le verrouillage imposé par le gouvernement avec les nombreuses questions techniques et juridiques des membres.

«La situation exceptionnelle liée à la pandémie du COVID-19 nous a tous durement touchés dans nos vies privées, sociales et entrepreneuriales. Au vu de cette situation, déclenchée par la crise du coronavirus, le flux d'informations destiné à nos membres, mis à disposition en temps utile pratiquement dans le sillage des décisions et ordonnances du Conseil fédéral, peut être clairement qualifié de valeur ajoutée entrepreneuriale. En outre, le besoin d'une organisation adaptée au secteur, comme l'est l'ASCP, est manifestement étayé par les chiffres de clics quotidiens sur notre nouveau site web», déclare le président Beat Capelli.

Perspectives pour l'AG 2022

Le comité de l'ASCP espère pouvoir proposer la prochaine 52^e AG ordinaire 2022 au printemps 2022 à nouveau dans le cadre normal, en liaison avec un programme social et un dîner agréables. D'ici là, bonne santé, optimisme et volonté de persévérer sont souhaités à tous les membres – le plus haut sommet de cette montagne de Corona semble pouvoir être franchi prochainement et la lumière au bout de la pandémie se rapproche de plus en plus.



BM Color Sàrl Partner des FC Le Mont



Von Links: David Mellioret und Bekim Mehmeti.

Die BM Color Sàrl engagiert sich für den lokalen Nachwuchssport und unterstützt die Juniorenabteilung des FC Le Mont. Ein persönliches Dankeschön für die Unterstützung überreicht durch David Mellioret, sportlicher Leiter des Vereins a. i. an Bekim Mehmeti, geschäftsführender Gesellschafter der BM Color Sàrl unterstreicht dieses Engagement. Das Trikot der B-Junioren des FC Le Mont wird bestimmt einen Ehrenplatz bei BM Color Sàrl erhalten.

BM Color Sàrl partenaire du FC Le Mont



Bekim Mehmeti avec l'équipe des juniors B du FC Le Mont.

BM Color Sàrl s'engage en faveur des sports de la jeunesse locale et soutient la section junior du FC Le Mont. Un remerciement personnel pour le soutien apporté par David Mellioret, responsable sportif du club a.i., à Bekim Mehmeti, associé gérant de BM Color Sàrl, souligne cet engagement. Le maillot des juniors B de FC Le Mont aura certainement une place d'honneur chez BM Color Sàrl.

Lehrbetriebsvignette

Lehrbetriebe leisten einen wichtigen Beitrag zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration junger Menschen. Mit der Lehrbetriebsvignette machen sie dieses Engagement sichtbar und stärken so ihr Image.

Mit der Lehrbetriebsvignette senden die Lehrbetriebe ein Signal: Wir leisten einen wichtigen Beitrag zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration junger Menschen.

Dieses Statement stösst auf breite Sympathie – bei Kundinnen und Kunden wie bei den Geschäftspartnern. Denn Lehrbetriebe leisten einen wichtigen Beitrag zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration junger Menschen. Und sie sorgen dafür, dass die Schweizer Wirtschaft auch in Zukunft auf gut qualifizierte Fachkräfte zählen kann.

Marketinginstrument

Die Lehrbetriebsvignette ist für die Unternehmen ein gutes Marketinginstrument und kann auf vielfältige Art und Weise eingesetzt werden: an

der Eingangstüre, am Schaufenster, in Mailings, auf der Webseite usw. Sie ist in allen Landessprachen erhältlich – als Kleber in drei Grössen (Durchmesser: 3 cm, 14 cm, 20 cm) und in elektronischer Form (Gestaltungsvorlage).



Wetterbeständig dank Siebdruck

Die Lehrbetriebsvignette wird neu im Siebdruckverfahren hergestellt. Das macht sie äusserst widerstandsfähig gegen Witterungseinflüsse. Die bisherigen Etiketten hatten den

Nachteil, dass sie bei der Verwendung im Aussenbereich mit der Zeit ausbleichten. Neu werden die Vignetten deshalb im Siebdruckverfahren hergestellt. Das macht sie enorm widerstandsfähig gegen Sonnenlicht – aber auch gegen Regen.

Lehrbetriebe können die Vignette kostenlos bei ihrem kantonalen Berufsbildungsamt bestellen. Sie steht auch als Download für den digitalen Einsatz zur Verfügung.

Die Lehrbetriebsvignette kann von allen Betrieben eingesetzt werden, die über eine kantonale Bildungsbewilligung verfügen.

Anerkennung

Die Lehrbetriebsvignette wird vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation gemeinsam mit den Kantonen herausgegeben. Sie ist auch eine Anerkennung für das Engagement, das die Unternehmen im Rahmen der Berufsbildung leisten.

Preisverleihung trotz digitaler GV durchgeführt

Obwohl die diesjährige GV wiederum in digitalem Format stattfinden musste, liess es sich der VSF-Vorstand nicht nehmen, die besten Lehrabschlussabsolventinnen des Jahres 2020 auszuzeichnen und mit einem Präsent zu beschenken.

Die Abschlussprüfungen des Jahres 2020 waren in vielerlei Hinsicht nicht alltäglich und dürften den jungen Berufsleuten nachhaltig in Erinnerung bleiben.

So durchlebte dieser Abschlussjahrgang erstmals keine schulische wie praktische Schlussqualifikation – Corona lässt grüssen. Die in der Ausbildungszeit erzielten Erfahrungsnoten aus der Schule, den überbetrieblichen Kursen (üK) und dem Betrieb mussten für die Schlussqualifikation erhalten. Dieses Vorgehen war sicherlich weder für die Jugendlichen noch für die Betriebe ideal und dürfte haben wie drüben für gemischte Gefühle im Hinblick auf die Zukunft gesorgt haben. Dies war für den VSF-Vorstand nur ein



Argument mehr, die besten Lehrabschlussabsolventinnen trotz widriger Umstände dennoch auszuzeichnen und ihnen die Wertschätzung des Verbandes für ihre Leistungen zukommen zu lassen. Zwei junge Berufsfrauen kamen für ihre hervorragenden Schlussnoten in den Genuss einer Auszeichnung:

Frau Raiana Piazza, DHF, i. Fa. von Moos Sport + Hobby AG, Luzern, Gesamtnote 5,6

Frau Kim Virginia Stebler, DHF, i. Fa. Bosshard + Co. AG, Rümlang, Gesamtnote 5,6

Die beiden Vorstandsmitglieder Pietro Lamanuzzi und Reto Bachmann liessen es sich nicht nehmen, das Zertifikat und einen kleinen Preis in Form einer Smartbox «Wundervolle Schweiz» persönlich zu überbringen und die Preisträgerinnen zu beglückwünschen wie auch kurz zu interviewen.



Reto Bachmann und Raiana Piazza bei der Auszeichnung.

Reto Bachmann, VSF: Herzliche Gratulation zum erfolgreichen Abschluss Detailhandelsfachfrau EFZ (Farben). Wie fühlt man sich nach dem erfolgreichen Abschluss?

Raiana Piazza: Vielen Dank für die Gratulation. Natürlich super! Es hat mir viel Spass gemacht, die Lehre bei «von

Moss Sport & Hobby AG» zu absolvieren. Es ist ein sehr guter Ausbildungsbetrieb, in welchem man sich viel Zeit für einen Lernenden nimmt und diesen aktiv miteinbezieht.

Arbeiten Sie denn noch in Ihrem Lehrbetrieb?

Nein leider nicht mehr. Momentan bin ich im Bauhaus in Oftringen tätig, dort mache ich Farbenberatung für Privatpersonen.

Wie sieht es denn mit Ihren Zukunftsplänen aus, wissen Sie da schon etwas?

Aktuell absolviere ich die Berufsbildnerschule. Danach kann ich im Betrieb die Ausbildung zur Abteilungsleiterin machen um dann auch die Filialeiterin direkt anhängen zu können.

Toll! Das ist ja ein sehr vorgezeichneter und ehrgeiziger Weg. Da wünschen wir ihnen natürlich viel Erfolg und gutes Gelingen. Ich komme nochmals auf Ihre Lehrzeit zurück: Was haben Sie für Erfahrungen während dieser drei Jahre gemacht? Sprich, positive oder auch negative Erfahrungen oder Erlebnisse?

Ich kann nur Positives berichten von meiner Lehrzeit. Mein Lehrmeister, Herr Birrer, hat mich top betreut und liess mich

sogar beim Sortiment mitreden. Unsere Kundschaft war sehr offen für Antworten und hat meine Beratung geschätzt. Ich kann also tatsächlich nichts Negatives berichten.

Unsere Branche Detailhandel Farben braucht Nachwuchs. Was könnten Sie sich vorstellen, was der Verband aktiv machen kann, um neue Lernende auf den Beruf aufmerksam zu machen?

Das ist eine schwierige Frage. Ich denke, dass man sich auf den Social Medien bewegen sollte. Ich denke da an Instagram als beste Plattform. So erreicht man viele Personen. Facebook ist eher veraltet.

Vielen Dank für Ihre Zeit und nochmals Gratulation zu Ihrem erfolgreichen Abschluss im Detailhandel EFZ. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg auf Ihrem weiteren Berufsweg und würden uns natürlich freuen, Sie als aufstrebende Berufsfachfrau weiterhin in der Farbenbranche zu behalten. Gute Leute sind sehr gefragt und bilden die Zukunft der Branche.

Vielen Dank für den grossartigen Preis und die Auszeichnung. Vielleicht sieht man sich ja wieder einmal in der Branche.



Pietro Lamanuzzi und Kim Stebler bei der Auszeichnung.

Pietro Lamanuzzi, VSF: Frau Stebler, zunächst herzliche Gratulation zum erfolgreichen Lehrabschluss. Es ist zwar schon ein Weilchen her, aber dennoch ein Grund zur Freude. Sie haben die Ausbildung zur Detailhandelsfachfrau mit Bravour und der Bestnote von 5,6 bestanden. Eine super Leistung, die der VSF als Branchenverband gerne honoriert.

Kim Stebler: Herzlichen Dank! Ich war total überrascht, als ich von Ihnen kontaktiert wurde und von der Preisverleihung gehört habe. Eine tolle Sache. Ich bedanke mich sehr für die Auszeichnung und die Smartbox, da gönne ich mir gerne einmal eine Weekend-Auszeit.

Wenn Sie auf Ihre Ausbildungszeit zurückblicken, erinnern Sie sich noch an die positivsten Erfahrungen/Er-

lebnisse aus diesen drei Jahren?

Ich habe den Kundenkontakt zu den Stammkunden, bei uns die Maler, immer sehr genossen. Ebenfalls erinnere ich mich an die Beratung einer ganzen Familie, die das komplette Haus neu streichen wollte. Ich durfte ein ganzes Gesamtkonzept für sie ausarbeiten, das war eine tolle Herausforderung. In meinem Betrieb war auch sehr spannend, dass ich nicht nur verkaufen, sondern eben auch selber praktisch arbeiten, das heisst selber streichen konnte.

Nun ist ja nicht immer alles super, gab es auch negative Erfahrungen oder Erlebnisse die Ihnen in Erinnerung geblieben sind?

Ja, manchmal hatten wir etwas wenig Arbeit, dann musste ich im Laden abstauben. Dies war vor allem in der ersten Corona-Phase, in welcher wir keine Privatkunden bedienen durften, der Fall. Das war natürlich nicht so toll, aber besser als gar nicht arbeiten zu können.

Welches war den Ihre absolut eindrücklichste Erfahrung während der Ausbildungszeit?

Ich habe gelernt, Farben zu mischen ohne ein Hilfsgerät zu verwenden. Mit dem Farbspektrometer habe ich dann nachprüfen können wie präzise ich gelegen habe. Oder ich habe einfach eine neue Farbe kreiert, das war schon sehr spannend.

Nun sehe ich an Ihrer Arbeitskleidung, dass Sie nicht mehr im Detailhandel tätig sind. Wohin hat Ihr Weg Sie geführt?

Stimmt, die vielen Kontakte mit Malern haben mich «glücklich» gemacht. So befinde ich mich aktuell in einer Zweitausbildung zur Malerin EFZ hier in Zürich.

Schade für unsere Branche, aber natürlich toll, dass Sie nochmals eine Ausbildung in Angriff genommen haben. Ich wünsche Ihnen auf alle Fälle ganz viel Erfolg und Durchhaltewillen für die anstehende Lehrzeit. Eine Zweitausbildung zu beginnen, zeugt auch von viel Ehrgeiz. Wenn wir etwas in die Zukunft blicken, wo könnten Sie Ihr Weg noch hinführen? Haben Sie da schon eine Idee oder einen Wunsch?

Zuerst möchte ich natürlich auch meine Maler-Lehre erfolgreich beenden. Später würde mich aber auch eine Weiterbildung im Bereich Projektleitung sehr interessieren. Ich könnte mir auch gut vorstellen, in Richtung Gewerbeschullehrerin zu gehen, um mein Wissen weiterzuvermitteln. Wir werden sehen.

Dass sind durchaus löbliche Ziele und ich bin sicher, Sie machen Ihren Weg, wohin auch immer er sie führt. Nun gibt es nebst Arbeit ja auch noch Freizeit...

lacht Ja, so ist es. Ich fahre gerne Rennvelo. Das gibt mir einen guten Ausgleich zur Arbeit.

Vielen Dank für Ihre Zeit und den gemeinsamen Rück- und Ausblick. Wir wünschen Ihnen weiterhin viel Erfolg auf Ihrem beruflichen Weg und persönlich alles Gute.



Gutes Preis-Leistungs-Verhältnis

Für ein tadelloses Ergebnis mit randscharfen Farbkanten: Das Washi Klebeband Permafrix 720 überzeugt mit einem guten Preis-Leistungs-Verhältnis und ist bis zu drei Monate rückstandslos entfernbar. Interessiert? Fragen Sie uns einfach an: 071 844 12 12.

Abschied und neue Impulse in der Welt der Pinsel

Vereinigte Pinselfabriken Leonhardy & Co. KG hatte im April um ihren Senior-Chef Dipl.-Vw Dieter Leonhardy, der am 13. April 2021 verstorben ist, getrauert. Ein Abschied, der eine Lücke hinterliess. Und zugleich die Pinsel-Manufaktur, seit über 130 Jahren in Familienbesitz, in die Hand der neuen Generation legte.

Zeit für einen Blick zurück, aber auch für einen Blick nach vorne.

Eine grosse Familiengeschichte: Dieter Leonhardy führte den Familienbetrieb bereits in der 3. Generation. Sein Grossvater hatte 1889 die Weitsicht, 15 kleine Pinselfertigungsbetriebe zu den «Vereinten Pinselfabriken Nürnberg» zusammenzulegen. Das machte die Pinsel-Manufaktur weltweit führend. Mit Niederlassungen in Linz, London und New York – und 1300 Mitarbeitenden. Auf der Pariser Weltausstellung von 1900 erhielt die VP die Goldmedaille für herausragende Pinselprodukte! Nach den beiden Weltkriegen verblieben das Hauptgebäude in unmittelbarer Nachbarschaft der historischen Nürnberger Burg und die Niederlassung in Schopfloch. Auch in Zeiten zunehmender Massenproduktion setzte Dieter Leonhardy weiterhin aufs individuelle Handwerk. So fertigte der Betrieb bis heute in Nürnberg Pinsel «Made in Germany» in höchster Qualität. Nach individuellen Kundenwün-

schen. Denn Private Label kennt man bei Leonhardy & Co. KG schon seit über 130 Jahren! Wie es weitergeht: In den letzten Jahren wuchs Dr. Hans



Von Links: Sebastian Aulitzki, Dr. Hans Leonhardy, Simone Lutz und Gerhard Ziegler

Leonhardy in den Aufgabenbereich des Vaters hinein. Gemeinsam mit Produktionsleiterin Simone Lutz, Pinselmeister Sebastian Aulitzki und Vertriebsleiter Gerhard Ziegler garan-

tiert das Quartett die Zukunft der Firma. Mit Tradition und Innovation.

Starke Marke im Fokus

Vereinigte Pinselfabriken Leonhardy & Co. KG setzen weiterhin auf hohe Qualitätsstandards, um weiterhin Produkte in Top-Qualität zu transparenten Preis- & Leistungskonditionen liefern zu können. Zudem sieht es der Konzern als ihre Aufgabe, die Markenkraft der VP so zu stärken, dass sie bei der Kundschaft noch gezielter nachgefragt wird. Die ersten Schritte in die Zukunft: In Kürze wird ein Facebook und Instagram-Auftritt lanciert. Ebenso neu ist der Onlineshop für Privatkunden. Hier wird es einen «Outletshop» geben. Für Restposten und Artikel, die in Folge von Produktionsumstellungen aus dem Sortiment genommen werden. Das Team um Simone Lutz, Sebastian Aulitzki, Gerhard Ziegler & Dr. Hans Leonhardy bedankt sich für die Treue der Kundschaft und freut sich auf eine weitere fruchtbare Zusammenarbeit!

Zweifache Neueröffnung im Frühling 2021



COLORAMA Oftringen-Aarau

Auf den 1. Februar 2021 hat Knuchel Farben + Lacke AG die bestens bekannte Farben- und Lackfabrik SILFA AG in Rothrist übernommen und somit deren Nachfolgeregelung elegant gelöst. Die SILFA-Produkte werden zukünftig in Wiedlisbach (Knuchel Farben AG) sowie Solothurn (Eclatin AG) hergestellt. Die Käufer können somit wie gewohnt auf diese bewährten Produkte zählen.

Damit die treue Kundschaft weiterhin rasch und kompetent auch vor Ort bedient werden kann, sind in Oftringen ideale Räumlichkeiten für ein weiteres

COLORAMA-Center gesucht und auch gefunden worden. Dort werden nun das ganze Sortiment an Knuchel Farben mit den entsprechenden Abtönsystemen sowie auch die SILFA-Produkte zur Verfügung stehen.

Das COLORAMA-SILFA Team mit Thomas Engel, Peter Baumann und Thomas Morgenthaler freuen sich sehr, diesen Standort betreuen zu dürfen.

COLORAMA zum Zweiten

Auch in Matzingen-Thurgau konnte per Februar 2021 eine neue Colorama-Verkaufsstelle eröffnet werden. Hier durfte Knuchel die langjährige Ver-

kaufsstelle COLORcom übernehmen, wodurch deren Nachfolgeregelung ebenfalls gelöst werden konnte.

Der bisherige Standort wird weitergeführt und in das attraktive COLORAMA Verkaufs-Konzept der Firma Knuchel eingebunden. Verkauft wird an diesem Standort das ganze Sortiment an Knuchel Farben mit den entsprechenden Abtönsystemen sowie ein reichhaltiges Zubehörprogramm. Auch das Team der COLORAMA-COLORcom steht mit Elan und Engagement für die Kundschaft und deren Anliegen am neuen Standort zur Verfügung.

Royal Talens und ELIA kündigen eine Bildungszusammenarbeit an



Royal Talens und ELIA kündigen eine einzigartige Partnerschaft an, um die Entwicklung von künstlerischen Fertigkeiten und technischem Wissen an Kunsthochschulen zu fördern. Als Hersteller und Lieferant von Künstlerbedarf freut sich Royal Talens, das Wissen über Materialien und Techniken in Zusammenarbeit mit ELIA, einem angesehenen europäischen Netzwerk für Kunstinstitute, weiterzugeben und auf diese Weise die Kompetenzen und Fertigkeiten zukünftiger Künstler zu fördern. Royal Talens freut sich bereits darauf, von den ELIA-Mitgliedern zu lernen und gleichzeitig einen wesentlichen Beitrag zur Ausbildung und Entwicklung einer neuen Generation von Künstlern zu leisten.

ELIA und Royal Talens teilen die Überzeugung, dass Kunst unsere Ausdrucksfähigkeit, unser Lernvermögen und unsere Fähigkeit zur Verbindung anregt. ELIA war auf der Suche nach einem Partner, dessen moralische Einstellung und Werte mit ihren aktuellen strategischen Prioritäten übereinstimmen. Als europäisches Netzwerk aus über 260 Kunstschulen, Akademien und Kunsthochschulen mit weltweiten Kontakten weiss ELIA, wie wichtig es ist, eine lebendige und gleichzeitig engmaschige kreative Gemeinschaft aufzubauen. Royal Talens hat sich seinerseits der Kreativität und Innovation verschrieben und unternimmt weitreichende positive Schritte hin zu einer «grüneren»

Art zu leben und Kunst zu machen. Alle sind sich einig, dass diese Partnerschaft viel Potenzial hat.

Über die Zusammenarbeit

ELIA steht für «European League of Institutes of the Arts» und ist ein europäisches Netzwerk mit weltweiten Verbindungen, das eine dynamische und multidisziplinäre Plattform für den Austausch und die Weiterentwicklung im Bereich der höheren künstlerischen Ausbildung bietet.

Im Namen von ELIA freut sich die Geschäftsführerin Maria Hansen über die potenziellen Synergien, die diese neue Partnerschaft schaffen wird: «Dies ist ein neuer Schritt für ELIA. Es war unser

Ziel, einen Partner zu finden, der unsere Wertvorstellungen teilt und versteht, was ELIA erreichen möchte. Mit Royal Talens haben wir eine passende Verbindung gefunden und freuen uns darauf, eine für beide Seiten vorteilhafte Partnerschaft aufzubauen, die allen in der höheren Kunstausbildung zugutekommen wird.»

Royal Talens fördert den Austausch von handwerklichen Fähigkeiten und technischem Know-how. «Wir arbeiten mit unseren eigenen Künstlern zusammen, die ihr Fachwissen zu Materialien und ihre aktuellen innovativen Entwicklungen mit uns teilen. Das hilft der nachfolgenden Generation von Künstlern dabei, eine solide Grundlage aufzubauen, damit sie Techniken und Fachwissen einsetzen können, um einen bestimmten Ausdruck zu erzielen», sagt Ronald Benning, CEO von Royal Talens.

«Für Royal Talens ist der enge Kontakt zu Lehrern, Studenten und Künstlern von grosser Wichtigkeit. So können wir unsere Produkte noch besser auf ihre Bedürfnisse abstimmen. Wir freuen uns darauf, durch die Zusammenarbeit mit ELIA direktes Feedback zu erhalten. Darüber hinaus möchten wir daran arbeiten, wertvolle Beziehungen zu Künstlern aufzubauen. Aus diesem Grund sind wir besonders stolz auf diese neue Zusammenarbeit mit ELIA und sehen darin einen wichtigen Beitrag zur künstlerischen Ausbildung weltweit.»



ELIA Geschäftsführerin Maria Hansen und Royal Talens CEO Ronald Benning bei der Vertragsunterzeichnung in Apeldoorn.

BVG: zukunftssichere Vorsorge gefordert!

Das berufliche Vorsorgesystem der Schweiz braucht zeitnah und dringend eine grundlegende Gesetzesreform, wobei es mit reinen kosmetischen Veränderungen definitiv nicht mehr getan ist.

Der Schweizer Bundesrat hat gegen Ende 2020 die (Polit-)Diskussion mit der «BVG-Reform 21» zwar lanciert, und die BVG-Experten in erster Linie mit einer «systemfremden Querfinanzierung» der 2. Säule regelrecht vor den Kopf gestossen. Mehr noch: Mit der vom Bundesrat Ende 2020 angekündigten wichtigsten Massnahme, nämlich den BVG-Mindestumwandlungssatz von aktuell 6,8% auf neu 6,0%¹ für den obligatorischen Bereich abzusenken, ist aus verschiedenen Überlegungen lediglich ein untauglicher Kompromissvorschlag aus der Berner Politiküche auf dem Verhandlungstisch, der auf den ersten Blick mehr ankündigt und verspricht, als dieser auf die Dauer zu halten vermag. In der Summe verdient damit die vom Schweizer Bundesrat vorgeschlagene «BVG-Reform 21» nicht einmal diese Etikette, denn die vorgeschlagenen Massnahmen sind zu wirkungslos, zu systemfremd und nicht nachhaltig genug, um das regeldichte BVG-Vorsorgesystem für die nachfolgenden Generationen zukunftssicher auszugestalten.

Die OAK schätzte im Jahre 2019 die finanzielle Umlage von den Aktiv-Versicherten an die Rentner auf mehr als 7,2 Milliarden Schweizer Franken.

Quersubventionierungen: Nein danke!

Wenn man den aktuellen Schätzungen der Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge (OAK BV) betreffend Quersubventionierungen von den Aktiv-Versicherten an die Rentner im BVG-System Glauben schenken möchte, muss man sich zwangsläufig ob den grossen Zahlen und vielen Nullen verwundert die Augen reiben.

Die OAK schätzte im Jahre 2019 die finanzielle Umlage von den Aktiv-Versicherten an die Rentner auf mehr als 7,2 Mrd. Schweizer Franken², damit das regeldichte BVG-System mit einem vorgeschriebenen Mindestumwandlungssatz von 6,8% für die obligatorischen Altersguthaben aufrechterhalten werden kann. Klar und ohne Frage ist die 2. Säule der beruflichen Vorsorge gleich wie auch die staatliche AHV eine gewollte Solidargemeinschaft und klar ist im konkreten Eintretens- oder Versicherungsfall das Kollektiv als Risikogemeinschaft gefälligst an die zuvor abgegebenen Versicherungsversicherungen und -beiträge für den einzelnen Betroffenen zu erinnern, doch von permanenter Quersubventionierung an die Rentnerbasis war nie und nimmer die (Polit-)Rede.

Quersubventionierung zum Zweiten

Die seit längerem in einer Debatte vermutete zweite Umverteilung von höheren zu tieferen Erwerbseinkommen in der beruflichen Vorsorge wurde gerade jüngst in «Die Volkswirtschaft» von Yvonne Seiler Zimmermann & Heinz Zimmermann³ für eine 16-jährige Untersuchungsperiode (2002–2018) in statistisch signifikanter Weise nachgewiesen. Anhand der sogenannten Lohnersatzquote⁴, welche das Verhältnis der Rente zum letzten Lohn vor der Pensionierung beschreibt, haben die Finanzexperten Yvonne Seiler Zimmermann & Heinz Zimmermann nachgewiesen, dass die Lohnersatzquote im Überobligatorium signifikant tiefer zu liegen kommt als im obligatorischen BVG-Bereich, was als Indiz der diskutierten wie vermuteten zweiten Umverteilung im BVG-Bereich interpretiert wird. Unter expliziter Ausklammerung der politisch gewollten Umverteilung der AHV-Rente beträgt die Lohnersatzquote nach der hier zitierten Untersuchung demnach im obli-

gatorischen BVG-Bereich 19%, währenddessen eine solche von lediglich 16% im Überobligatorium festgestellt wurde. Damit ist die im beruflichen Vorsorgesystem eigentlich nicht gewollte, aber seit längerem vermutete Umverteilung von hohen zu tiefen Erwerbseinkommen statistisch eindeutig belegt.

Bei zusätzlicher Berücksichtigung der AHV-Rente kommt die Lohnersatzquote im obligatorischen auf 55% und im überobligatorischen BVG-Bereich auf lediglich noch 35%! Ob diese seit der Finanzkrise 2007 statistisch nun belegte Umverteilung vor dem Hintergrund der zu hohen Umwandlungssätze oder ihren Ursprung auch in der (negativen) Zinslandschaft hat, haben die zwei Finanzexperten allerdings nicht untersucht.

Diese Quersubventionierungen «kosten» die Aktiv-Versicherten schon viel zu lange viel zu viel!

Echte Reformen gefordert!

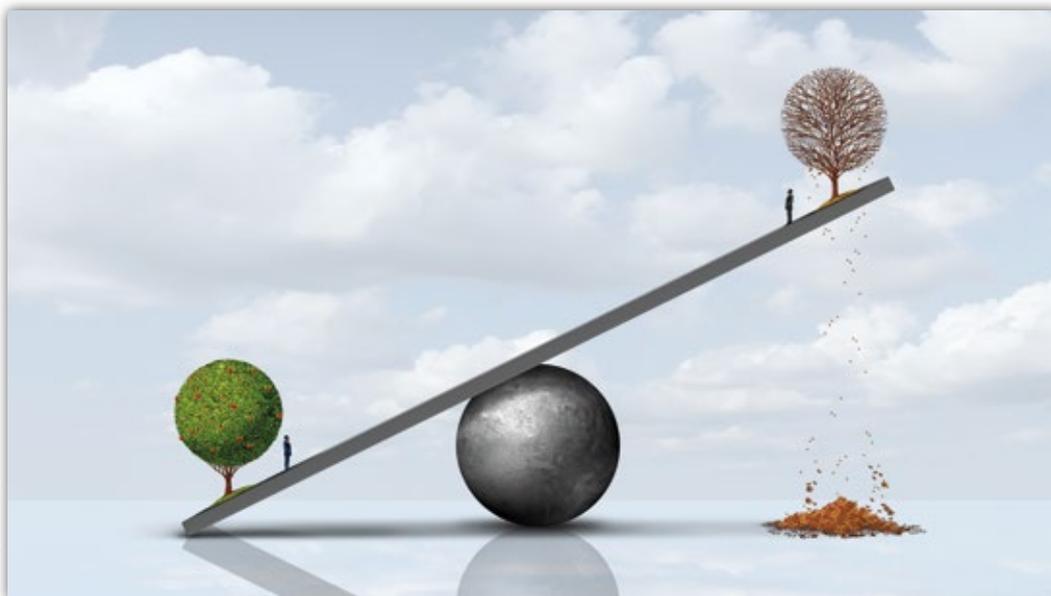
Und bei der Einführung des BVG-Überobligatoriums vor rund 36 Jahren konnte man schliesslich auch beim Gesetzgeber keine derartigen Absichten der permanenten, diffusen und vor allem systemfremden Umverteilungen erkennen. Diese Quersubventionierungen «kosten» die Aktiv-Versicherten schon viel zu lange viel zu viel! Da die aktuellen Renten aber zu Recht garantiert sind und damit keine Rentenkürzungen möglich sind, ist eine zeitliche Dringlichkeit für eine echte BVG-Reform auszurufen!

Die politische Brisanz der hier in der Diskussion stehenden Quersubventionierungen wird sodann noch mal spürbar höhergeschraubt, wenn man sich den seit einigen Jahren fehlen-





Bild: Lightspring, shutterstock.com



Risikogemeinschaft «Aktiv-Versicherte – Rentner» haben nämlich aktuell ein Mass erreicht, welches bei vollem Bewusstsein als «Zerreissprobe zwischen den Generationen» einzu-stufen ist.

Eine Quersubventionierung im BVG-System, welche mehr als 1% des BIP 2019 ausmacht, ist völlig inakzeptabel. Der vom Bundesrat formulierten «BVG-Reform 21» ist aber, wie aufgezeigt, durchs Band klar eine Absage zu erteilen. Allein die erneut ange-dachte systemfremde Fi-nanzierung im BVG-Bereich ist eine politische Augenwischerei und trägt keinen Teil zu einer nachhaltigen BVG-Reform mit geforderter Zu-kunftssicherheit bei. Wo der Bundesrat das Etikett «BVG-Reform 21» auf-klebt, ist aber keine Reform drin. Eine echte BVG-Reform: Das muss aber jetzt nach vielen Jahren des politi-schen Zauderns und taktischen Plän-kelns das Ziel aller Aktiv-Versicherten und Rentner für ein stabiles Kollektiv mit einem zukunftssicheren Vorsor-gesystem sein. Also eine strukturelle, nachhaltige BVG-Reform, welche auch unter dem Gesichtspunkt des Generationenvertrages der ganzen BVG-Risikogemeinschaft «Tragbar-keit» und «Vorsorge»; «Finanzierbar-keit» und «Zukunftssicherheit» bie-ten kann. Oder mit anderen Worten als politische Deklaration formuliert: Wo «BVG-Reform» draufsteht, sollte jetzt endlich auch «BVG-Reform» drin sein!

den «dritten Beitragszahler» – den positiven Zins und den damit verbun-denen Zinseszinsseffekt – und damit das (negative) Zinsumfeld der Vorsor-geeinrichtungen vor Augen führt.

Vor nicht allzu langer Zeit wurden die angesparten Altersguthaben der Ak-tiv-Versicherten noch mit 4,5% oder noch höher verzinst und am Ende eines ordentlichen Arbeitslebens hatte man guten Gewissens ein ge-höriges Altersguthaben angespart, welches ein sorgloses Rentnerleben ermöglichen sollte. *Tempi passati!* – ist man hier zwangsläufig versucht zu sagen. Und vielen Aktiv-Versicher-ten ist dieser Zustand der horrenden wie diffusen Quersubventionierun-gen im BVG-System gar nicht be-wusst, und die verdeckte Quersub-ventionierung zugunsten der Rentner verhindert so zu einem grossen Teil ein adäquates Altersguthaben für die heute arbeitende Bevölkerung. Dieser wohl mehr als ungerechte Zu-stand für einen Teil der BVG-Risiko-

gemeinschaft nimmt man dann ach-selzuckend und mehr oder weniger ratlos entgegen: *Tempi moderni* ist man versucht zu sagen!

Die Zeit drängt, wenn man den Generationenvertrag zwischen den Aktiv-Versicherten und den Rentnern nicht über Gebühr belasten möchte!

Die Zeit drängt!

Die 2. Säule des Schweizer Vorsor-gesystems und damit das BVG-System ist reformbedürftiger denn je und an die Politiker in Bern ist an dieser Stelle scharf zu formulieren: Die Zeit drängt, wenn man den Generatio-nenvertrag zwischen den Aktiv-Ver-sicherten und den Rentnern nicht über Gebühr belasten möchte! Die Quersubventionierungen in der BVG-

finanzierung im BVG-Bereich ist eine politische Augenwischerei und trägt keinen Teil zu einer nachhaltigen BVG-Reform mit geforderter Zu-kunftssicherheit bei. Wo der Bundesrat das Etikett «BVG-Reform 21» auf-klebt, ist aber keine Reform drin. Eine echte BVG-Reform: Das muss aber jetzt nach vielen Jahren des politi-schen Zauderns und taktischen Plän-kelns das Ziel aller Aktiv-Versicherten und Rentner für ein stabiles Kollektiv mit einem zukunftssicheren Vorsor-gesystem sein. Also eine strukturelle, nachhaltige BVG-Reform, welche auch unter dem Gesichtspunkt des Generationenvertrages der ganzen BVG-Risikogemeinschaft «Tragbar-keit» und «Vorsorge»; «Finanzierbar-keit» und «Zukunftssicherheit» bie-ten kann. Oder mit anderen Worten als politische Deklaration formuliert: Wo «BVG-Reform» draufsteht, sollte jetzt endlich auch «BVG-Reform» drin sein!

¹ Ein Mindestumwandlungssatz von 6,8% (6,0%) bedeutet, dass ein Neurentner bei einem angesparten Altersguthaben von 100 000 CHF eine Jahresrente von 6 800 CHF (6 000 CHF) erhalten würde.

² Da das Schweizer Bruttoinlandprodukt 2019 (BIP) rund 727 Mrd. CHF betrug, beträgt die geschätzte Quersubventionierung im BVG-System mehr als 1% des BIP.

³ Pensionskasse: «Umverteilung von hohen zu tiefen Löhnen in der 2. Säule», *Die Volkswirtschaft*, 4/2021, S. 49–51, Yvonne Seiler Zimmermann, Professorin für Banking und Finance, Hochschule Luzern, und Heinz Zimmermann, Professor für Finanzmarkttheorie, Universität Basel.

⁴ Bekanntlich wird sozialpolitisch eine Lohnersatzquote von 60% des letzten Lohnes angestrebt, die sich dann aus der AHV- und BVG-Rente zusammensetzen soll. Für die übrig bleibende Differenz zum letzten Lohn vor Eintritt in das Rentenalter hat der Neurentner während seines Erwerbslebens eigenverantwortlich in der 3. privaten Säule anzuspargen.

Ein unvergesslicher Einstieg in die neue Lehre – so lassen sich Lernende motivieren

Erinnern wir uns an den ersten selbsterlebten Arbeitstag. Diese gewisse Aufregung und Nervosität vor dem ersten Tag in der Lehre dürfte noch gut in Erinnerung sein. Nach der obligatorischen Schulzeit wird mit Lehrbeginn ein neues Kapitel im Leben der Jugendlichen geöffnet und ein ganz neuer, unbekannter Alltag hält Einzug. Die ersten Wochen sind daher prägend und mitentscheidend für eine erfolgreiche Ausbildungszeit. Berufsbildner und erste Ansprechpersonen für die jungen Berufsleute genießen daher auch einen speziellen Stellenwert im wichtigen Prozess der Ausbildung ein. Eine ideale Basis schaffen und Lernende von Beginn weg zu motivieren, ist eine schöne aber auch sehr herausfordernde Aufgabe. Hierzu einige Inputs für einen gelungenen Anfang.



Bild: LStockStudio, shutterstock.com

Lernende motivieren – von Anfang an

Wir kennen es gut, den berühmten ersten Eindruck – dieser zählt auch beim Start einer Ausbildung. Das Fundament einer erfolgreichen Lehrzeit und oftmals auch langjährigen Zusammenarbeit wird in den ersten Tagen gelegt. Und genau dieser Eindruck am ersten Arbeitstag mit allen Emotionen bleibt uns nachhaltig in Erinnerung. Es gilt also, die Einführung der neuen Lernenden sorgfältig vorzubereiten und die Jugendlichen von Beginn weg zu motivieren.

Eine gute Vorbereitung ist gemeinhin die halbe Miete, daher lohnt es sich, frühzeitig damit zu beginnen und den

Fokus klar auf die Planung der ersten Arbeitswoche und insbesondere auf den ersten Arbeitstag zu legen. Die Begleitung von Lernenden ist selbstredend mit einigem Aufwand verbunden, beginnend mit einer professionellen Einführung. Dieser Aufwand lohnt sich aber alleweil, denn je intensiver die Einarbeitung und Begleitung, desto eher können den Lernenden in der Regel auch verantwortungsvolle Arbeiten übertragen werden, was wiederum zur Motivation der Lernenden beiträgt und den Betriebsalltag im Sinne eines «Ertrags» unterstützt. Das vermittelt den Lernenden nicht nur ein Verantwortungsgefühl, sondern kann sie auch langfristig ans Unternehmen binden.

Der erste Eindruck zählt!

Der Einstieg in die Berufslehre soll die Lernenden motivieren und soll Vorfreude auf die Lehrzeit bescheren. So könnte die Gestaltung des ersten Arbeitstags z. B. in Form eines interaktiven Welcome Days vorbereitet werden. Den Fokus auf Vertrauen aufbauen, die Möglichkeit geben, das Unternehmen, einander und die Mitarbeitenden auf spielerische Art kennenzulernen. Spass ist ein effektives Instrument um Lernende zu motivieren – auch langfristig.

Eine gut organisierte und strukturierte Ausbildung ist erfolgsentscheidend. Im Optimalfall planen die Berufsbildenden gemeinsam mit den Praxisbildenden die gesamte Lehrzeit. Die Lernziele werden mit den jeweiligen Ausbildungsbereichen verknüpft und der Praxistransfer sichergestellt. Die Ausbildungsplanung sollte bereits vor dem Lehrbeginn für alle an der Ausbildung beteiligten Personen und Abteilungen zur Verfügung stehen, denn wie soll man Lernende motivieren und bei der Stange halten, wenn es keine für alle verständliche Strategie gibt? Berufs- und Praxisbildende haben einen wesentlichen Einfluss und können viel dazu beitragen, dass nicht nur der Start, sondern die gesamte Lehre erfolgreich verläuft. Die Schaffung von optimalen Rahmenbedingungen ermöglicht es den Lernenden, sich zu entfalten, weiterzuentwickeln und sich das erforderliche Wissen aneignen zu können.





Zeit investieren und eine Basis für Erfolg legen

Es lohnt sich, Zeit in die Einführung der Lernenden zu investieren und die Jugendlichen beim Einstieg in die Be-

rufswelt zu begleiten. Zu oft wird vergessen, dass sie unsere Zukunft und die Zukunft der Unternehmen sind. Damit diese Einführung der Lernenden optimal gelingt, soll die nachste-

hende Checkliste mit den wichtigsten Aufgaben als Unterstützung für Unternehmen und somit für einen gelungenen Einstieg der Lernenden in die «Arbeitswelt» dienlich sein.

Checkliste Ausbildungsstart:

Planung und Vorbereitung

- Unterschriebener Lehrvertrag an Berufsbildungsamt senden
- Anmeldung Berufsfachschule (allenfalls auch für BM) und überbetriebliche Kurse
- Personaldatenblatt ausfüllen lassen
- Lerndokumentation beim Branchenverband bestellen
- Ausbildungsplanung erstellen und Lernziele zuteilen
- Informationen an Praxisbildner/in zum Lehrstart (Ausbildungsprogramm, Regeln während der Lehrzeit, Ablauf Lehrstart, Details Qualifikationsinstrumente, interne Kurse und überbetrieblicher Kurs und Schule)
- Begrüssung neue Lernende via Intranet und/oder Anschlagbrett vorbereiten
- Welcome Day planen und beteiligte Personen instruieren (Programm planen, Räumlichkeiten sicherstellen, Informationsmappe bereitstellen, Infrastruktur bestellen, Pausen und Mittagessen organisieren usw.)
- Erste Arbeitswochen in Absprache mit dem/der Praxisbildner/in organisieren (z. B. wöchentliche Gespräche, Probezeitgespräche, spezifische Schulungen usw.)
- Arbeitsplatz einrichten und Infrastruktur bestellen
- Systemzugriffe, Gebäude-Zutritt, Schlüssel, Badge, Arbeitskleidung usw. organisieren
- Welcome Geschenk organisieren
- Informationsschreiben erster Arbeitstag inkl. Unterlagen Berufsfachschule an zukünftige Lernende senden

Erster Arbeitstag

- Persönlicher Empfang und Begrüssung durch den Berufsbildenden
- Ablauf erster Arbeitstag und -wochen vorstellen
- Lernende stellen sich mittels Präsentation vor und nennen ihre Erwartungen an die Lehre und den Berufsbildenden
- Schlüssel, Badge und Arbeitskleidung aushändigen
- Informationsmappe aushändigen und den Inhalt erläutern (Unterlagen können auch online zur Verfügung gestellt werden)
 - Block inkl. Schreibzeug für Notizen
 - Ausbildungsprogramm
 - Regeln und Pflichten während der Lehrzeit
 - Unterlagen Berufsfachschule und überbetrieblicher Kurs
 - Informationen Arbeitszeiterfassung und Pausenbezug
 - Informationen Qualifikationsinstrumente
 - Organigramm Unternehmen
 - Wichtige Betriebsunterlagen
- Rundgang durch den Betrieb und vorstellen Praxisbildenden
- Gemeinsames Mittagessen mit anderen Lernenden
- Begrüssungsgespräch mit HR-Leitung und/oder Geschäftsleitung
- Büromaterial übergeben und Arbeitsplatz beziehen
- Einführung in die wichtigsten Systeme (Intranet, Zeiterfassungssysteme, Spesensystem, Plattform überbetrieblicher Kurs usw.)
- Die Lernenden schreiben einen Text über den ersten Arbeitstag
- Abschlussgespräch (Befindlichkeit abholen und Ausblick nächster Arbeitstag)

Erste Arbeitswochen

- Einführung in den ersten Ausbildungsbereich/erste Abteilung gemäss Programm
- Den Lernenden kommunizieren ein Arbeitsbuch (Nachschlagewerk) zu führen
- Wöchentliche Zwischengespräche mit Lernenden (Wohlbefinden abholen, beurteilen Verhalten und Leistung, Ausblick kommende Wochen, offene Fragen klären – Gesprächsergebnisse schriftlich festhalten)
- Kennenlernen Unternehmensgeschichte, Ziele, Kultur und Leitbildwerte
- Kennenlernen Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens
- Einführung in die Berufswelt (Kennenlernen Kommunikationsgefässe, Umgang und Kultur innerhalb des Unternehmens, Knigge im Unternehmen usw.)
- Probezeitgespräche planen und vor Ablauf der Probezeit führen
- Eigene Verantwortungsbereiche kennenlernen und Aufgaben übernehmen

Auf dem Weg zum datengetriebenen Unternehmen

Bitkom veröffentlicht Praxishilfe zur Anwendung von Digital Analytics & Optimization

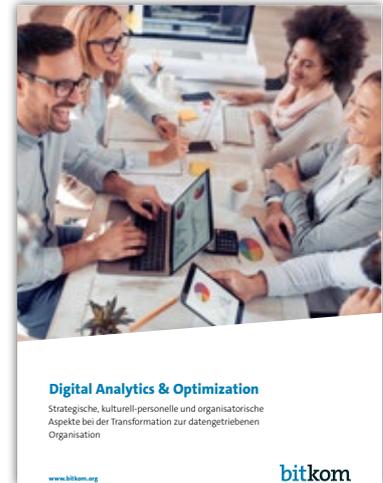


Dr. Sebastian Klöss

Wie viele Downloads hat die Unternehmens-App? Wie viel Umsatz wird mit dem Online-Shop gemacht? Und wer öffnet eigentlich den Newsletter?

Entsprechende Daten werden inzwischen in den meisten Unternehmen gesammelt und teilweise zumindest auch systematisch analysiert – aber häufig hapert es daran, die Ergebnisse in die übrigen Unternehmensprozesse einfließen zu lassen. Der Digitalverband Bitkom hat deshalb jetzt die Praxishilfe «Digital Analytics & Optimization – Strategische, kulturell-personelle und organisatorische Aspekte bei der Transformation zur datengetriebenen Organisation» veröffentlicht. «Die Nutzung von Daten entwickelt sich in der digitalen Transformation zu einer entscheidenden

Wettbewerbsfrage. Ziel der Publikation ist es, Unternehmen konkrete Hilfestellungen dabei zu geben, wie sich datengetriebene Kulturen etablieren lassen», sagt Bitkom-Experte Dr. Sebastian Klöss. Die Praxishilfe gibt auf mehr als 120 Seiten zunächst einen Überblick, was Digital Analytics & Optimization ist. In den folgenden Kapiteln geben die Autorinnen und Autoren danach Einblick in die konkrete Nutzung im Unternehmen und welche Voraussetzungen geschaffen werden müssen, um die Erkenntnisse aus digitalen Nutzungsdaten in strategische Entscheidungen einfließen zu lassen. Dabei wird deutlich: Es kommt nicht nur auf Technik, Tools und Daten an, sondern genauso auf die Strategie eines Unternehmens, seine Organisation und nicht zuletzt auf die Kultur und das Personal. So wird unter anderem beschrieben, wie Digital Analytics bei den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) etabliert wurde, wie das A/B-Testing für Webseiten so



organisiert werden kann, dass es den grösstmöglichen Erfolg liefert, oder wie sich eine Smart-Data-Plattform mit agilen Methoden aufbauen lässt. Die Praxishilfe «Digital Analytics & Optimization» steht unter www.bitkom.org zum kostenlosen Download bereit.

Quelle: [Bitkom.org](http://www.bitkom.org)

eBill knackt die Marke von zwei Millionen Nutzern

eBill ist die digitale Rechnung für die Schweiz. Sie trifft in digitaler Form direkt im E-Banking ein und kann von überall her bezahlt werden – ganz ohne Papier und mit weniger Aufwand als beim herkömmlichen Einzahlungsschein. Ende Februar 2021 verzeichnete SIX erstmals über zwei Millionen registrierte eBill-Nutzerinnen und -Nutzer. SIX entwickelt und betreibt die eBill-Infrastruktur und wickelte im Pandemiejahr 2020 zudem doppelt so viele Transaktionen ab wie im Vorjahr. Mit eBill landen Rechnungen dort, wo man sie auch bezahlt: im eigenen E-Banking. Um Rechnungen nicht mehr per Post zu erhalten, können sich Konsumenten im E-Banking ihrer jeweiligen Bank anmelden und eBill aktivieren. Dadurch sparen sie Zeit und Aufwand und reduzieren gleichzeitig den Papierverbrauch. Die Rechnungen werden durchgehend digital abgewickelt und sind sicher und übersichtlich im E-Banking archiviert. Beim Bezahlen entfällt das Abtippen von langen Zahlenreihen. Von den Vorteilen profitieren Konsumenten und Unternehmen. Rund 100 Banken in der Schweiz bieten ihren Kunden bereits eBill an.

Quelle: SIX, www.ebill.ch

eBill a passé la barre des deux millions d'utilisateurs

eBill est la facture numérique pour la Suisse. Elle parvient sous forme numérique directement dans l'e-banking et peut être payée de n'importe où – sans papier et avec moins d'efforts qu'avec les factures classiques. Fin février 2021, SIX a enregistré pour la 1^{ère} fois plus de deux millions d'utilisatrices et d'utilisateurs eBill enregistrés. SIX développe l'infrastructure de eBill et a en outre traité deux fois plus de transactions pendant l'année de la pandémie en 2020 que l'année précédente. Avec eBill, les factures arrivent là où on les paie: dans l'e-banking personnel. Pour ne plus recevoir de factures par la poste, les consommateurs peuvent se connecter à l'e-banking de leur banque respective et y activer eBill. Ainsi, ils gagnent du temps, économisent leurs efforts, réduisent la consommation de papier, permettent le traitement numérique des factures qui sont également archivées de manière sûre et claire dans l'e-banking. De plus, ils s'épargnent aussi le recopiage des longues séries de chiffres pour le paiement. Les avantages profitent aux consommateurs comme aux entreprises. En Suisse, près de 100 banques proposent déjà eBill à leur clientèle.

Source: SIX, www.eBill.ch



RUCOPUR HS 2in1

High-Solid 2K-PUR-Einschichtlack

Universell einsetzbarer, antikorrosiver Grund- und Decklack mit hohen chemischen und mechanischen Beständigkeiten sowie erstklassigem Haftvermögen.

- hoch licht- und wetterfest
- sehr gute Glanz- und Farbtonstabilität
- sehr guter Korrosionsschutz
- ergibt schönen dezenten Seidenglanz-Finish
- hervorragendes Haftvermögen auf Eisen, Stahl, Zink, Aluminium und Kupfer
- ausgezeichnete Elastizität und Schlagzähigkeit
- über RUCOTINT nach RAL, NCS etc. abtönbar

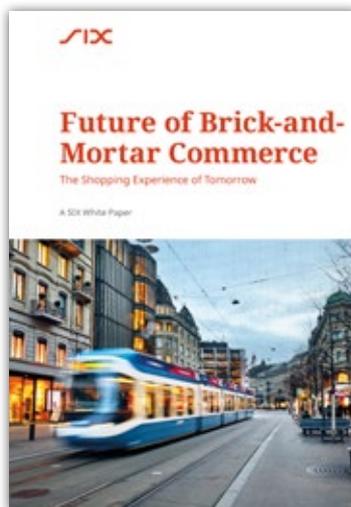


Die Zukunft des stationären Handels

Gibt es eine Zukunft für den traditionellen Einzelhandel, und wie sieht diese aus? Warum eröffnen immer mehr Online-Händler physische Geschäfte? Und welche Chancen ergeben sich für Retailbanken in der Einkaufswelt von morgen?

Das neue Whitepaper von SIX, «Die Zukunft des stationären Handels», analysiert die Zukunft des traditionellen Einzelhandels und bietet Orientierungshilfen für eine Branche, die sich derzeit mit grundlegenden Veränderungen konfrontiert sieht. Zunächst werden die wichtigsten Faktoren identifiziert, die das Kundenerlebnis in traditionellen Geschäften in Zukunft prägen werden. Das Whitepaper beschreibt das komplette Einkaufserlebnis des Kunden – vor, während und nach dem Einkauf. Und es zeigt, wie die Zukunft des stationären Handels aussehen wird. Insbesondere konzentriert sich das Whitepaper auf Retailbanken und die Gelegenheiten, die sich für sie ergeben könnten. In der Welt von morgen ist der Besuch eines Geschäfts ein holistisches Erlebnis. Technologie nimmt dem Kunden die Arbeit ab. Gleichzeitig wird E-Commerce an Bedeutung gewinnen. Bis 2030 werden rund 40% des globalen Einzelhandelsumsatzes online erwirtschaftet. 2019 waren es noch 16%. Nachhaltigkeit spielt bei nahezu allen Kaufentscheidungen eine Rolle – ob es sich dabei um den alles entscheidenden Faktor handelt, bleibt jedoch noch abzuwarten. Einerseits lässt sich seit geraumer Zeit beobachten, dass in den Stadtzentren ein Geschäft nach dem anderen schließt. Andererseits eröffnen immer mehr Unternehmen, insbesondere E-Commerce-Unternehmen, Geschäfte in besten Lagen. Sie betonen dabei, wie wichtig die physische Präsenz auch weiterhin ist. Das Whitepaper beschreibt die Zukunft anhand von zwei Szenarien. Das erste Szenario ist wahrscheinlicher. Es geht davon aus, dass der stationäre Handel weiterhin bestehen bleibt, wenn auch in einer anderen Form als heute. Das zweite und weniger wahrscheinliche Szenario geht davon aus, dass die Nachhaltigkeit im Konsumsektor beträchtlich an Bedeutung gewinnt und dass die Kunden daher in Zukunft ganz anders einkaufen werden als bisher. Beide Szenarien sind für die Jahre 2027 bis 2030 ausgelegt.

Eine Kurzfassung, das vollständige Whitepaper und weitere Informationen finden Sie auf www.six-group.com/brick-and-mortar



L'avenir du commerce de détail stationnaire

Le commerce de détail traditionnel a-t-il un avenir et si oui, sous quelle forme? Pourquoi de plus en plus de détaillants en ligne ouvrent-ils des magasins en dur? Quelles opportunités s'ouvrent aux banques de détail dans ce nouveau monde de la distribution?

Le nouveau livre blanc de SIX «L'avenir du commerce de détail stationnaire» se penche sur l'avenir du commerce de détail traditionnel et offre une orientation dans un secteur exposé à une transformation fondamentale. Il aborde le sujet en identifiant les caractéristiques clés qui définiront le futur parcours d'un client dans des sites physiques. Il examine tout ce cheminement, y compris ce qui se passe avant que le client entre dans un site en dur, quand il s'y trouve et quand il le quitte. Enfin, le livre blanc explique les directions que prendra le commerce physique. Il se concentre surtout sur les banques de détail et sur les opportunités commerciales qui s'offrent à elles.

A l'avenir, une visite de magasin sera une expérience holistique où la technologie épargnera au client toutes les tâches fastidieuses. En parallèle, le commerce en ligne poursuivra sa progression, atteignant quelque 40% des ventes de détail mondiales en 2030, contre 16% en 2019. La durabilité joue un rôle dans presque toutes les décisions d'achat, mais il n'est pas encore certain qu'elle constitue un facteur primordial. D'une part, on constate depuis un certain temps que des magasins ferment les uns après les autres dans les centres-villes. D'autre part, de plus en plus de sociétés, notamment d'e-commerce, ouvrent des sites à des emplacements de choix. Elles soulignent l'importance de la présence physique. Le livre blanc présente deux scénarios pour l'avenir. Le premier scénario, qui est le plus probable, suppose qu'il y aura encore des ventes en magasin, mais sous une autre forme. Le deuxième scénario, moins probable, repose sur l'hypothèse que la durabilité dans le secteur de la consommation sera beaucoup plus importante et que les personnes feront leurs courses de manière radicalement différente à l'avenir. Les deux scénarios couvrent la période de 2027 à 2030.

Vous trouverez une synthèse du livre blanc, la version intégrale et des informations complémentaires sous www.six-group.com/brick-and-mortar

LPP: une prévoyance sûre exigée!

Le système de prévoyance professionnelle suisse a un urgent besoin d'une réforme légale fondamentale. Des changements de pure cosmétique ne suffisent absolument plus.

Certes, le Conseil fédéral a lancé, vers la fin de 2020, le débat politique sur la «Réforme LPP 21» et littéralement froissé les experts LPP, en premier lieu par un «financement croisé étranger au système» du deuxième pilier. Mais il y a encore pire: la principale mesure annoncée par le Conseil fédéral à la fin de 2020, à savoir la réduction du taux de conversion minimal de 6,8% à 6,0%¹ pour le régime obligatoire ne constitue, pour différentes raisons, qu'une proposition de compromis inadéquate servie par la cuisine politique bernoise comme base de négociation qui, à première vue, annonce et promet plus qu'elle ne pourra tenir à terme. En fin de compte, la «Réforme LPP 21» ne mérite même pas son nom. En effet, les mesures proposées sont trop inefficaces, étrangères au système et insuffisamment durables pour aménager le système de prévoyance LPP fortement réglementé de façon sûre pour les générations à venir.

La CHS estime qu'en 2019, le transfert financier des assurés actifs vers les retraités représentait plus de 7,2 mrd de francs suisses.

Les subventions croisées: Non merci!

Si l'on voulait accorder du crédit aux estimations actuelles de la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS) concernant les subventions croisées des retraités par les assurés actifs dans le système LPP, il faudrait nécessairement se frotter les yeux d'étonnement devant les montants élevés suivis de beaucoup de zéros. La CHS estime qu'en 2019, le transfert financier des assurés actifs vers

les retraités représentait plus de 7,2 mrd de francs suisses², pour pouvoir maintenir le système LPP densément réglementé avec un taux de conversion minimal de 6,8% sur les avoirs de vieillesse obligatoires. Il ne fait aucun doute que le deuxième pilier de la prévoyance professionnelle, de même que l'AVS étatique, forme une communauté solidaire volontaire. Il est également clair que dans le cas concret où l'événement assuré survient, il faut rappeler à la collectivité comme communauté de risque les garanties et les contributions d'assurance qu'elle a données précédemment à chaque personne concernée. Mais il n'a jamais été question de subventions croisées permanentes aux retraités.

Les subventions croisées chapitre 2

La deuxième redistribution présumée des hauts vers les bas revenus du travail dans la prévoyance professionnelle a été démontrée récemment dans la revue «La vie économique» par Yvonne Seiler Zimmermann et Heinz Zimmermann³ sur une période de 16 ans (2002–2018) de façon statistiquement significative. À l'aide du taux de substitution du salaire⁴, qui représente le rapport entre la rente et le dernier salaire touché avant la retraite, les experts financiers Yvonne Seiler-Zimmermann et Heinz Zimmermann ont prouvé que le taux de substitution du salaire dans le régime surobligatoire est significativement inférieur à celui du régime obligatoire de la LPP, ce qu'ils interprètent comme indice de la deuxième redistribution discutée et présumée dans le domaine de la LPP. En faisant explicitement abstraction de l'effet de redistribution de la rente AVS, découlant d'une volonté politique, selon l'étude citée ici, le taux de substitution du salaire dans l'assurance LPP obligatoire est de 19%, tandis qu'il n'est que de 16% dans l'assurance surobligatoire. L'étude

fournit donc la confirmation statistique claire de l'existence d'un effet de redistribution des hauts revenus vers les bas revenus, non prévu mais présumé depuis longtemps. En tenant compte également de la rente AVS, le taux de substitution du salaire dans l'assurance obligatoire s'élève à 55%, mais n'est plus que de 35% dans l'assurance LPP surobligatoire!

Les deux experts financiers n'ont toutefois pas examiné si la question de savoir si cette redistribution prouvée statistiquement depuis la crise financière de 2007 est liée à l'évolution des taux d'intérêt (négatifs) ou aux taux de conversion trop élevés.

Ces subventions croisées «coûtent» bien trop cher depuis bien trop longtemps aux assurés actifs!

De vraies réformes sont exigées!

Lors de l'introduction de l'assurance LPP obligatoire, il y a eu quelque 36 ans, on ne pouvait toutefois pas non plus détecter chez le législateur de telles intentions d'une redistribution permanente, diffuse et surtout étrangère au système. Ces subventions croisées «coûtent» bien trop cher depuis bien trop longtemps aux assurés actifs! Vu que les rentes actuelles sont à juste titre garanties et qu'aucune réduction des rentes n'est possible, il existe une véritable urgence de réclamer une vraie réforme LPP! Le caractère politiquement explosif des subventions croisées en discussion dans ces lignes augmente encore sensiblement si l'on prend en considération l'absence, depuis plusieurs années, du «tiers cotisant», à savoir le taux d'intérêt positif et l'effet d'intérêts composés qui en découle, et par conséquent l'environnement de taux d'intérêts négatifs



des institutions de prévoyance (caisses de pensions). Il n'y a pas si longtemps, les avoirs de vieillesse épargnés par les assurés actifs étaient encore rémunérés à raison de 4,5% ou davantage. A la fin d'une vie active décente, l'assuré pouvait accumuler en toute bonne conscience un avoir de vieillesse important pour lui permettre de mener une vie de retraité sans soucis. *Tempi passati!* est-on forcément tenté de dire ici. De nombreux assurés actifs ne sont pas du tout conscients de ces subventions aussi épouvantables que diffuses en faveur des rentiers au sein du système LPP, subventions cachées qui empêchent ainsi une grande partie de la population active d'accumuler aujourd'hui un avoir de vieillesse adéquat. Face à cette situation plus qu'injuste pour une partie de la communauté de risque LPP, les milieux concernés haussent les

épaules et se montrent plus ou moins impuissants. On serait tenté de dire *tempo moderni!*

Le temps presse, si l'on ne veut pas surcharger outre mesure le contrat générationnel entre les assurés actifs et les retraités!

Or le temps presse!

voyance, et avec lui la LPP, a plus que jamais besoin d'être réformé et les politiciens à Berne doivent en être informés ici sans détour: le temps presse, si l'on ne veut pas surcharger outre mesure le contrat générationnel entre les assurés actifs et les retraités! Les subventions croisées au sein de la communauté de risque LPP «assurés actifs – rentiers» ont en

effet atteint une dimension telle qu'il faut les considérer en pleine conscience comme une «épreuve de force entre les générations». Il est totalement inacceptable que dans le système LPP, les subventions croisées dépassent 1% du PIB suisse en 2019. La «Réforme LPP 21», telle qu'elle a été formulée par le Conseil fédéral, doit toutefois être totalement et clairement rejetée, comme nous l'avons montré de façon probante. Rien que la nouvelle idée d'un financement étranger au système dans le domaine de la LPP est de la poudre aux yeux sur le plan politique et ne

contribue en aucune façon à réformer la LPP de façon durable pour l'avenir. Le projet de «Réforme LPP 21» du Conseil fédéral est tout sauf une réforme. Une vraie réforme LPP: voilà ce qui devrait être le but de tous les assurés actifs et des retraités en vue d'un collectif stable avec un système de prévoyance sûr pour l'avenir, après de nombreuses années d'hésitation et de manœuvres c'est-à-dire une réforme LPP structurelle, durable, qui soit capable, également du point de vue du contrat générationnel, d'offrir à toute la communauté de risque LPP à la fois «viabilité» et «prévoyance», «financement» et «sécurité pour l'avenir». Ou en d'autres termes, formulé comme déclaration politique: il est temps que l'étiquette «Réforme LPP» corresponde enfin au contenu!

¹ Un taux de conversion de 6,8% (6,0%) signifie qu'un nouveau retraité avec un capital économisé de 100 000 CHF recevrait une rente ann. de 6 800 CHF (6 000 CHF).

² Vu que le produit intérieur brut (PIB) suisse s'élevait à 727 milliards de francs suisses en 2019, les subventions croisées dans le système LPP sont estimées à plus de 1% du PIB.

³ Caisse de pension: «2ème pilier: une redistribution des hauts vers les bas revenus», *La vie économique*, 3/2021, par Y. Seiler-Zimmermann, prof. de banque et de finance à l'Université de Lucerne, et H. Zimmermann, prof. de théorie des marchés financiers, Université de Bâle

⁴ Il est notoire que la politique sociale vise, par l'effet combiné des rentes AVS et LPP, un taux de substitution de 60% du dernier salaire perçu. Pour la différence restante entre le dernier salaire perçu avant l'âge de la retraite, le nouveau retraité doit épargner pendant sa vie active de son propre chef dans le 3ème pilier privé.

2K PRO – 2K Sprühlacke



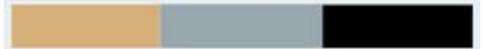
Neue, professionelle PU-2-Komponenten-Sprühdosen. In der Anwendung ist sie so einfach und benutzerfreundlich wie eine gewöhnliche Sprühdose. 2K - Sprühlack Technologie mit einem 2-Kammer-System in der handlichen 250ml Gebinde. Die Dose ist mind. 2 Jahre haltbar und jederzeit und überall einsatzbereit. Einfach vor der Anwendung Sprühdose mit dem Knopf gemäss Beschreibung aktivieren. Nach der Aktivierung ist der Sprühlack 48 Std. verwendbar. Hochwertiger 2K-PU-Lack, gewährleistet höchste Produkt- und Ergebnisqualität. Auch für den Aussenbereich. Witterungs- und UV-beständig!



Sortiment:

Gebinde: 250 ml

2K Epoxy-Grundierungen



2K-PU-Lacke,
diverse RAL-Farben



2K-Klarlacke: hochglanz, matt



Vorteile:

- Einzigartige Haftung auf schwierigen Untergründen wie Metall, Zink, Alu, Kupfer etc.
- Chemische Beständigkeit sowie benzinfest
- Enorme Kratzfestigkeit / Flexibilität sehr schöner Verlauf
- Hoher Korrosionsschutz und Glanzgrad
- Haltbarkeit der Sprühdose: min. 2 Jahre nach Aktivierung: 48 Std.



**Jetzt neu auch in
400 ml erhältlich!**



RODARO GmbH
Erlistrasse 3
CH – 6403 Küssnacht am Rigi

Tel: 041 / 390 14 53

info@rodaro.ch
www.rodaro.ch

HERZLICHE GRATULATION ZUR LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG!

HERZLICHE GRATULATION UNSEREM LERNENDEN!

Philippe Däppen hat den Lehrabschluss als Detailhandelsfachmann mit Bravour bestanden. Die Geschäftsleitung und die ganze Belegschaft gratulieren herzlich.

Wir freuen uns sehr, dass wir auch in Zukunft auf dein umfangreiches Wissen zählen dürfen



COLORAMA
Wiedlisbach



Patricia Besmer



Sophie Gugler

HERZLICHE GRATULATION UNSEREN LERNENDEN!

Sie haben ihren Lehrabschluss als Detailhandelsfachfrau mit Bravour bestanden. Das boesner-Team wünscht euch viel Erfolg im Berufsleben und alles Gute für die Zukunft.

boesner GmbH, 9542 Münchwilen, 8051 Zürich

boesner
KÜNSTLERMATERIAL • EINRAHMUNG • BÜCHER

Neuerungen bei den Sozialversicherungen 2021

Ab 1. Juli 2021: 14-wöchiger Elternurlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Die Arbeit von pflegenden Angehörigen ist ein wichtiger Beitrag für die Gesellschaft und deckt einen erheblichen Teil der Gesundheitsversorgung ab. Die Vereinbarkeit von Angehörigenbetreuung und Erwerbstätigkeit ist jedoch schwierig. Das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung trägt dem zunehmenden Bedarf an Betreuung und Pflege, der stetig steigenden Erwerbsquote bei Frauen und neuen Formen des familiären Zusammenlebens Rechnung. Das Gesetz wird in zwei Etappen in Kraft gesetzt.

Bereits per **1. Januar 2021** traten die Bestimmungen betreffend Vaterschaftsurlaub und bezahltem Kurzurlaub zur Betreuung kranker oder verunfallter Familienmitglieder oder LebenspartnerInnen in Kraft.

Ab dem **1. Juli 2021** haben erwerbstätige Eltern neu gemeinsam Anspruch auf einen 14-wöchigen Urlaub für die Betreuung eines schwer kranken oder verunfallten Kindes.

1. Wer ist anspruchsberechtigt?

Anspruchsberechtigt für eine Entschädigung nach Erwerbsersatzgesetz (EOG) sind Eltern eines minderjährigen Kindes, das wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist. Ferner ist vorausgesetzt, dass mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbricht und die Eltern Arbeitnehmende oder Selbstständigerwerbende sind oder ein Elternteil im Betrieb des Ehemanns oder der Ehefrau mitarbeitet und einen Barlohn bezieht.

Ein Anspruch besteht pro Krankheitsfall oder Unfall. Eine Krankheit, welche mit der Hauptkrankheit zusammenhängt, weil beispielsweise das Immunsystem geschwächt ist, gilt nicht als neue Krankheit. Ein Rückfall nach einer längeren beschwerdefreien Zeit gilt als neue Krankheit.

Werden beim gleichen Unfall mehrere Kinder schwer verletzt und resultieren daraus schwere Beeinträchtigungen, können in derselben Familie mehrere Ansprüche entstehen.

Nouveautés Assurances sociales 2021

À partir du 1er juillet 2021: congé parental de 14 semaines pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé

Les proches aidants fournissent un travail important au sein de la société et se chargent d'une part considérable des soins de santé. Néanmoins, il est difficile de concilier prise en charge de proches et activité professionnelle. La nouvelle loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches tient compte du besoin croissant de prise en charge et de soins, de l'augmentation continue du taux d'activité féminine et des nouvelles formes de cohabitation familiale. La loi entrera en vigueur en deux étapes.

Le **1er janvier 2021** a vu l'entrée en vigueur des dispositions concernant le congé de paternité et le congé de courte durée pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire malade ou accidenté.

Dès le **1er juillet 2021**, les parents exerçant une activité lucrative auront droit à un congé de 14 semaines pour prendre en charge enfant gravement malade ou accidenté.

1. Qui est éligible?

Les parents d'un enfant mineur gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ont droit à une allocation selon la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG). La loi précise également qu'au moins un des deux parents doit interrompre son activité lucrative pour s'occuper de l'enfant et que les parents doivent être salariés ou exercer une activité indépendante ou travailler dans l'entreprise de leur conjoint contre un salaire en espèces.

Ce droit s'applique à chaque cas de maladie ou d'accident. Une maladie liée à la maladie principale, par ex. en raison d'un affaiblissement du système immunitaire, n'est pas considérée comme une nouvelle maladie. En revanche, une rechute qui intervient après une longue période asymptomatique est considérée comme une nouvelle maladie.

Si, lors d'un même accident, plusieurs enfants sont gravement accidentés et atteints dans leur santé, il est possible que plusieurs droits soient accordés à la même famille.

Im Gegensatz zum Mutter- oder Vaterschaftsurlaub ist beim Betreuungsurlaub keine Vorversicherungs- oder Mindestarbeitsdauer vorausgesetzt.

2. Wann gilt ein Kind als gesundheitlich schwer beeinträchtigt?

Ein Kind gilt als gesundheitlich schwer beeinträchtigt, wenn eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist, der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist. Zudem muss ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern bestehen und mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen.

Massgebend für die Beurteilung des Schweregrads sind die Symptome der gesundheitlichen Beeinträchtigung. Diese muss eine stationäre oder ambulante ärztliche Behandlung des Kindes über eine längere Dauer (mehrere Monate) bedingen, wobei die Dauer zu Beginn häufig noch nicht abschätzbar ist. Schwere gesundheitliche Beeinträchtigungen verlangen eine intensive Betreuung durch die Eltern. Das Ausmass des Betreuungsbedarfs ist neben der Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigung wesentlich vom Alter des Kindes abhängig.

Ein Arm- oder Beinbruch gilt nicht als schwere Beeinträchtigung der Gesundheit, obschon dieser den Alltag erschwert und Spitalaufenthalte bzw. regelmässige Arztbesuche erfordert. Grund dafür ist, dass der Krankheitsverlauf bei Arm- oder Beinbrüchen meist gut voraussehbar ist und mit keiner bleibenden Beeinträchtigung zu rechnen ist. Auch Lungenentzündungen oder Diabetes begründen keinen Anspruch auf Betreuungsentschädigung.

3. Wie lange dauert der Betreuungsurlaub?

Anspruch auf einen Betreuungsurlaub besteht solange, als ein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, höchstens während 14 Wochen. Der Betreuungsurlaub ist während einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Die Eltern können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Der Arbeitgeber ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

Der Anspruch auf Betreuungsentschädigung endet vorzeitig, wenn die Voraussetzungen nicht mehr erfüllt sind. Er endet jedoch nicht vorzeitig, wenn das Kind während der Rahmenfrist volljährig wird.



Contrairement aux congés de maternité ou de paternité, un congé de prise en charge ne nécessite aucune durée d'assurance préalable ni aucune durée minimale d'activité.

2. Quand un enfant est-il réputé gravement atteint dans sa santé?

Un enfant est réputé gravement atteint dans sa santé s'il a subi un changement majeur de son état physique ou psychique, si l'évolution ou l'issue de ce changement est

difficilement prévisible ou qu'il faut s'attendre à ce qu'il conduise à une atteinte durable ou croissante de l'état de santé ou au décès. De plus, il doit y avoir un besoin accru de prise en charge de la part des parents et au moins un des deux parents doit interrompre son activité lucrative pour s'occuper de l'enfant.

Le degré de gravité est déterminé par les symptômes de l'altération de la santé. Celle-ci doit nécessiter un traitement médical hospitalier ou ambulatoire de l'enfant sur une longue période (plusieurs mois), bien que souvent la durée soit impossible à estimer au départ. De graves atteintes à la santé exigent une prise en charge intensive de la part des parents. L'ampleur des besoins en matière de prise en charge dépend non seulement de la gravité de l'atteinte à la santé, mais aussi, dans une large mesure, de l'âge de l'enfant.

Bien qu'une jambe ou un bras cassés compliquent la vie et nécessitent un séjour hospitalier ou des visites régulières chez le médecin, ce genre d'événements ne sont pas considérés comme de graves altérations de la santé. La raison avancée est simple: l'évolution d'une fracture du bras ou de la jambe est généralement prévisible et elle n'est pas supposée entraîner une altération durable. Une pneumonie ou un diabète ne justifient pas non plus un droit à une allocation de prise en charge.

3. Quelle est la durée d'un congé de prise en charge?

Le droit à un congé de prise en charge existe tant qu'un enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, mais au maximum durant 14 semaines. Le congé doit être pris en l'espace de 18 mois. Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus. Les parents peuvent convenir de se partager le congé de manière différente. Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées. L'employeur doit être informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris ainsi que de tout changement. Le droit à l'allocation de prise en charge s'éteint prématurément lorsque les conditions ne sont plus remplies. En revanche, il ne s'éteint pas prématurément lorsque l'enfant devient majeur avant l'échéance du délai-cadre.





4. Auf wie viele Taggelder besteht Anspruch?

Die Betreuungsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Es besteht Anspruch auf höchstens 98 Taggelder. Pro fünf Tage werden zusätzlich zwei Taggelder ausgerichtet. Das Taggeld beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens 196 Franken pro Tag. Sind beide Eltern erwerbstätig, hat jeder Anspruch auf höchstens die Hälfte der Taggelder. Die Eltern können auch eine abweichende Aufteilung wählen.

5. Was gilt es arbeitsrechtlich besonders zu beachten?

5.1 Auswirkung des Entschädigungsanspruchs nach EOG auf das Arbeitsverhältnis

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen des OR besteht nur, wenn der Betreuungsurlaub über das Erwerbsersatzgesetz (EOG) entschädigt wird. Sind die Voraussetzungen für eine Entschädigung nach EOG nicht erfüllt, besteht auch in arbeitsrechtlicher Sicht kein Anspruch auf Betreuungsurlaub.

5.2 Ferienkürzung

Während der Dauer des Betreuungsurlaubs dürfen die Ferien nicht gekürzt werden.

5.3 Sperrfrist

Solange Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, darf der Arbeitgeber, nach Ablauf der Probezeit, das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, längstens jedoch während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt. Fällt die Sperrfrist in die Kündigungsfrist, unterbricht sie die Kündigungsfrist und verlängert das Arbeitsverhältnis.

5.4 Ergänzende Lohnzahlung durch den Arbeitgeber

Die Höhe der Taggeldzahlung ist auf 196 Franken pro Tag beschränkt. Deckt das Taggeld nicht 80 Prozent des Lohnes des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, weil deren Bruttomonatslohn höher ist als 7350 Franken, kommen die Bestimmungen zur Lohnfortzahlung gemäss den Artikeln 324a und 324b OR zur Anwendung.

5.5 Beiträge an Sozialversicherungen

Auf der Betreuungsentschädigung werden Beiträge für die AHV, IV, EO und ALV erhoben. Der Arbeitgeberanteil wird vom EO-Fonds übernommen. Betreffend Unfallversicherung ist die Weiterversicherung während des Betreuungsurlaubs gewährleistet (Art. 7 Abs. 1 UVV). Die Beiträge zur beruflichen Vorsorge sind auch während des Betreuungsurlaubs zu leisten. Ob KTG-Versicherungsprämien zu entrichten sind, hängt von den entsprechenden Versicherungspolicen ab.

6. Verhältnis zu anderen Sozialversicherungen

Die Betreuungsentschädigung geht Leistungen der MV, UV, IV und ALV vor.

Bei schwerkranken Neugeborenen besteht zunächst Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung. Im Anschluss an

4. Quel est le nombre d'indemnités journalières?

L'allocation est versée sous la forme d'indemnités journalières. Un maximum de 98 indemnités journalières peuvent être versées. Deux indemnités journalières supplémentaires sont versées par tranche de cinq indemnités journalières. L'indemnité journalière est égale à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative mais au maximum 196.00 CHF par jour. Lorsque les deux parents exercent une activité lucrative, chacun a droit à la moitié des indemnités journalières au plus. Les parents peuvent convenir de se partager les indemnités de manière différente.

5. De quels aspects liés au droit du travail faut-il tenir compte?

5.1 Répercussion du droit aux allocations selon la LAPG sur les rapports de travail

Le droit à un congé de prise en charge au sens des dispositions du code des obligations relatives au droit du travail existe uniquement lorsque le congé est indemnisé selon la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG). Si les conditions d'indemnisation au sens de la LAPG ne sont pas remplies, il n'existe pas non plus de droit à un congé de prise en charge du point de vue du droit du travail.

5.2 Réduction des vacances

Les vacances ne peuvent pas être réduites pendant la durée du congé de prise en charge.

5.3 Période protégée

Tant que dure le droit au congé de prise en charge, l'employeur ne peut pas résilier le contrat après le temps d'essai et ce pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir. Si la période protégée intervient pendant le délai de congé, elle interrompt ce dernier et prolonge les rapports de travail.

5.4 Paiement du salaire supplémentaire par l'employeur

Le montant des indemnités journalières est limité à 196.00 CHF par jour. Si l'indemnité journalière ne couvre pas le 80% du salaire des employé(e)s parce que leur salaire mensuel brut est supérieur à 7350.00 CHF, les dispositions relatives au versement du salaires selon les art. 324a et 324b CO s'appliquent.

5.5 Contributions aux assurances sociales

Les contributions AVS, AI, APG et AC sont prélevées sur l'allocation de prise en charge. La part de l'employeur est prise en charge par le Fonds APG. Le maintien de l'assurance accident est garanti pendant ce congé (art. 7, al. 1 OLAA). Les cotisations de prévoyance professionnelle doivent aussi être versées pendant la durée du congé. En fonction des polices d'assurance, il faut prélever les primes d'assurance relatives à l'indemnité journalière en cas de maladie.

6. Rapport avec les autres assurances sociales?

L'allocation de prise en charge prime les prestations des

die Mutterschaftsentschädigung kann allenfalls Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung bestehen, wenn die Voraussetzungen dafür gegeben sind.

Wird in derselben Familie, in der ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind lebt und Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung besteht, ein gesundes Geschwister geboren, kann gleichzeitig Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung bestehen und auf Betreuungsentschädigung. Die Betreuungsentschädigung kann jedoch diesfalls nur vom Vater bezogen werden.



AM, AA, AI et AC.

Pour les nouveau-nés gravement malades, il y a tout d'abord un droit à l'allocation maternité. Après l'allocation maternité, les parents peuvent avoir droit à l'allocation de prise en charge si les conditions requises sont remplies. Si un enfant en bonne santé vient au monde au sein d'une famille dans laquelle vit un enfant gravement atteint dans sa santé et que la famille dispose d'un droit à l'allocation de prise en charge, les parents

peuvent avoir droit en même temps aux allocations maternité et de prise en charge. Cependant, seul le père peut bénéficier de l'allocation de prise en charge.

7. Anmeldung der Betreuungsentschädigung

Die Anmeldung der Betreuungsentschädigung erfolgt bei der zuständigen Ausgleichskasse mittels Formular, welches auf der Homepage der Ausgleichskasse heruntergeladen werden kann. Der Arbeitgeber und die anspruchsberechtigte Person melden der AHV-Ausgleichskasse die bezogenen Urlaubstage und den Lohn. Der Anmeldung ist das Arztzeugnis beizulegen, aus dem die Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigung hervorgeht.

Leistet der Arbeitgeber weiterhin Lohnzahlungen, so wird die Betreuungsentschädigung grundsätzlich dem Arbeitgeber ausgerichtet werden.

7. Demande d'allocation de prise en charge

La demande d'allocation de prise en charge doit être déposée auprès de la caisse de compensation compétente au moyen du formulaire disponible en ligne sur le site de la caisse. L'employeur et l'ayant droit à l'allocation annoncent à la caisse de compensation AVS le nombre de jours de congé pris ainsi que le salaire. Le certificat médical attestant de la gravité de l'atteinte à la santé doit être joint à la demande. Si l'employeur continue de payer le salaire, l'allocation de prise en charge est en principe versée à l'employeur.

Fazit

Die neuen arbeitsrechtlichen Bestimmungen zum Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes sind zwingende Gesetzesbestimmungen, von welchen nicht zuungunsten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin abgewichen werden darf. Sie gelten ab Inkrafttreten auch ohne eine vertragliche Regelung. Da der arbeitsrechtliche Anspruch auf Betreuungsurlaub nur besteht, wenn dieser auch über das Erwerbsersatzgesetz entschädigt wird, ist es empfehlenswert, dass der Arbeitgeber frühzeitig beim Arbeitnehmer bzw. bei der Arbeitnehmerin ein Arztzeugnis einverlangt, aus dem die Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigung hervorgeht. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, nach einer gewissen Dauer ein weiteres Zeugnis zu verlangen, welches das Fortbestehen des Gesundheitsschadens bestätigt. So hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber möglichst früh über die Aufteilung des Betreuungsurlaubs zu informieren. Es empfiehlt sich, als Arbeitgeber eine entsprechende Absenzenliste zu führen.

Conclusion

Les nouvelles dispositions du droit du travail relatives à la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé sont des dispositions légales impératives. Il n'est pas permis d'y déroger au détriment de l'employé(e). Elles s'appliquent à compter de la date d'entrée en vigueur, même en l'absence de dispositions contractuelles. Etant donné que le droit à un congé de prise en charge selon le droit du travail existe uniquement lorsque le congé est indemnisé au sens de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG), il est recommandé à l'employeur de demander suffisamment tôt à son employé(e) le certificat médical attestant de la gravité de l'atteinte à la santé. Passée une certaine durée, l'employeur a la possibilité de demander un nouveau certificat attestant la persistance de l'atteinte à la santé. Par conséquent, l'employé(e) doit informer au plus tôt l'employeur sur la répartition du congé de prise en charge. Il est recommandé à l'employeur de tenir une liste des absences.

Quelle: BDO AG, www.bdo.ch

Autorinnen: Christa Kalbermatten, lic. iur., Rechtsanwältin, Celine Chardonens, MLaw, Juristin

Source: BDO SA, www.bdo.ch

Auteurs: Nicolas Duc, membre de la Direction régionale Suisse romande, responsable Fiscalité & Droit Suisse romande, associé, Veronica Cambria, Conseil juridique et Céline Chardonens, Conseil juridique

Wie man als KMU zu einem Lehrbetrieb wird

Im Zentrum der beruflichen Grundbildung steht das Unternehmen. Es stellt den Ausbildungsplatz zur Verfügung, wählt die Lernenden aus und schliesst einen Vertrag mit ihnen.

Mit der Ausbildung qualifizierter Fachkräfte leisten KMU einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft und für ihre Branche. «Es ist vorteilhaft, die Lernenden nach der Ausbildung zu übernehmen, weil sie das Unternehmen dann gut kennen», sagt Andrea Maurer, Berufsbildungsleiterin bei Jura, einem Hersteller von Kaffeeautomaten. Ein Ziel sei es auch, den jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, Berufserfahrung zu sammeln, so der Solothurner Hersteller, der zum Beispiel Lehrstellen für Kaufleute, Logistikerinnen, Mediamatiker und Automatikerinnen anbietet. Berufsbildung ist für alle Wirtschaftszweige ein Thema. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) listet auf seiner Webseite mehr als 850 Berufe auf, vom Arbeitsagogen bis zur Feuerverzinkerin. Ein Unternehmen, das im Bereich Berufsbildung aktiv werden möchte, durchläuft in der Regel fünf entscheidende Phasen.



Bild: William Perugini, shutterstock.com

1. Erste Schritte

Das interessierte KMU muss zunächst sicherstellen, dass es geeignete Aufgaben für einen Lernenden hat. Fachleute aus der Arbeitswelt (Berufsverbände und Dachorganisationen), das zuständige kantonale Berufsbildungsamt oder ein Lehrbetrieb mit viel Erfahrung können Auskunft geben. Es besteht auch die Möglichkeit, die Lehre mit anderen Unternehmen gemeinsam zu organisieren. «Wenn zum Beispiel ein kleiner oder mittlerer Malerbetrieb die Farben nicht selbst mischt, kann der Lernende dies in einem anderen Lehrbetrieb lernen», sagt Bruno Müller, Leiter des Berufsbildungsamtes im Kanton St. Gallen. Die Grundlagendokumente für jeden Beruf, d. h. die Berufsbildungsverordnung und der Ausbildungsplan, sollten zu Rate gezogen werden.

2. Bewilligung

Ein KMU, das ein Lehrbetrieb werden will, muss sich mit dem zuständigen kantonalen Berufsbildungsamt in Verbindung setzen und dieses über seine Absicht informieren. Anschliessend füllt es das offizielle Antragsformular aus. Es wird empfohlen, dass KMU dies frühzeitig, am besten einige Monate vor Beginn der Ausbildung, tun. «Die kantonalen Ämter sollten genügend Zeit haben, um den Spezialisten zu beauftragen, der das betreffende Unternehmen besucht»,

Devenir une PME formatrice: marche à suivre

L'entreprise se situe au cœur de la formation professionnelle initiale. Elle met à disposition la place d'apprentissage, choisit les apprentis et conclut un contrat avec eux.

En formant des professionnels qualifiés, les PME réalisent une contribution importante pour leur société et leur branche. «C'est un avantage d'embaucher les apprentis après leur formation, car ils connaissent ensuite bien l'entreprise», affirme Andrea Maurer, responsable de la formation professionnelle chez Jura, producteur de machines à café automatiques. Le but est aussi d'offrir à ces jeunes

l'occasion d'acquérir de l'expérience professionnelle selon le fabricant soleurois, qui propose par exemple des places d'apprentissage d'employé de commerce, de logisticienne, de médiamaticien et d'automaticienne. Tous les secteurs de l'économie sont concernés. Plus de 850 professions, de l'Accompagnant socioprofessionnel à la Zingueuse diplômée, sont ainsi répertoriées sur le site du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Une entreprise qui souhaite se lancer dans la formation initiale passe généralement par cinq étapes clés.

1. Premières démarches

La PME intéressée doit d'abord s'assurer d'avoir le travail adéquat pour un apprenti. Des experts du monde du travail (associations de métiers et organisations faitières), l'office cantonal de formation professionnelle compétent ou une société formatrice disposant déjà d'une grande expérience peuvent la renseigner. Il existe également la possibilité d'organiser la formation avec d'autres entreprises. «Si, par exemple, une PME active dans la peinture ne mélange pas elle-même les couleurs, l'apprenti peut l'apprendre dans une autre entreprise formatrice», cite Bruno Müller, chef de l'office pour la formation professionnelle du canton de Saint-Gall. Il convient de consulter les documents de base pour chaque métier, soit l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) et le plan de formation.

2. Autorisation

L'entreprise qui souhaite devenir formatrice doit contacter l'office cantonal de la formation compétent pour lui communiquer son intention. Puis elle remplit le formulaire pour la demande officielle. Il est recommandé aux PME de le faire assez tôt, soit plusieurs mois avant le commencement de l'apprentissage. «Les offices cantonaux doivent

erklärt Bruno Müller. Wenn Unternehmen in dieser Phase Fragen haben, können sie sich an die kantonalen Inspektoren wenden. «Die Ausbildungsberater haben viel Erfahrung.» Sie beraten Betriebe, Lernende und deren Eltern sowie Berufsverbände und Berufsschulen.

3. Kurse für Berufsbildner

«Was zählt, ist die Ausbildung der Berufsbildner», sagt Florent Cosandey, Abteilungsleiter der Section francophone für die Berufsbildung im französischsprachigen Teil des Kantons Bern. Für die meisten Berufe muss die Person, die den Lernenden betreut, einen eidgenössischen Fähigkeitsausweis (EFZ) in diesem Beruf haben. Die erforderlichen Qualifikationen sind in der Verordnung für den jeweiligen Beruf definiert. Der Berufsbildner muss einen Kurs besuchen, der je nach Kanton zwischen 40 und 100 Stunden dauert. Dort lernt er, wie man Lernende ausbildet und betreut und wie man ein Berufsbildungskonzept entwickelt.

4. Auszubildende finden

Um Lernende zu rekrutieren, können Unternehmen ihre Lehrstellen ausschreiben, zum Beispiel auf berufsberatung.ch, allgemeinen Stellenportalen, kantonalen Jobbörsen, sozialen Medien, der eigenen Webseite, in Lokalzeitungen, oder sie können an Berufsbildungsmessen teilnehmen. Der Kanton Bern empfiehlt, dass potenzielle Lernende ein mindestens einwöchiges Praktikum absolvieren. «So kann das Unternehmen die Motivation der jungen Leute sehen, was das wichtigste Kriterium ist», erklärt Florent Cosandey. Der Betrieb setzt dann den Ausbildungsvertrag auf, der vom Auszubildenden und bei Minderjährigen auch von den Eltern unterschrieben werden muss. Der Vertrag wird an die zuständige kantonale Stelle geschickt, die den Inhalt prüft. Ein Mustervertrag ist online unter berufsbildung.ch verfügbar.

5. Betreuung der Auszubildenden und Prüfungen

Der Berufsbildner muss den Lernenden im Firmenalltag begleiten und beaufsichtigen. Als Unterstützung kann dafür ein interaktives Formular verwendet werden: die QualiCarte. Sie wurde von der Schweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz in Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und dem Schweizerischen Gewerbeverband entwickelt und definiert die Anforderungen, die ein Ausbildungsgang erfüllen muss. Neben der Begleitung durch die Berufsbildner führen die Ausbildungsleiter der Betriebe regelmässige Gespräche mit den Lernenden. «Mindestens einmal pro Halbjahr führe ich mit jedem Lernenden ein Gespräch», sagt Andrea Maurer von Jura. Die Managerin arbeitet mit einem Team von Ausbildern zusammen und steht auch mit den Eltern der Lernenden in Kontakt. Im letzten Halbjahr ihrer Berufsbildung hilft sie den Auszubildenden insbesondere bei der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung. Die praktischen Prüfungen werden am Ende von Experten aus der Arbeitswelt kontrolliert, und die Kantone stellen die Zeugnisse des EFZ sowie die Diplommurkunden aus.

Quelle: *KMU-Portal*, www.kmu.admin.ch

avoir suffisamment de temps pour mandater le spécialiste du métier qui visitera la société en question», explique Bruno Müller. En cas de questions durant cette phase, les entreprises peuvent s'adresser aux inspecteurs cantonaux. «Les conseillers en formation ont beaucoup d'expérience.» Ils conseillent les entreprises, les apprentis et leurs parents ainsi que les associations et écoles professionnelles.

3. Cours pour formateur

«Ce qui est important, c'est la formation du formateur», selon Florent Cosandey, chef de la section de la formation professionnelle francophone du canton de Berne. Pour la plupart des métiers, un Certificat fédéral de capacité (CFC) dans la profession est demandé à la personne qui suit l'apprenti, les qualifications requises sont définies dans l'ordonnance de chaque profession. Le formateur doit suivre un cours de formateur en entreprise, d'une durée de 40 à 100 heures selon les cantons. Il y apprend comment former et accompagner les apprentis ainsi que le développement d'un concept de formation.

4. Trouver des apprentis

Pour embaucher des apprentis, une entreprise peut publier des offres d'apprentissages, par exemple sur le site orientation.ch, les plateformes généralistes de recherche d'emploi, les bourses cantonales, les médias sociaux, son propre site web, dans des journaux locaux; ou encore participer aux salons des métiers. Le canton de Berne recommande que les apprentis potentiels fassent un stage d'au moins d'une semaine. «Cela permet à l'entreprise de voir la motivation des jeunes, ce qui est le critère numéro 1», explique Florent Cosandey. L'entreprise rédige ensuite le contrat d'apprentissage qui doit être signé par l'apprenti et, s'il est mineur, par parents. Le contrat est envoyé à l'office cantonal responsable qui en vérifie le contenu. Un modèle est disponible en ligne sur le site formationprof.ch.

5. Supervision des apprentis et examens

Le formateur doit suivre l'apprenti au quotidien. Un formulaire interactif peut servir d'aide-mémoire: la QualiCarte. Développée par la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle, en collaboration avec l'Union patronale suisse et l'Union suisse des arts et métiers, elle définit les exigences que doit remplir toute formation. Outre le suivi par les formateurs, les responsables de la formation professionnelle des entreprises s'entretiennent régulièrement avec les apprentis. «J'ai un entretien au moins une fois par semestre avec chaque apprenti», dit Andrea Maurer de Jura. La responsable travaille avec une équipe de formateurs et est aussi en contact avec les parents des apprentis. Pendant le dernier semestre de la formation, elle aide notamment les apprentis à se préparer pour l'examen final. Les examens pratiques sont finalement contrôlés par des experts du monde du travail et les cantons fournissent les bulletins de notes du CFC ainsi que les diplômes.

Source: *Portail PME*, www.kmu.admin.ch

ALLES AUS EINER HAND
Kompetenz, Dienstleistung
und Innovation



MOTIP DUPLI – Die Nr. 1 in Europa für Aerosole, Lackstifte, Spachtel und Zubehör
www.ruco.ch | www.motipdupli.com



AdobeStock © hanohiki

**Hier könnte Ihre
Anzeige stehen.
Werbung schafft
Arbeitsplätze!**

Mehr Infos unter:
T +41 44 878 70 68,
info@farbenschweiz.ch

 **SCHEIDEL**
... alles gegen Farbe

Abbeizer für Profis



SCHEIDEL ABBEIZER
35 Jahre
GKW-FREI

- Biologisch abbaubar
- Für jeden Anforderungsfall das optimale Produkt

DURAtec AG

DURAtec AG
Zelglimatte 3
CH-6260 Reiden
Tel. 062/758 49 49
Fax 062/758 49 27
www.duratec.ch

Gerne beraten wir Sie auch persönlich.

Farbenindustrie durch Entwicklung an den Rohstoffmärkten stark unter Druck

Die europäische Lack-, Druckfarben- und Künstlerfarbenindustrie steht aufgrund steigender Rohstoffpreise unter hohem Druck. Ein komplexer Mix aus Nachfrage, Kapazitätsproblemen und knappen Transportressourcen erhöht bei wichtigen Rohstoffen die Unsicherheit in der Lieferkette. Trotz enormer Auswirkungen für die Branche ist die Farbenindustrie bemüht, die Risiken für die Kunden zu reduzieren.

Nach einem Jahr, das von der COVID-19-Pandemie geprägt war, steht die Farben- und Lackbranche 2021 aufgrund des Anstiegs der Rohstoffpreise erneut vor grossen Herausforderungen. Für den Anstieg gibt es gleich mehrere Gründe: eine steigende Nachfrage nach Rohstoffen aufgrund der erwarteten wirtschaftlichen Erholung, eine Verknappung der verfügbaren Rohstoffe wegen schlechter Wetterbedingungen und die Schliessung mehrerer Werke, die Rohstofflieferanten sich auf «force majeure» – höhere Gewalt – berufen lässt. Zusätzlich erhöhen sich die Transportkosten durch den stark gestiegenen Ölpreis.

Die Belastung für die Branche ist immens; vergleichbar mit derjenigen in Deutschland und in Österreich, hat die Schweizer Industrie verstärkt mit diesen Preiserhöhungen bei Rohstoffen zu kämpfen, da die Rohstoffpreise mehr als die Hälfte der Kosten ausmachen. Seit Januar sind die Kosten für Schlüsselkomponenten wie Epoxidharze um 60 Prozent gestiegen. Ähnlich sieht es bei den Lösemitteln aus, allein der Preis für Aceton und n-Butylacetat ist dort um 123% bzw. 91% gestiegen.

Die aktuelle Situation hat ihren Ursprung in Europa und Asien und insbesondere aus der unerwartet schnell

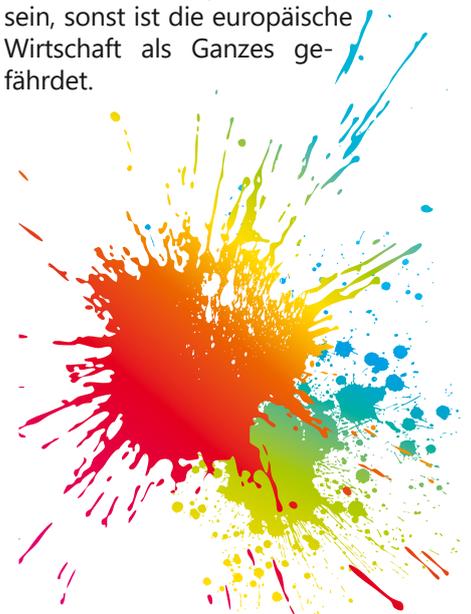
len Erholung in China, die die Nachfrage nach wichtigen Rohstoffen anheizt. Neben Epoxidharzen umfasst die Liste der stark nachgefragten petrochemischen Rohstoffe unter anderem Polyesterharze, Polypropylenglykole, Acrylsäuren, Acrylharz, UV-Harze, Polyurethanharze und Lösungsmittel.

Parallel zu den petrochemischen Rohstoffen sind auch die globalen Kosten für Pigmente (einschliesslich Titandioxid, rotes und gelbes Eisenoxid) stark gestiegen. Zu den wichtigsten Treibern der Preiserhöhungen gehören die starke Nachfrage in allen Industriebereichen, ein grösserer inländischer Versorgungsbedarf in den Produktionsländern, allgemeine Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage sowie höhere Kosten für Pigmentkomponenten.

Die aktuelle Situation wird durch Kapazitätsprobleme zusätzlich verschärft: Störungen bei Produzenten in Asien und Europa – entweder durch Fabrik-schliessungen oder Betriebsunfälle – haben das Angebot deutlich verknappt. Ein weiterer Kostenfaktor sind knappe Transportressourcen. Die COVID-19-Pandemie hat zu einer sprunghaften Nachfrage im internationalen Handel geführt, die sich auf die globalen Bewegungen der Schiffscontainer auswirkt. Der derzeit weltweite Mangel von Containern an den richtigen Orten hat zu einem starken Anstieg der

Transportkosten geführt: Die Preise für Container zwischen China und Europa sind seit dem vierten Quartal 2020 um mehr als 400% gestiegen.

Während die Farbenindustrie versucht, mit den aktuellen Unsicherheiten so gut wie möglich zurechtzukommen, sollte der Druck des Weltmarkts den europäischen Entscheidungsträgern zu denken geben. Mehr Nachhaltigkeit ist unbestreitbar der Weg in die Zukunft, aber der globale Wettbewerb sollte bei den Massnahmen des EU Green Deals nicht ausser Acht gelassen werden. Europa braucht unbedingt eine starke Chemieindustrie mit Fabriken in Europa, um autarker zu sein, sonst ist die europäische Wirtschaft als Ganzes gefährdet.



Impressum

Herausgeber: Verband Schweizerischer Farbenfachhändler (VSF), Neugutstrasse 12, 8304 Wallisellen
T +41 44 878 70 68, info@farbenschweiz.ch, www.farbenschweiz.ch
Redaktion und Verlag: Alexandra Kunz – Layout: Andrea Maag – Druck: Swissavant, Wallisellen
Erscheinung der Farben News: 3x jährlich

Das E-Commerce-Frustbarometer

In einer gemeinsamen Studie von elaboratum und Trusted Shops wurden die Top-Frustfaktoren identifiziert und gerankt. Mehr als 1200 Nutzer haben anhand von 15 Situationen den Frustrfaktor, Abbruchgründe und absolute No-Gos beim Onlineshopping bewertet. Von den Shopbetreibern wollten sie wissen, wie sie das Frustrapotenzial ihrer Kunden einschätzen.

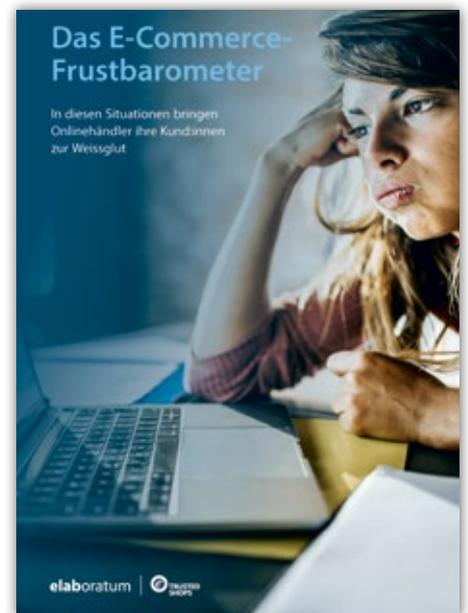
Im Web einzukaufen, fühlt sich ein wenig an, wie sich selbst zu beschenken: Einige Tage später werden die ergatteten Teile im Paket schön verpackt in unser Zuhause geliefert. Immer mehr Menschen schätzen auch die weiteren Vorteile des Onlineshoppings, wie beispielsweise die Ortsunabhängigkeit und die Schnelligkeit. Während Kunden vor einigen Jahren noch viele Unannehmlichkeiten wie unübersichtliche Webshops oder permanente Lieferkosten in Kauf nehmen mussten, ist die E-Commerce-Branche heute sehr kundenzentriert aufgestellt, was Standards wie Same Day Delivery und Quick-Checkouts über PayPal und Co., beeindruckend belegen.

Aber was ist, wenn es doch mal hakt, das Paket nicht rechtzeitig ankommt oder die Freude durch Wartezeit an der Service-Hotline getrübt wird? Lange Ladezeiten oder Unübersichtlichkeit der Website, unzureichende Produktinformationen, schlechte Sortiermöglichkeiten, fehlende Bewertungen, lange Lieferzeiten oder Versandkosten – die Digitalberatung elaboratum und Trusted Shops wollten genau wissen, wo die Schmerzpunkte von deutschen und Schweizer Onlineshoppern liegen. Dazu haben sie 1200 Kunden aus Deutschland und der Schweiz gefragt, wie frustrierend sie bestimmte Situationen empfinden.

Die abgefragten Situationen wurden vorab in einer qualitativen Vorstudie unter 200 Konsumenten und 35 E-Commerce-Experten ermittelt. Zudem wurden rund 500 Shopbetreiber nach ihrer Einschätzung der Kundensicht befragt.

Die Ergebnisse sind in einem Whitepaper zusammengefasst, das darüber hinaus noch fünf konkrete Tipps für Händler liefert, um ein verbessertes Kundenerlebnis im E-Commerce zu ermöglichen.

Alle Infos und Download des Whitepapers unter www.ecommerce-frustbarometer.ch



Top 10 der frustrierenden Situationen

Irgendwie nerven alle diese Situationen. Doch nicht alle nerven gleich stark. Das Ranking zeigt deutlich, dass insbesondere Werbemails sowie Warenverfügbarkeit und Retourenprozess Kunden zur Weissglut bringen.

Bild: Auszug aus der Studie von elaboratum und Trusted Shops. Oben: Titelbild der Studie.

Suva Safety App: Machen Sie den Check!

Ihr Sicherheits-Begleiter

Mit der kostenlosen Suva Safety App («SSA-Free») finden Sicherheitsbeauftragte, Vorgesetzte und andere interessierte Personen auf ihrem Smartphone aus über 180 Suva Checklisten die Richtige. Checklisten-Fragen lassen sich einfach und überall beantworten. Notwendige Massnahmen werden am selben Ort erfasst. Eine Vielzahl an Smartphone-Funktionen wie die Sprachaufzeichnung oder die Kamera erleichtern die Eingabe. Zur Dokumentation wird abschliessend ein PDF-Bericht erstellt, welcher per E-Mail verschickt wird.

- Installieren Sie die kostenlose «Suva Safety App» (SSA-Free) auf Ihrem Smartphone, um alle Checklisten der Suva jederzeit nutzen zu können.
- Wählen Sie passende Checklisten und dokumentieren Sie Gefahren für die Arbeitssicherheit mit der Foto-, Notiz- und Sprachmemo-Funktion.
- Definieren Sie pro Checkliste die umzusetzenden Massnahmen und schicken Sie sie als PDF an Ihre Registrationsadresse.



- Installez gratuitement l'application «Suva Safety App» (SSA-Free) sur votre smartphone pour disposer à tout moment de l'ensemble des listes de contrôle de la Suva.
- Sélectionnez les listes de contrôle qui vous conviennent et documentez les dangers pour la sécurité au travail avec les fonctions photo, note et mémo vocal.
- Définissez pour chaque liste de contrôle les mesures à mettre en œuvre et envoyez le document à votre adresse d'inscription.

Checklisten und Beratungsangebot

Checklisten sind ein effizientes Mittel, um Gefahren im Betrieb in den Griff zu bekommen. Die Suva Checklisten sind von erfahrenen Arbeitsärzten und Spezialisten der Arbeitssicherheit für die Praxis entwickelt worden. Sie eignen sich darum sowohl in kleinen wie in grossen Betrieben für die Gefahrenermittlung und Massnahmenplanung. Unfallprävention und betriebliches Gesundheitsmanagement sind ein wichtiger Erfolgsfaktor für Unternehmen. Checklisten sind jedoch nur ein Teil des Angebots der Suva zur Gefahrenermittlung in Unternehmen.

Neben praxiserprobten Präventionsmodulen bietet die Suva grösseren Unternehmen ein individuelles, nach Kriterien der integrierten Sicherheit zusammengestelltes Beratungsangebot.

Datenschutz

Die Benutzung der Suva Safety App findet im Rahmen der freiwilligen Prävention statt und hat keine rechtlichen Auflagen oder Konsequenzen. Die App zeichnet Daten lediglich temporär auf dem Smartphone des Nutzers auf – ein Austausch mit der Suva findet zu keinem Zeitpunkt statt. Im Übrigen gelten die allgemeinen Nutzungsbedingungen und Datenschutzbestimmungen der Suva.

www.suva.ch

Suva Safety App: faites le test!

Votre partenaire sécurité

Avec l'application gratuite Suva Safety App, les préposés à la sécurité, supérieurs et autres personnes intéressées peuvent accéder depuis leur smartphone à plus de 180 listes de contrôle de la Suva et sélectionner celles qui leur conviennent. Elle leur permet de remplir les listes de contrôle facilement en tout lieu et de consigner directement les mesures requises. De nombreuses fonctions du smartphone telles que l'enregistrement vocal ou l'appareil photo simplifient la saisie. Un rapport au format PDF est ensuite généré à des fins de documentation puis envoyé par e-mail.

Listes de contrôle et offre de conseils

Les listes de contrôle sont un moyen efficace pour maîtriser les dangers dans une entreprise. Élaborées par des médecins du travail et des spécialistes de la sécurité au travail pour une utilisation pratique, elles permettent aussi bien aux petites qu'aux grandes entreprises de procéder à une détermination des dangers et de planifier les mesures nécessaires. La prévention des accidents et la gestion de la santé sont déterminantes pour le succès d'une entreprise. Les listes de contrôle ne constituent toutefois qu'une partie de l'offre de la Suva pour détecter des dangers dans les PME. Outre ses modules de prévention éprouvés, la Suva propose aux grandes entreprises une offre de conseils personnalisés sur la base de critères de sécurité intégrée.

Protection des données

L'utilisation de l'application Suva Safety App s'inscrit dans le cadre de la prévention volontaire. Elle ne s'accompagne d'aucune condition ou conséquence juridique. Les données ne sont enregistrées que de manière temporaire sur le smartphone de l'utilisateur et ne sont jamais échangées avec la Suva. Les conditions générales d'utilisation et les dispositions en matière de protection des données de la Suva sont applicables.

www.suva.ch

Lehrstellenmarkt 2021 weiterhin stabil

Insgesamt spiegeln die von der Task Force «Perspektive Berufslehre» eingeholten kantonalen Trendmeldungen eine stabile Lehrstellensituation. Gesamtschweizerisch sind per Ende April 2021 rund 43 000 Lehrverträge unterzeichnet worden. Im Vergleich zum April 2020 sind dies rund 2% mehr abgeschlossene Lehrverträge. Die Kantone, Organisationen der Arbeitswelt sowie die Lehrbetriebe setzen sich dafür ein, dass Berufswahl und Lehrstellenbesetzung möglichst reibungslos verlaufen.

Trotz angespannter Wirtschaftslage ist der Lehrstellenmarkt 2021 weitgehend stabil. Gewisse Verzögerungen bei der Rekrutierung von Lernenden zeigen sich in der Fitness- und Eventbranche sowie im Hotel- und Gastronomiebereich. Je nach wirtschaftlicher Entwicklung ist in diesen Branchen bis im Sommer mit Aufholeffekten zu rechnen. Das grosse Engagement der Ausbildungsbetriebe seit Beginn der Corona-Pandemie zeigt deutlich, dass sie Interesse haben, den Jugendlichen auch unter den ak-

Marché des places d'apprentissage reste stable en 2021

Les tendances observées par la Task Force «Perspectives Apprentissage 2020» dans les différents cantons indiquent que dans l'ensemble, le marché des places d'apprentissage est stable. À fin avril 2021, quelque 43 000 contrats d'apprentissage avaient été signés dans toute la Suisse, soit une hausse de 2% par rapport à avril 2020. Les cantons, les organisations du monde du travail et les entreprises formatrices s'engagent pour garantir que le processus de choix professionnel et d'attribution des places d'apprentissage se déroule de la meilleure façon possible.

Malgré le contexte économique tendu, le marché des places d'apprentissage reste stable cette année. En fonction de l'évolution économique, on peut s'attendre à un effet de rattrapage dans ces branches d'ici à l'été. L'engagement exceptionnel des entreprises formatrices depuis le début de la pandémie de coronavirus montre clairement qu'il est dans leur intérêt d'offrir aux jeunes des places de formation durables et des perspectives de carrière attrayantes, même dans les conditions difficiles.



tuellen erschwerten Bedingungen zukunftsfähige Ausbildungsplätze und attraktive Berufsperspektiven anzubieten. Sie sichern damit ihren Nachwuchs an gut qualifizierten Fachkräften. Auch die Jugendlichen selbst und ihre Eltern setzen auf das Erfolgsmodell einer Berufslehre. Mit dem Abschluss eines Lehrvertrages erhalten die Jugendlichen eine solide Basis für den Einstieg in die Arbeitswelt und verfügen über attraktive Karriereaussichten.

Mit der Kampagne #PROLEHRSTELLEN animiert die Task Force «Perspektive Berufslehre» Lehrbetriebe, weiterhin Lehrstellen anzubieten und auf offene Lehrstellen hinzuweisen. Mit dem sogenannten «Sujetgenerator» können Betriebe, die Lernende ausbilden, in weniger als fünf Minuten individuelle Sujets für ihre Social-Media-Kanäle erstellen und so die Kampagne für ihr Lehrstellenmarketing nutzen. Jugendliche und ihr Umfeld werden auf Lehrbetriebe aufmerksam gemacht und motiviert, sich für eine Berufslehre zu entscheiden.

Zudem unterstützt der Bund Projekte zur Stabilisierung des Lehrstellenmarktes mit dem Förderschwerpunkt «Lehrstellen COVID-19». Seit Mai 2020 wurden über 40 Projekte mit einem Fördervolumen von 18 Millionen Franken finanziert. Dazu zählen Lehrstellenbörsen und virtuelle Berufsmessen. Der Bund unterstützt auch Ersatzformate für die betriebliche Grundbildung in besonders betroffenen Branchen. Das sind beispielsweise Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfungen in der Gastronomie. Die Lernenden erhalten so die Chance, einen vollwertigen und anerkannten Berufsabschluss zu erreichen.

Quelle: sbfi.admin.ch

qu'elles connaissent actuellement. Elles garantissent ainsi la relève de personnel doté de bonnes qualifications. Les jeunes concernés et leurs parents reconnaissent eux aussi la force du modèle de la formation professionnelle initiale. Un contrat d'apprentissage constitue pour les jeunes une base solide sur laquelle ils peuvent s'appuyer pour entrer dans la vie active avec des perspectives de carrière attrayantes.

À travers la campagne #PROAPPRENTISSAGE, la Task Force «Perspectives Apprentissage» encourage les entreprises formatrices à continuer de proposer des places d'apprentissage et de publier les offres correspondantes. Un générateur de slogans a été mis au point afin que les entreprises formatrices puissent, en moins de cinq minutes, personnaliser l'affiche de la campagne avec leur propre slogan en vue d'une publication sur leurs pages de médias sociaux. De la sorte, la campagne déploie pleinement ses effets. Ce marketing des places d'apprentissage vise à inciter les jeunes à opter pour une formation professionnelle initiale en attirant leur attention et celle de leur entourage.

En outre, la Confédération continue de soutenir les projets visant à stabiliser le marché des places d'apprentissage dans le cadre du programme «Places d'apprentissage Covid-19». Plus de 40 projets ont été financés depuis mai 2020, avec une enveloppe de 18 millions de francs. Les bourses des places d'apprentissage et les salons professionnels virtuels font partie des projets encouragés. La Confédération soutient aussi les solutions de remplacement pour les formations qui ne peuvent pas avoir lieu en entreprise dans les branches les plus touchées par la situation actuelle – par exemple, les cours préparatoires aux examens de fin d'apprentissage dans la restauration. Les apprentis ont ainsi la possibilité de décrocher une certification professionnelle pleinement reconnue.

Source: sbfi.admin.ch



Social Media als Verkaufskanal für Händler

Soziale Medien sind aus der alltäglichen Kommunikation, privat wie unternehmerisch, nicht mehr wegzudenken. Mittlerweile gibt es eine Vielzahl verschiedener sozialer Netzwerke mit unterschiedlichen Eigenschaften. Daher fällt es schwer, einen Überblick zu behalten. An dieser Stelle setzt der neue Leitfaden des Kompetenzzentrums Handel an.

Man lernt die richtigen Fragen zu stellen

Dieser Leitfaden stellt eine Auswahl an Social-Media-Plattformen vor, um kleinen und mittleren Unternehmen die Einsatzmöglichkeiten und Chancen eines digitalen Auftritts näherzubringen sowie die eigene Auswahl und einen Einstieg zu erleichtern. Am Ende dieser Broschüre weiss man dann, wie es gelingen kann, soziale Medien für die eigenen unternehmerischen Zwecke erfolgreich zu nutzen. Dabei wird folgenden Leitfragen nachgegangen:



- Welche Vorüberlegungen sind hilfreich, um erfolgreich in die Welt sozialer Medien einzusteigen? Wie finde ich eine Social-Media-Plattform, die zu meinem Unternehmen passt?
- Welche Plattformen gibt es und wodurch zeichnen sich diese aus? Welche Unterschiede sind hierbei relevant?
- Wie wird ein Social-Media-Auftritt erfolgreich mit Blick auf Inhalte und Reichweite?
- Gibt es konkrete Hebel, die genutzt werden können, um im Dschungel sozialer Medien wirklich gesehen und gefunden zu werden?
- Welche rechtlichen Anforderungen sollten bereits bei der Ausgestaltung des eigenen Social-Media-Auftritts berücksichtigt werden?
- Wie lässt sich überprüfen, ob die gewählten Massnahmen erfolgreich sind?

Konkrete Praxistipps und Umsetzungsbeispiele aus der Handelswelt ebnen den Weg zum Einstieg in ein Thema, das zukünftig nicht nur grosse Unternehmen umtreiben wird. Jetzt gilt es, die Chancen der digitalen Schnittstellen zum Kunden zu nutzen. Insbesondere in der Kombination mit den Vorteilen des stationären Handels bietet das Feld sozialer Medien viele Möglichkeiten der Kanalverknüpfung.

Quelle: zukunfdeseinkaufens.de

Autor: Frank Rehme

Les médias sociaux comme canal de vente pour les détaillants

Les médias sociaux font désormais partie intégrante de la communication quotidienne, qu'elle soit privée ou professionnelle. Désormais, il existe une multitude de réseaux sociaux différents présentant des caractéristiques distinctes. Il est donc difficile de garder une vue d'ensemble. C'est là qu'intervient le nouveau guide du Centre de compétence Commerce.

Apprendre à poser les bonnes questions

Ce guide présente une sélection de plates-formes de médias sociaux afin de familiariser les petites et moyennes entreprises en particulier avec les utilisations et les opportunités d'une présence numérique, ainsi que pour faciliter leur propre sélection et un démarrage approprié. À la fin vous saurez comment utiliser avec succès les médias sociaux pour vos propres objectifs entrepreneuriaux. Pour ce faire, les questions directrices suivantes seront abordées:

- Quelles considérations préliminaires sont utiles pour entrer avec succès dans le monde des médias sociaux? Comment trouver une plateforme de médias sociaux adaptée à mon entreprise?
- Quelles sont les plateformes existantes et qu'est-ce qui les distingue? Quelles différences sont pertinentes?
- Comment une présence sur les médias sociaux devient-elle fructueuse en termes de contenu et de portée?
- Existe-t-il des leviers spécifiques à utiliser pour être vraiment vu et trouvé dans la jungle des médias sociaux?
- Quelles sont les exigences légales dont il faut déjà tenir compte lors de la conception de votre propre présence sur les médias sociaux?
- Comment peut-on vérifier si les mesures choisies sont efficaces?

Des conseils pratiques concrets et des exemples de mise en œuvre issus du monde du commerce facilitent l'accès à un sujet qui ne concernera pas seulement les grandes entreprises à l'avenir. Il s'agit maintenant de tirer parti des possibilités offertes par les interfaces numériques avec le client. En particulier en combinaison avec les avantages du commerce stationnaire, le domaine des médias sociaux offre de nombreuses possibilités de liaison entre les canaux.

Source: zukunfdeseinkaufens.de

Auteur: Frank Rehme

Eine Plattform, die allen KMU nützt

Die Webseite der Online-Dienste (*online-services.admin.ch*) wurde erneuert, so dass sie nun noch effizienter funktioniert. Sie wurde vom Bund (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO) aufgebaut und bündelt alle digitalisierten Dienste, die sich an die kleinen und mittleren Unternehmen in der Schweiz richten. Sie soll ihnen bei der Suche nach Informationen, dem Einholen von Bewilligungen und der Abwicklung von Transaktionen mit der Verwaltung helfen.

Die Plattform *online-services.admin.ch* vereint an einer zentralen Stelle verschiedene Leistungen, die vom Bund und den Kantonen angeboten werden. Die online verfügbaren Transaktionen und Bewilligungen betreffen so verschiedene Themen wie Steuern, Berufsbildung, Zollangelegenheiten, Arbeitnehmerschutz oder auch die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer.

Das Portal, das auf Initiative einer Hochschule 2014 lanciert und dann regelmässig aktualisiert wurde, überzeugt jeden Tag neue Nutzerinnen und Nutzer. Die Unternehmen sparen dank der Nutzung der Website *online-services.admin.ch* wertvolle Zeit. Im Januar 2021 wurden technische Verbesserungen vorgenommen, sodass höhere Sicherheitsstandards erfüllt werden und die Navigation noch intuitiver ist. Die Antwort auf eine Frage zu den administrativen Verfahren lässt sich dank einer optimierten Suchmaske (Texteingabe oder Filter) und eines neuen Statistik-Tools mühelos finden. Vor dem Hintergrund der eingeschränkten persönlichen Interaktionen kommt der Webseite der Online-Dienste derzeit eine umso wichtigere Rolle zu. Die Schweizer Unternehmen investieren massiv in die Digitalisierung und finden auf dieser Webseite entscheidende Katalysatoren für ihren Digitalisierungsprozess. Die Plattform ist modular aufgebaut und lässt sich so an die künftigen Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer sowie der verschiedenen Partner anpassen. Neue Dienste können zu gegebener Zeit leicht hinzugefügt werden.

<https://online-services.admin.ch/>



Bild: Pressmaster, shutterstock.com

Une plateforme utile à toutes les PME

Le site des Services en ligne (*online-services.admin.ch*) a été remanié pour encore plus d'efficacité. Mis en place par la Confédération (Secrétariat d'Etat à l'économie SECO), il centralise tous les services numérisés à destination des petites et moyennes entreprises suisses. L'objectif: les aider pour la recherche d'informations, l'obtention d'autorisations et leurs démarches auprès de l'administration.

La plateforme *online-services.admin.ch* réunit, en un seul et même endroit, différentes prestations proposées par la Confédération et les cantons. Les démarches et autorisations en ligne concernent des thèmes aussi variés que l'imposition, la formation d'apprentis, les douanes, la protection des travailleurs ou encore l'emploi de main d'œuvre étrangère.

Lancée à l'initiative d'une haute école en 2014, puis régulièrement mise à jour, la plateforme des services en ligne convainc chaque jour de nouveaux utilisateurs. Les entreprises gagnent un temps précieux grâce à l'utilisation du site *online-services.admin.ch*. Des améliorations techniques ont été apportées en janvier 2021, afin de mieux répondre aux normes de sécurité et de rendre la navigation encore plus intuitive. Trouver la réponse à une question administrative s'avère aisé grâce à un champ de recherches optimisé (entrée de texte ou utilisation de filtres) et à un nouvel outil statistique.

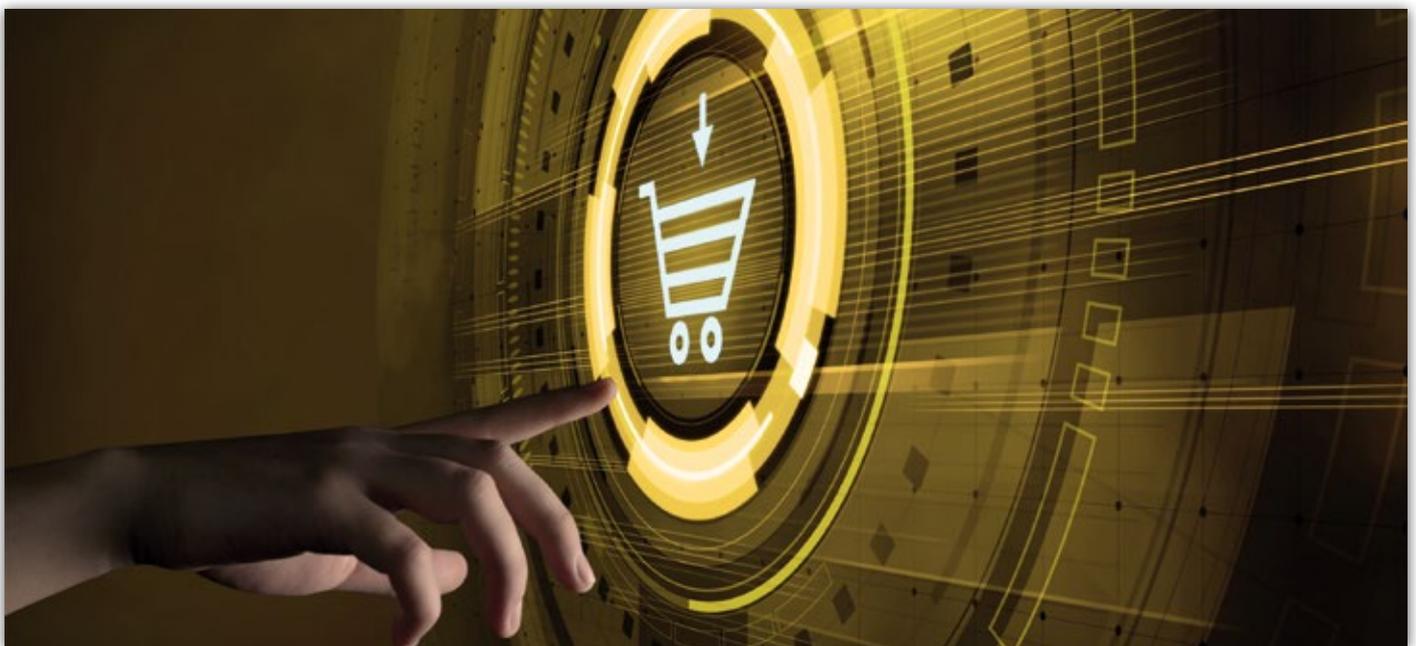
Le site internet des services en ligne joue un rôle d'autant plus important dans le contexte actuel, où les interactions personnelles sont limitées. Les entreprises suisses investissent massivement dans la numérisation et trouveront sur ce site internet des relais essentiels à leur processus de digitalisation.

Modulable, la plateforme pourra s'adapter aux futurs besoins des utilisateurs et des différents partenaires. Il sera facile d'ajouter de nouveaux services le moment venu.

<https://online-services.admin.ch/>

Basisinformationen zur neuen Berufslehre – Fachfrau/Fachmann E-Commerce mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)

E-Commerce-Fachleute erfüllen mit ihren vielfältigen Kompetenzen die Anforderungen von digitalen und vernetzten Geschäftsmodellen sowie -prozessen. Sie leisten damit unter Berücksichtigung der Ökologie und Nachhaltigkeit einen wichtigen Beitrag in der heutigen digitalisierten Konsumgesellschaft. Dank ihren Fähigkeiten wird die Schweizer Wirtschaft den Anforderungen der digitalen Welt gerecht und bleibt im internationalen Wettbewerb auf hohem Niveau konkurrenzfähig und ist so für zukünftige Herausforderungen vorbereitet. **Die Fachfrauen und Fachmänner E-Commerce tragen mit ihrer Arbeit zudem zum Wachstum der Innovationskraft des Wirtschaftsstandortes Schweiz bei.**



Das Berufsbild «E-Commerce»

Während der Ausbildung erlernen die angehenden Fachkräfte entsprechend diverse Handlungskompetenzen für die dynamische Digitalwirtschaft. Diese sind grob in fünf Handlungskompetenzbereiche gegliedert:

- Betreuen von digitalen Vertriebsprozessen
- Bewirtschaften von digitalen Vertriebssystemen
- Gewinnen und Pflegen von Kundenbeziehungen im digitalen Vertrieb
- Gestalten von digitalen Kundenerlebnissen
- Analysieren und Weiterentwickeln des digitalen Vertriebs

Die Handlungskompetenzen werden mit definierten Leistungszielen aller drei Lernorte (Lehrbetrieb, Berufsfachschule, überbetriebliche Kurse) konkretisiert.

Vielseitige Anforderungen

Das digitale Arbeitsumfeld des E-Commerce ist dynamisch und schnelllebig. Die vielseitigen Tätigkeiten von Fachleuten im E-Commerce erfordern entsprechende Fähigkeiten wie:

- Vernetztes Denken
- Analytisches und logisches Denkvermögen
- Freude am Umgang mit Daten und Zahlen
- Begeisterungsfähigkeit für digitale Geschäftsmodelle und Trends
- Innovationsfähigkeit und Kreativität
- Interesse an betriebswirtschaftlichen Prozessen und Zusammenhängen
- Flair für Technologie und Informatik
- Lust auf dynamische Arbeitsweisen in interdisziplinären Teams
- Kommunikationsfähigkeit in Wort und Schrift
- Teamfähigkeit



Ausbildungsbetriebe diverser Branchen

Unternehmen und Organisationen aller Branchen und Grössen der Schweizer Wirtschaft mit digitalen Geschäftsmodellen bzw. mit etablierten und ausgereiften digitalen Vertriebskanälen kommen grundsätzlich als Ausbildungsbetriebe für die berufliche Grundbildung «Fachfrau/-mann E-Commerce EFZ» in Frage. Unternehmerische Voraussetzung ist

jedoch, dass der Ausbildungsbetrieb eine umfassende E-Commerce-Strategie verfolgt, über einen eigenständigen digitalen Vertriebskanal mit entsprechenden Mitarbeitenden verfügt und den digitalen Vertrieb zum Grossteil intern und nicht über externe Dienstleister abwickelt.

Ein Beruf mit Perspektive

Nach Abschluss der Berufslehre «Fachfrau/-mann E-Commerce EFZ» bieten sich den Absolventinnen und Absol-

venten diverse Beschäftigungs- und Weiterentwicklungsperspektiven in einem stark wachsenden Wirtschaftsumfeld. Aus der Heterogenität der Branchen und Unternehmen, welche über digitale Geschäftsmodelle und Vertriebskanäle verfügen, ergibt sich ein immenses Potenzial an zukünftigen Arbeitsstellen und -bereichen für zertifizierte Fachleute E-Commerce. Ausserdem erfüllt die Berufslehre «Fachfrau/-mann E-Commerce EFZ» durch ihre Breite an Ausbildungsinhalten ihre Rolle als Berufsgrundlage für alle Spezialisierungen und Vertiefungen in Form von Weiterbildungen und Lehrgängen der höheren Berufsbildung sowie jener der Tertiärstufe. Die Absolventinnen und Absolventen der Lehre können sich sowohl im Bereich E-Commerce und Wirtschaftsinformatik, aber auch in verwandte Fachrichtungen wie zum Beispiel dem technischeren ICT- oder den betriebswirtschaftlichen Bereich weiterbilden und spezialisieren.

Diese und weitere Informationen finden Sie auf der Projektwebsite: e-commerce-lehre.ch.



Facts & Figures

- **E-Commerce boomt:** Bei über 25% der befragten Unternehmen wird in fünf Jahren der Online-Anteil mehr als die Hälfte des Gesamtumsatzes ausmachen.
- **Digitalisierungs-Booster «COVID-19»:** Der Schweizer Online-Konsum allein im Bereich Detailhandel ist im Jahr 2020 um 27,2% gewachsen. Dies entspricht in der Summe einem Drei-Jahres-Sprung.
- **Arbeitsmarkt «ausgetrocknet»:** Das Online-Wachstum geht mit einem erhöhten Bedarf nach E-Commerce-Fachkräften einher. Die Schweizer Digitalwirtschaft verlangt nach einer beruflichen Grundbildung im E-Commerce.
- **Umfrage zeigt: Die Zeit ist reif!** 70% der teilnehmenden Unternehmen schätzen eine neue Berufslehre «E-Commerce» als «äusserst wichtig» bis «sehr wichtig» ein und über 50% können sich vorstellen, eine oder mehrere E-Commerce-Lehrstellen anzubieten.
- **Branchenübergreifende Ausbildung:** E-Commerce-Lernende können in diversen Branchen der Schweizer Wirtschaft ausgebildet werden.
- **Querschnittsausbildung mit Perspektive:** Die Berufschancen nach Abschluss der E-Commerce-Berufslehre sind im dynamischen Wachstumsbereich E-Commerce enorm.
- **Deutschland und Österreich ein Schritt voraus:** Die Nachbarländer der Schweiz bieten seit 2018 eine E-Commerce-Lehre an.

Rutschhemmende Imprägnierlasur für Holzfussböden

Neuentwicklung in der Outdoor-Serie CROMAPROTECT



Neuentwicklung in der Outdoor-Serie CROMAPROTECT: Reduziert den Pflegeaufwand von Holzfussböden und verleiht einen langlebigen, aber unsichtbaren Schutz. Steht dabei in der Optik und Haptik einem Öl in nichts nach.

Insbesondere durch Nässe besteht für Holzfussböden und Terrassen im Aussenbereich eine erhöhte Rutschgefahr. Doch mit einer speziellen Oberflächenapplikation kann dies weitgehend vermieden werden. CROMA LACKE hat jetzt dazu eine neue Generation von Imprägnierungen entwickelt und damit die bewährte Produktserie CROMAPROTECT wieder erweitert. Das neuartige Materialsystem bietet neben der rutschhemmenden Wirkung zudem eine dauerhaft schützende Imprägnierung und hohe Oberflächenbeständigkeit, die bei handelsüblichen Ölen in dieser Form in der Regel nicht vorhanden ist. Diese Eigenschaften verhindern auch bei hoher Nutzungsintensität ein Abflauen der Oberflächen. Ebenso eine Durchfeuchtung und Verwitterung sowie ein Pilzbefall und Ausbleichen durch UV-Strahlung.

Einfache Anwendung – geringer Pflegeaufwand

«Im Vergleich zu Ölen liegen die Vorteile der neuen wasserbasierenden CROMAPROTECT Imprägnierlasur

9015AA1 insbesondere auch in der einfachen Anwendung und im reduzierten Pflegeaufwand. Dabei steht die Optik und Haptik einem Öl in nichts nach», kommentiert Claus Buchholz, Technischer Leiter der IVM GmbH in Herrenberg. «Oberflächen appliziert mit unserer Imprägnierlasur benötigen lediglich alle zwei bis drei Jahre, bei nicht direkter Bewitterung sogar erst alle drei bis fünf Jahre einen Renovierungsanstrich. Korrekte Anwendung und keine mechanischen Beschädigungen, die bis ins Holz gehen vorausgesetzt. Geölte Flächen dagegen müssen üblicherweise jährlich aufwendig und zeitraubend gebürstet und komplett neu aufgebaut werden», ergänzt Claus Buchholz. Je nach Beschaffenheit und Saugfähigkeit des Untergrundes ist eine Verarbeitung in zwei oder drei Schichten möglich. Ein Zwischenschliff ist nicht erforderlich. Zu beachten ist hierbei, dass der Farbton bei jedem Anstrich intensiver wird. Für Renovierungen muss der Untergrund trocken sein sowie frei von Staub, Schmutz und losen Anstrichen. Die Imprägnierung zieht tief in den Unter-

grund ein. Auch bei dreimaliger Anwendung entsteht nach ausreichender Trocknungszeit keine Filmbildung. Selbst bei südlich ausgerichteten Böden in direkter Bewitterung kann nach zwei Jahren keinerlei Verseifung entstehen. Die neue Imprägnierlasur ist wasserverdünbar, daher können Werkzeuge und Geräte leicht mit warmem Wasser gereinigt werden. Das Material lässt sich durch Streichen, Rollen und Fluten leicht applizieren.

Zweifacher Schutz – auch für Schwimmbäder geeignet

Auf allen handelsüblichen harzhaltigen und nicht harzhaltigen Nadelhölzern sowie exotischen Hölzern, thermisch oder chemisch behandelt, ist die CROMAPROTECT Imprägnierlasur als Applikation einsetzbar. Die Schutzfunktionen sind dabei auf zwei Ebenen wirksam: Die Tiefenwirkung stabilisiert und stärkt das Lignin und schützt das Holz vor strukturellen Schäden. Die Oberflächenwirkung verleiht dem Holz einen effektiven, aber unsichtbaren Schutz, der das Holz weiterhin natürlich aussehen lässt. Der Materialaufbau ist rutschhemmend eingestellt und von einem unabhängigen Prüfinstitut nach UNE 41901:2017 EX zertifiziert. Die neue Imprägnierlasur erreicht die Bewertungsklasse 3 von 4 und eignet sich somit auch für die Anwendung in Schwimmbädern.

Wunschfarben nach Wahl – Töne mischbar

Neben einer langlebigen Schutzwirkung für Holzfussböden im Aussenbereich punkten die rutschhemmenden Outdoor-Holzapplikationen darüber hinaus mit einer grossen Farbpalette. Der Hersteller bietet die CROMAPROTECT Imprägnierlasur 9015AA1 nahezu in allen Farben an. Auf Wunsch werden die Töne nach individuellen Vorgaben hergestellt. Alle Farbtöne sind untereinander mischbar.

Weitere Informationen unter www.cromalacke.com



verkauf 2022+
vente, vendita



E-COMMERCE
Die Berufslehre mit Zukunft

SAVE THE DATE
(BITTE RESERVIEREN SIE SICH DEN GANZEN TAG FÜR DIESEN WICHTIGEN ANLASS!)



Ausbildneranlass 2021

Mittwoch, 22. September 2021
Messe Luzern



Freuen Sie sich auf die Fachreferate von ausgewiesenen Expertinnen und Experten zu folgenden brandaktuellen Themen!

- Reform Detailhandel «verkauf 2022+»

am Vormittag

- Neue Berufslehre «E-Commerce EFZ»

am Nachmittag

Das Programm und die Anmeldemöglichkeit finden Sie direkt auf der Website des Verbandes unter www.swissavant.ch/2021/ausbildneranlass2021.

Nutzen Sie diese Gelegenheit, Neues und Spannendes über die beiden Berufslehren zu erfahren. Eine rasche Anmeldung lohnt sich!



OBJEKT INNENFARBEN

EINFACH
VERLÄSSLICHE
LÖSUNGEN
FÜR JEDEN
EINSATZZWECK

Fassadenfarben

Innenfarben

Lacke/Lasuren

Gewebesystem

Bodensystem

www.sikkens-center.ch

HERBOL OBJEKT TOPWEISS

ist eine hoch deckende, emissionsarme, lösemittel- und weichmacherfreie Siloxanfarbe. Die stumpfmatte Innenwandfarbe ist scheuerbeständig und erfüllt höchste Ansprüche an die Flächenwirkung.

Speziell geeignet zur Gestaltung, Verschönerung oder Renovierung von anspruchsvollen Innenwandflächen, hervorragend geeignet für Deckenflächen aufgrund des niedrigen Spritzverhaltens.

Hohes Deckvermögen, gute Kantendeckung und ideale Verarbeitungseigenschaften garantieren wirtschaftliches Arbeiten sowie verlässliche Ergebnisse auf Wand- und Deckenflächen selbst bei Streiflichteinwirkung.



Stumpfmatte Innenwandfarbe für verlässlich streiflichtfreie Oberflächen

Einfach verlässlich in jeder Hinsicht:

Mit Objekt Topweiss werden beste Ergebnisse erzielt. Überzeugen Sie sich von den Eigenschaften der neuen Innenwandfarbe von Herbol.

Einfach verlässlich.

Herbol[®]