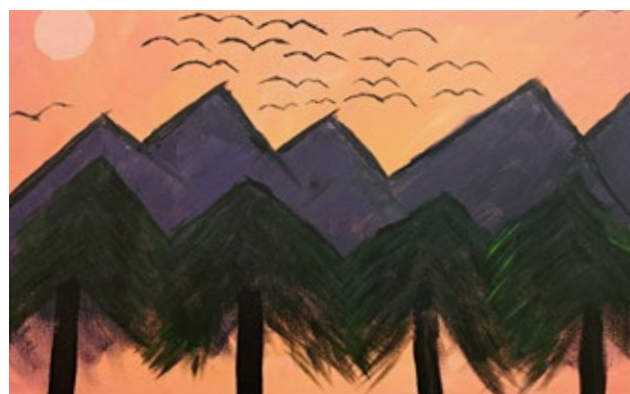


# FARBEN NEWS

III DEZEMBER/DECEMBRE 2023

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



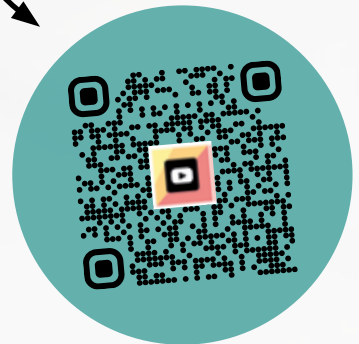
## TITELBILDSERIE/SÉRIE DE COUVERTURES 2022:

ARBEITEN VON LERNENDEN AUS DEM ÜBERBETRIEBLICHEN KURS (ÜK) IM JAHR 2022.  
TRAVAUX RÉALISÉS PAR LES APPRENTIS DU COURS INTERENTREPRISES (CIE) EN 2022.

# POWER *DUO*



*Scan me*



## Doco Prim & Doco Top - das PowerDuo!

Entdecken Sie das unschlagbare PowerDuo, das keine Wünsche offen lässt! Die innovative Formel lässt selbst gerollte Oberflächen in einem makellosen Finish erstrahlen, als wären sie frisch gespritzt.

Die herausragende Kantendeckkraft sowie unübertroffene Verarbeitungseigenschaften machen das Duo zur perfekten Wahl. Verleihen Sie Ihren Projekten einen Hauch von Exzellenz und erleben Sie erstklassige Ergebnisse.

**Das PowerDuo** - Ihr Partner für perfekte Oberflächen und unvergleichliche Qualität!



Weitere Infos unter: [dold.ch](http://dold.ch)

 **DOLD**

Lacke und Farben

Dold AG  
Hertistrasse 4  
CH-8304 Wallisellen  
Tel. +41 (0)44 877 48 48  
[www.dold.ch](http://www.dold.ch)  
[info@dold.ch](mailto:info@dold.ch)  
[www.doldgroup.com](http://www.doldgroup.com)

## GV 2024 – Geballte Ladung an einem Tag

Nachdem sich das 1-tägige GV-Format durchaus bereits etabliert hat, hat sich der leitende VSF-Vorstand entschieden, auch im Jahr 2024 mit einer 1-tägigen GV-Veranstaltung aufzuwarten.



Für die nächste Generalversammlung konnte erneut ein Mitglied als Co-Organisator gewonnen werden. Die Bosshard Farben AG, Rümlang, lädt die VSF-Gemeinschaft in die neue Produktionshalle nach Rümlang ein und gewährt einen Einblick hinter die Kulissen von Bosshard Farben AG. Der leitende VSF-Vorstand freut sich sehr ob dieser Zusage und der Möglichkeit, bei einem der grössten Branchenplayer zu Gast sein zu dürfen.

### Heute schon in der Agenda 2024 markieren

Das Programm und der Tagungsort werden aktuell erarbeitet und in der Farben News vom März 2024 vorgestellt. Man darf sich heute schon auf einen komprimierten aber nicht minder spannenden und informativen GV-Tag zu Beginn des Sommers 2024 freuen und gerne hofft der VSF-Vorstand heute schon auf zahlreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

## AG 2024 – Une charge concentrée en une seule journée

Le format d'une AG d'une journée s'étant déjà bien établi, le comité directeur de l'ASCP a décidé d'organiser une AG d'une journée en 2024 également.



Pour la prochaine assemblée générale, un membre a de nouveau pu être convaincu de co-organiser l'événement. La société Bosshard Farben AG, Rümlang, invite la communauté d'ASCP dans son nouveau hall de production à Rümlang et lui offre un aperçu des coulisses de Bosshard Farben AG. Le comité directeur de la VSF est très heureux d'avoir reçu cette invitation et d'avoir la possibilité d'être l'invité d'un des plus grands acteurs de la branche.

### Marquer dès aujourd'hui dans l'agenda 2024

Le programme et le lieu de la réunion sont actuellement en cours d'élaboration et seront présentés dans les Farben News de mars 2024. On peut d'ores et déjà se réjouir d'une journée d'AG condensée mais non moins passionnante et informative au début de l'été 2024 et c'est avec plaisir que le comité de l'ASCP espère d'ores et déjà de nombreux participants.

**SAVE THE DATE**

**Samstag, 1. Juni 2024**  
54. VSF-Generalversammlung

**Samedi 1 juin 2024**  
54<sup>e</sup> Assemblée générale de l'ASCP

## Duale Berufsbildung lindert den Fachkräftemangel

Fachkräfte verfügen per Definition über fachliche Kompetenzen, die sie von unqualifizierten Arbeitskräften unterscheiden. Damit trägt potenziell jede Ausbildung zur Linderung des Fachkräftemangels bei. Dies gilt besonders für die berufliche, betrieblich basierte Grundbildung.

(Stefan C. Wolter 09.2023)

## La formation professionnelle duale atténue la pénurie de spécialistes

La main-d'œuvre spécialisée dispose par définition de compétences professionnelles qui la distinguent de celle non qualifiée. Toute formation contribue donc potentiellement à atténuer la pénurie de spécialistes. C'est particulièrement le cas de la formation professionnelle initiale en entreprise.

(Stefan C. Wolter 09.2023)



Bild: industryviews, shutterstock.com

Die betriebliche Grundausbildung trägt dazu bei, den Mangel an Fachkräften zu reduzieren.

La formation initiale en entreprise contribue à atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Ziel von Bund und Kantonen ist es, dass mindestens 95% der Einwohnerinnen und Einwohner im Alter von 25 Jahren über einen nachobligatorischen Schulabschluss verfügen – genannt auch Abschluss auf Sekundarstufe II. Dazu zählen die gymnasiale Maturität, der Abschluss einer Fachmittelschule und die Berufslehre mit oder ohne Berufsmaturität.

Die duale Berufsbildung ist ein sehr effektives Bildungsangebot, um das 95-Prozent-Ziel zu erreichen. Dies zeigt sich schon an folgendem Fakt: In Kantonen mit einem sehr hohen Anteil an Eintritten in die berufliche Grundbildung (Betriebslehre) liegt auch die Erfolgsquote auf Sekundarstufe II (nachobligatorischer Schulabschluss) deutlich höher als in Kantonen mit hohen Anteilen an allgemeinbildenden Bildungstypen (Gymnasien und Fachmittelschulen).

Le but de la Confédération et des cantons est qu'au moins 95% des personnes âgées de 25 ans soient titulaires d'un diplôme de fin d'études post-obligatoires (dit aussi «diplôme du degré secondaire II»), c'est-à-dire d'une maturité gymnasiale, d'un diplôme de culture générale ou d'un certificat d'apprentissage avec ou sans maturité professionnelle.

La formation professionnelle duale est une offre pédagogique très efficace pour atteindre cet objectif, comme l'illustre le taux de réussite au degré secondaire II (diplôme de fin d'études post-obligatoires) qui est nettement plus élevé dans les cantons affichant une forte proportion d'entrées en formation professionnelle initiale (en entreprise) que dans les cantons connaissant un taux élevé de formation générale (proposée dans les gymnases et en écoles de culture générale).

---

## Das Stigma der Berufsbildung

Auch wenn die Gründe für diesen Zusammenhang nicht abschliessend benannt und in ihrer Bedeutung nicht quantifiziert werden können, gibt es ein paar Hinweise darauf, warum dem so ist. Je höher der Anteil am allgemeinbildenden Bildungssystem ist, desto kleiner ist der Pool der möglichen Lernenden in den Betrieben – dies sowohl quantitativ als auch qualitativ. Ersteres führt – dies lässt sich im Ausland gut beobachten – zu einer Stigmatisierung der Berufsbildung. Diese wiederum führt dazu, dass zu viele junge Menschen die Allgemeinbildung nur deshalb wählen, um diesem Stigma zu entkommen. Das hat Folgen auf qualitativer Ebene: Sind Jugendliche schulisch in den allgemeinbildenden Schulen – den Gymnasien und den Fachmittelschulen – überfordert, führt dies dort zu hohen Abbruchquoten. Dies hat potenziell negative Folgen für den Bildungserfolg insgesamt: Teilweise brechen Jugendliche, die scheitern, weitere Ausbildungen ab und enden ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss.

Zudem, und vielleicht eher erstaunlich, zeigt die empirische Analyse, dass Betriebe mit Kandidatinnen und Kandidaten für eine Berufslehre, die weniger gute schulische Leistungen haben, nicht unbedingt auf das Angebot an anspruchsvollen Lehrberufen verzichten. Dies wiederum führt dazu, dass auch mehr Lernende in der Berufsbildung selbst scheitern.<sup>1</sup>

Tatsache ist: An Orten mit einer hohen Nachfrage nach Lehrstellen und einem entsprechenden Angebot in den Betrieben ist auch der Anteil jener jungen Menschen tief, die gar keine nachobligatorische Ausbildung machen – und somit auch keinen Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels leisten können.

## Früher Realitätscheck

Die Berufsbildung sorgt also dafür, dass mehr Leute mit mindestens einem Abschluss auf Sekundarstufe II auf den Arbeitsmarkt treten. Es zeigen sich noch zwei weitere wichtige quantitative und qualitative Effekte. Diese entstehen dadurch, dass sowohl die Zahl der Ausbildungen in einem spezifischen Lehrberuf als auch die spezifisch auf diesen Beruf hin ausgebildeten Personen die Folge eines doppelten Passungsprozesses sind. Erstens wird quantitativ weniger häufig an den Marktbedürfnissen vorbei ausgebildet, weil die Präferenzen der ausbildungswilligen Personen quantitativ auch auf ein entsprechendes Ausbildungsangebot treffen müssen. Wo dies nicht der Fall ist, müssen sich die betroffenen Personen beruflich umorientieren.

Zweitens und nicht weniger wichtig ist die Passung der spezifischen Person mit dem Ausbildungsplatz, also der Berufslehre. Selbst wenn Angebot und Nachfrage im Gleichgewicht sind, garantiert dies noch lange nicht, dass die Personen, die sich für einen bestimmten Beruf interessieren, auch genau über jene Eignung verfügen, die von Ausbildungsbetrieben erwartet wird. Der Prozess der Berufswahl bei der betrieblichen Grundbildung garantiert deshalb besser als alternative Ausbildungswege, dass am Schluss nicht quantitativ oder qualitativ an den Marktbedürfnissen vorbei ausgebildet wird. Dies ist entscheidend: In Ländern ohne nennenswerte betrieblich gesteuerte Berufsbildung liegt der Grund für Fachkräftemangel weniger darin, dass ausgebildete Personen fehlen. Vielmehr gibt es eine hohe Zahl an falsch, das heisst nicht für die Mangelberufe ausgebildete Personen. Das Risiko hierfür wäre auch in der Schweiz durchaus nicht vernachlässigbar (siehe Abbildung nächste Seite).

---

## La formation professionnelle stigmatisée

Bien qu'il soit impossible de déterminer de manière exhaustive les raisons de cette corrélation ni d'en mesurer l'importance, quelques indices permettant néanmoins d'expliquer cette situation. Un taux élevé d'établissements de formation générale entraîne une diminution quantitative et qualitative du réservoir de jeunes qui suivent une formation en entreprise et stigmatise la formation professionnelle. Observable particulièrement à l'étranger, ce phénomène pousse un nombre trop important de jeunes à choisir la formation générale uniquement pour échapper à cette stigmatisation. Or, cela a des conséquences en termes de qualité: bordés, les jeunes abandonnent plus fréquemment les établissements de formation générale (gymnases et écoles de culture générale), ce qui peut avoir des conséquences négatives sur la réussite de leur formation en général car une partie des jeunes qui échouent en formation générale abandonnent par la suite d'autres formations et finissent sans diplôme de formation post-obligatoire.

L'analyse empirique montre en outre – ce qui est plutôt surprenant – que les entreprises qui accueillent des candidats disposant d'un bagage scolaire moins important ne renoncent pas forcément à leur proposer des métiers exigeants, ce qui conduit à ce qu'un nombre plus élevé d'apprentis échouent en formation professionnelle.<sup>1</sup>

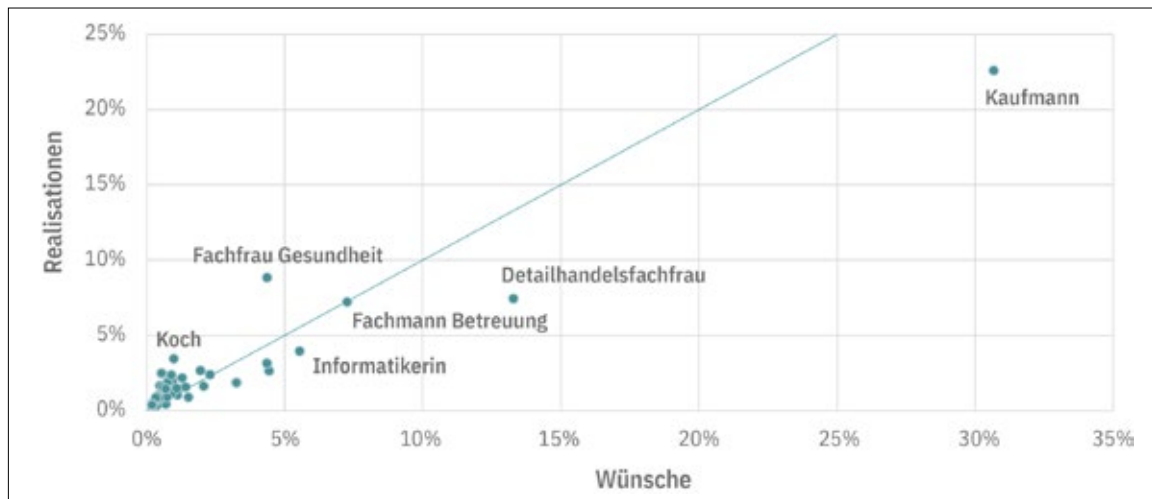
Le fait est que lorsqu'une forte demande de places d'apprentissage rencontre une offre correspondante de la part des entreprises, le taux de jeunes qui ne suivent pas de formation post-obligatoire, et ne peuvent donc pas non plus contribuer à atténuer la pénurie de spécialistes, est également bas.

## L'épreuve précoce du réel

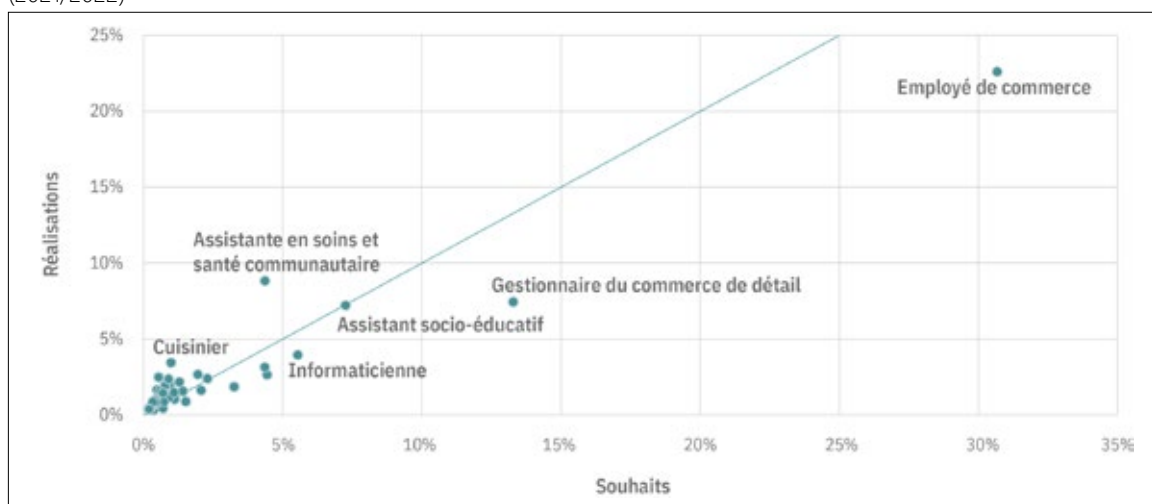
La formation professionnelle veille donc à ce que davantage de personnes disposant au moins d'un diplôme du degré secondaire II entrent sur le marché du travail. À cela s'ajoutent deux autres effets quantitatifs et qualitatifs importants qui résultent du fait que le nombre de formations dans un métier spécifique et celui des personnes formées spécifiquement à un métier sont la conséquence d'un double processus d'adaptation. Premièrement, on forme moins fréquemment en passant à côté des besoins du marché parce que les préférences des personnes désireuses de se former doivent correspondre à l'offre quantitative de formation. Lorsque ce n'est pas le cas, les personnes concernées doivent se réorienter professionnellement.

Le second facteur qui compte – et qui est tout aussi important – est l'adéquation entre l'individu et son apprentissage professionnel. Même si l'offre et la demande sont équilibrées, il n'est pas garanti que les personnes qui s'intéressent à un métier particulier disposent exactement des aptitudes attendues par les entreprises formatrices. Le processus menant au choix d'un métier lors de la formation initiale en entreprise garantit donc mieux que d'autres filières de formation qu'on ne forme finalement pas des apprentis sans tenir compte des besoins quantitatifs et qualitatifs du marché. Or, c'est un facteur décisif: dans les pays qui ne connaissent pas de formation professionnelle notable en entreprise, la pénurie de spécialistes résulte moins d'un manque de personnes formées que d'un nombre élevé de personnes formées aux mauvais métiers, c'est-à-dire qui ne sont pas formées aux métiers en manque de personnel. En Suisse non plus, ce risque ne serait pas du tout négligeable (voir illustration page suivante).





Anteil der Suchanfragen nach Lehrstellen (Wünsche) und Anteil der abgeschlossenen Lehrverträge (Realisationen) (2021/2022)



Part des demandes de place d'apprentissage («souhaits») et taux des contrats d'apprentissage conclus («réalisations») (2021/2022)

Anmerkung: Deckt sich der Wunsch von Jugendlichen nach einer bestimmten Lehrstelle mit dem Angebot? Suchanfragen auf der Plattform der Online-Stellenbörse für Schnupperlehren und Lehrstellen (Lehrstellennachweis, Lena) geben Hinweise.

Lesehilfe: Die Abbildung stellt den Anteil der vierzig meistgewählten Lehrberufe in der Schweiz dem Anteil gegenüber, der sich bei den Suchanfragen nach diesen Lehrberufen auf der Lena-Plattform während eines Jahres ergibt. Gewisse Berufe entsprechen bezüglich Attraktivität dem Anteil der tatsächlich unterschriebenen Lehrverträge (z. B. Fachmann/-frau Betreuung). Andere Lehrberufe würden entweder deutlich häufiger ergriffen, wenn die Ausbildungswilligen frei entscheiden könnten (z. B. Kaufmann/-frau, Detailhandelsfachmann/-frau oder Informatiker/in) – oder deutlich weniger gewählt als tatsächlich ausgebildet werden (z. B. Fachmann/-frau Gesundheit und Koch/Köchin).

Quelle: Berechnungen von Samuel Lüthi (SKBF) und Daniel Goller (Universität Bern)/Die Volkswirtschaft

Remarque: Les souhaits des jeunes quant à une place d'apprentissage donnée correspondent-ils à l'offre? Les demandes formulées sur la plateforme virtuelle de stages d'orientation et de places d'apprentissage (Bourse suisse des places d'apprentissage) donnent des indications à ce sujet.

Dans l'illustration ci-dessus, la part des 40 métiers les plus souvent choisis en une année en Suisse est comparé à celui des recherches de places d'apprentissage pour ces mêmes métiers sur la Bourse suisse des places d'apprentissage. En termes d'attractivité, certains métiers correspondent au taux des contrats d'apprentissage effectivement conclus (assistante en soins et santé communautaire, par exemple). Si les candidats pouvaient décider librement, ils choisiraient certains métiers beaucoup plus souvent (employé de commerce, gestionnaire du commerce de détail, informaticienne, etc.) et d'autres métiers beaucoup moins fréquemment (assistante en soins et santé communautaire, cuisinier, etc.).

Source: Calculs de Samuel Lüthi (CSRE) et Daniel Goller (Université de Berne)/La Vie économique

## Berufliche Mobilität ist gegeben

Der Realitätscheck kommt für junge Leute sehr früh und die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes sind nicht statisch, sondern dynamisch. Deswegen gilt: Um den Fachkräftemangel zu lindern, ist es wichtig, dass sich Personen auch nach einer beruflichen Grundbildung weiterentwickeln können. Die Längsschnittanalysen des Bundesamtes für Statistik zeigen, dass nicht nur die berufliche Mobilität nach einer beruflichen Grundbildung recht hoch ist – sie bewegt sich im Durchschnitt auch in Richtung Mangelberufe. Dies ist besonders dann der Fall, wenn nach der beruflichen Grundbildung noch eine tertiäre Ausbildung, sei es an einer Fachhochschule oder in Form einer höheren Berufsbildung, abgeschlossen wird. Damit steigt der Anteil jener Erwerbstätigen, die in einem Beruf mit überdurchschnittlichem Fachkräftemangel tätig sind, von rund 30 Prozent nach Abschluss der Lehre auf fast 60 Prozent nach Abschluss der tertiären Ausbildung.<sup>2</sup>

Aber auch ohne eine tertiäre Ausbildung bewegen sich viele junge Leute innerhalb der ersten fünf Jahre nach Abschluss der Berufslehre in Richtung jener Berufe weiter, bei denen die Mangelerscheinungen grösser sind. Dies zeigt, dass die berufliche Grundbildung bei der Vermittlung der Kompetenzen auch genügend breit aufgestellt ist: Sie ermöglicht nicht nur eine betriebliche, sondern auch eine berufliche Mobilität. Gleichzeitig ist diese Mobilität, so erwünscht sie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive ist, für weniger attraktive Berufe – sei es bezüglich Lohnes, Arbeitsbedingungen oder Ansehen – ein Problem: Sie verlieren ihre ausgebildeten Fachkräfte überdurchschnittlich häufig an attraktivere Berufe. Der überdurchschnittliche Fachkräftemangel in gewissen handwerklichen Berufen wie Heizungs-, Sanitärinstallateuren oder Zimmerleuten und Spenglern ist deshalb weniger Zeichen eines Marktversagens der Berufsbildung. Sie ist eher die Folge einer arbeitsmarktlichen Dynamik, die wiederum Folge einer Ausbildungsform ist, die nicht in eine berufliche Sackgasse führt.

## Arbeiten während der Ausbildung

Ausserhalb der Berufsbildung ist es die Ausnahme, dass Leute in Ausbildung Stellen besetzen, um den Fachkräftemangel zu lindern – Beispiel sind Studierende der Pädagogischen Hochschulen, die an Schulen eingesetzt werden. Diese Form des Einsatzes während der Ausbildung findet in der beruflichen Grundbildung jedoch permanent statt. Natürlich arbeiten Lernende nicht während der ganzen Woche im Betrieb. Und während sie im Betrieb sind, verrichten sie nicht nur qualifizierte Arbeit. Und wenn sie qualifizierte Arbeit leisten, tun sie dies nicht mit derselben Produktivität wie ausgelernte Fachkräfte. Trotzdem und konservativ gerechnet kann man davon ausgehen, dass Lernende jedes Jahr rund 40000 vollzeitäquivalente Stellen in der betrieblich basierten beruflichen Grundbildung ausfüllen. Dies ist mehr als nur ein Tropfen Wasser auf den heissen Stein in Zeiten, in welchen Betriebe in unterschiedlichsten Branchen und Berufen händierend um jede Fachkraft kämpfen.

<sup>1</sup>Siehe Jaik (2020).

<sup>2</sup>Siehe BFS (2020).

Autor/Quelle: Stefan C. Wolter 09.2023, «Die Volkswirtschaft», [www.dievolkswirtschaft.ch](http://www.dievolkswirtschaft.ch)

## La mobilité professionnelle, une réalité

Les jeunes sont très tôt confrontés à la réalité du marché du travail et à ses besoins qui ne sont pas statiques mais dynamiques. Afin d'atténuer la pénurie de spécialistes, il faut donc que les individus puissent continuer à évoluer après leur formation professionnelle initiale. Les analyses longitudinales de l'Office fédéral de la statistique révèlent non seulement que la mobilité professionnelle est assez forte après une formation professionnelle initiale, mais aussi qu'elle cible globalement les métiers touchés par la pénurie de personnel. Cela est particulièrement le cas si la formation professionnelle initiale est suivie d'une formation au degré tertiaire – que ce soit en HES ou sous forme de formation professionnelle supérieure. Le taux de personnes actives dans un métier accusant une pénurie de spécialistes supérieure à la moyenne passe ainsi de 30% après un apprentissage à presque 60% après une formation du degré tertiaire.<sup>2</sup>

Cependant, même sans formation au degré tertiaire, de nombreux jeunes se dirigent pendant les cinq premières années et demie suivant la fin de leur apprentissage professionnel vers les métiers où les signes de pénurie sont les plus marqués. Cela démontre que les compétences qu'ils ont acquises durant leur formation professionnelle initiale sont suffisamment larges pour permettre de passer non seulement d'une entreprise à l'autre, mais aussi d'un métier à l'autre. Si souhaitable soit-elle du point de vue macroéconomique, cette mobilité constitue néanmoins un problème pour les métiers moins attrayants en termes de salaire, de conditions de travail ou de prestige, qui perdent leur main-d'œuvre spécialisée à une fréquence supérieure à la moyenne au profit de métiers plus attrayants. Plus marquée dans certains métiers manuels (par exemple monteurs de chauffages et d'installations sanitaires, charpentiers et plombiers), la pénurie de spécialistes est donc moins le signe d'une défaillance du marché de la formation professionnelle que la conséquence d'une dynamique du marché du travail qui résulte elle-même d'un type de formation qui ne mène pas dans un cul-de-sac professionnel.

## Travailler pendant la formation

En dehors du cadre de la formation professionnelle, il est exceptionnel que des personnes en formation occupent des emplois afin d'atténuer une pénurie de spécialistes, à l'instar des étudiants des hautes écoles pédagogiques qui sont engagés comme enseignants. Dans la formation professionnelle initiale, cette forme d'engagement est cependant la règle. Certes, les apprentis ne travaillent pas toute la semaine en entreprise; ils n'exécutent pas uniquement des travaux qualifiés, et lorsqu'ils en exécutent, ce n'est pas avec la même productivité que les spécialistes expérimentés. Selon une estimation prudente, on peut cependant supposer que les apprentis occupent chaque année quelque 40000 équivalents plein temps au cours de leur formation professionnelle initiale en entreprise, ce qui est plus qu'une goutte d'eau dans l'océan à une époque où les entreprises des secteurs et métiers les plus divers luttent désespérément pour recruter des employés spécialisés.

<sup>1</sup>Voir Jaik (2020).

<sup>2</sup>Voir OFS (2020).

Auteur/source: Stefan C. Wolter 09.2023, «La Vie économique», [www.dievolkswirtschaft.ch/fr](http://www.dievolkswirtschaft.ch/fr)

**DICHTEN & DÄMMEN**

# Bewährte Dichtmassen-Qualität im neuen Look



Neues Kartuschen-Design für die Acryl-Dichtmassen von Permafix: Die auffällige Farbgebung und die Bezeichnung in Englisch sollen die Unterscheidung der Dichtmassen erleichtern. Piktogramme und ein QR-Code zum Abscannen liefern weitere Produktinfos. Mehr erfahren oder direkt bestellen unter: 071 844 12 12.



## Neumitglied

Per Oktober 2023 konnte folgendes neues Kollektivmitglied gewonnen werden:

## Nouveau membre

Le nouveau membre collectif suivant a pu être recruté pour octobre 2023:



**Rêva-Colors SA, 1180 Rolle**

### Das Farbenfachgeschäft im Herzen des Weinbaugebietes La Côte

«Rêva-Colors ist ein kleines, feines Farbenfachgeschäft in Rolle, im Herzen des Weinbaugebietes La Côte. Ein professionelles Team steht mit Rat und Tat zur Verfügung, um einen qualitativ hochwertigen Service zu bieten und bei Renovierungs- und Dekorationsprojekten im Baugewerbe sowie in den Bereichen Schreinerei, Zimmerei und Schiffswerft begleitend zur Seite zu stehen. Ob nun als Privat- oder Geschäftskunde, ein Besuch und Blick auf das umfangreiche Sortiment lohnt sich zu jeder Zeit.»

*Der VSF-Vorstand freut sich auch im Namen der ganzen Mitgliedschaft sehr, die Firma Rêva-Colors SA aus Rolle im Kreise der VSF-Mitglieder herzlich willkommen zu heißen.*

### Le magasin de couleurs au cœur de La Côte

«Rêva-Colors et un partenaire pour la fourniture de peintures et vernis au cœur de la Côte. Une équipe de professionnels est à votre disposition pour vous fournir un service de qualité et vous accompagner dans vos projets de rénovation et décoration dans le domaine du bâtiment ainsi que dans les secteurs de la menuiserie de la charpente et du chantier naval. Que vous soyez un client privé ou un professionnel, venez nous rendre visite et découvrir nos produits.»

*Le comité de l'ASCP est très heureux, au nom de tous les membres, de souhaiter la bienvenue à l'entreprise Rêva-Colors SA de Rolle parmi les membres de l'ASCP.*



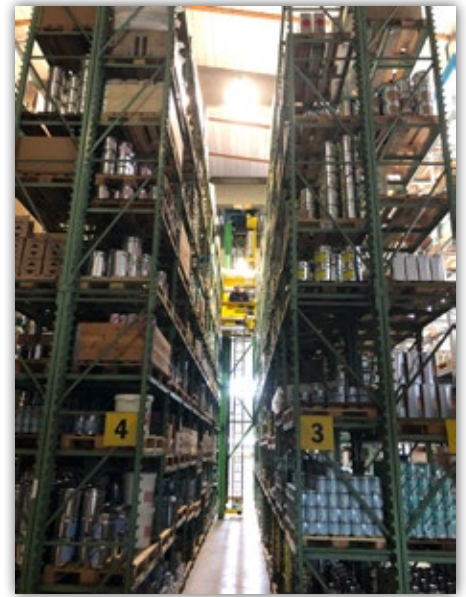
## Einweihungsfest bei Knuchel Farben AG, Wiedlisbach

Bei schönstem Sonnenwetter nutzten vom 17. bis 19. August 2023 über 750 begeisterte Besucherinnen und Besucher aus den verschiedensten Bereichen die Gelegenheit, um in Wiedlisbach den neuen Firmensitz der Knuchel Farben AG mit dem zukunftsweisenden Projektnamen «Avenir» bestaunen zu können. Der OpenDay bot Handwerkern, Industrievertretern und Privatpersonen die einmalige Gelegenheit, einen exklusiven Einblick in das innovative Bauprojekt zu erhalten. Das überwältigende Interesse an «Avenir» bestärkte die Verantwortlichen in der Überzeugung, mit diesem Projekt einen wichtigen Schritt in die Zukunft gemacht zu haben.

## Fête d'inauguration chez Knuchel Farben AG, Wiedlisbach

Du 17 au 19 août 2023, par un temps ensoleillé, plus de 750 visiteurs enthousiastes issus des domaines les plus divers ont profité de l'occasion pour admirer le nouveau siège de l'entreprise Knuchel Farben AG à Wiedlisbach, dont le projet est baptisé «Avenir», un nom d'avenir. L'OpenDay a offert aux artisans, aux représentants de l'industrie et aux particuliers l'occasion unique d'avoir un aperçu exclusif de ce projet de construction innovant. L'intérêt écrasant pour «Avenir» a conforté les responsables dans leur conviction d'avoir fait un pas important vers l'avenir avec ce projet.





Schon beim Parkplatz wurden die interessierten Gäste vom Patron Adrian Knuchel und seinem Team herzlich willkommen geheißen und auf die Möglichkeit eines Firmenrundgangs aufmerksam gemacht. Dies nutzte die Schreibende natürlich gerne und schloss sich der nächsten startenden Gruppe an. Mit viel Herzblut, Engagement und enormem Fachwissen schleusten die Mitarbeitenden von Knuchel Gruppe um Gruppe durch die neuen Örtlichkeiten und wussten zu jeder Station interessantes zu berichten und erklären. Sowohl das Hochregallager und die zugehörige Verarbeitungskette als auch die modernen, hellen Büroräumlichkeiten – Avenir besticht durch ein familiäres, durchdachtes und ansprechendes Konzept in allen Bereichen und ab und an dachte man sich: Hier zu arbeiten würde mir auch gefallen.

Am Ende des Rundgangs durften sich die Gäste mit Salat und Grilladen verköstigen, den Weitblick ins Grüne auf der Dachterrasse genießen und sich mit Branchenkollegen oder Freunden des Hauses über dies oder jenes unterhalten und austauschen.

«Avenir» steht in der Tat für die Zukunft, und so sei der ganzen Knuchel-Unternehmung auch künftig viel Erfolg und gute Geschäfte am neuen Firmensitz gewünscht.

*Alexandra Kunz*

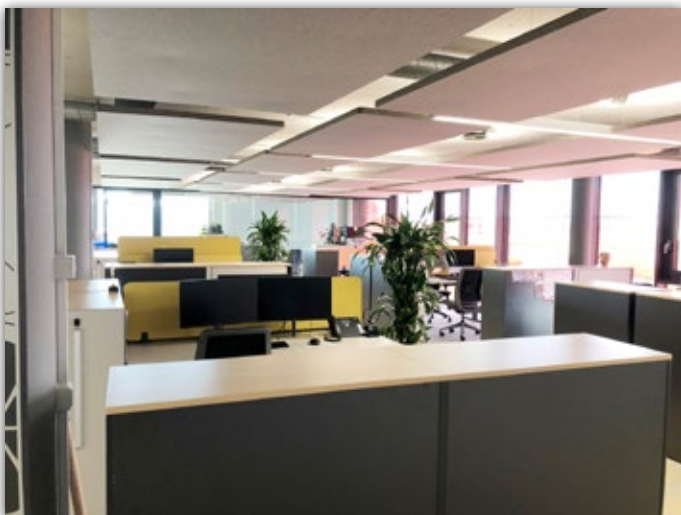
Dès le parking, les visiteurs intéressés ont été chaleureusement accueillis par le patron Adrian Knuchel et son équipe, qui ont attiré leur attention sur la possibilité de visiter l'entreprise. L'auteure de ces lignes en a bien sûr profité et s'est jointe au prochain groupe au départ. Avec beaucoup de passion, d'engagement et d'énormes connaissances techniques, les collaborateurs de Knuchel ont guidé les groupes les uns après les autres à travers les nouveaux locaux et ont su raconter et expliquer des choses intéressantes à chaque station. Qu'il s'agisse de l'entrepôt à hauts rayonnages et de la chaîne de traitement correspondante ou des bureaux modernes et lumineux, Avenir séduit par son concept familial, bien pensé et attrayant dans tous les domaines et, de temps en temps, on se disait: travailler ici me plairait aussi.

À la fin de la visite, les invités ont pu se régaler de salades et de grillades, profiter de la vue sur la verdure depuis la terrasse sur le toit et discuter et échanger des idées sur tel ou tel sujet avec des collègues de la branche ou des amis de la maison.

«Avenir» est en effet synonyme d'avenir, et c'est pourquoi nous souhaitons à toute l'entreprise Knuchel beaucoup de succès et de bonnes affaires dans son nouveau siège.

*(Traduit avec DeepL.com)*

*Alexandra Kunz*



**INNEN-  
FARBEN**



*Michael,  
Malermester*



## **EINFACH JEDE WAND ROCKEN!**

Du liebst deinen Job? Wir auch!  
Mit den Herbol Innenfarben machst du schnell Fläche  
und bringst Schwung in deinen Alltag.

**#verlassdichdrauf**



## Datenschutz: Was man wissen muss

Das neue Datenschutzgesetz (revDSG) wird am 1. September 2023 in Kraft treten. Alle Unternehmen in der Schweiz einschliesslich der KMU sind davon betroffen. Erläuterungen.

Die Schweiz gibt sich ein neues Gesetz über den Datenschutz, das am 1. September 2023 in Kraft tritt. Das ist ein wichtiger Schritt für die Schweiz und ihre Unternehmen, erklärt Leonie Ritscher, Projektleiterin bei economiesuisse und Experte für dieses Thema. «Man muss wissen, dass das bisherige Gesetz aus dem Jahr 1992 stammt und sich die Nutzung von Daten seitdem erheblich verändert hat.»

**«Die Unternehmen müssen eine natürliche Person als Datenschutzbeauftragten benennen, die bei einem Verstoß gegen das DSG zur Rechenschaft gezogen werden kann!»**

### Besonderheiten der Schweiz

Schweizer Firmen, die ihre Praxis schon an die DSGVO angepasst haben, sind also auf dem richtigen Weg, sie müssen aber noch einige Details prüfen, um sicher zu sein, dass sie sich an die neue Schweizer Gesetzgebung halten, fasst die Experte zusammen. «Das betrifft insbesondere die Informationspflicht zum Zeitpunkt der Erfassung von personenbezogenen Daten und die Definition der besonders sensiblen persönlichen Daten.» Ein weiterer Punkt: Die Unternehmen müssen eine natürliche Person als Datenschutzbeauftragten benennen, die bei einem Verstoß gegen das DSG zur Rechenschaft gezogen werden kann.

«Alle Unternehmen, also auch die KMU, sind davon betroffen», erläutert Leonie Ritscher. Einige Aspekte des Gesetzes betreffen jedoch nur Firmen, die mit grossen Datenmengen zu tun haben oder mit besonders sensiblen persönlichen Daten, beispielsweise im Gesundheitsbereich.

**«Ich empfehle ausdrücklich, sich über die zu treffenden Massnahmen im Klaren zu sein und nicht bis zur letzten Minute zu warten, zumal es im Sommer immer schwieriger ist, neue Prozesse zu implementieren, da die Teams dann nicht vollzählig sind.»**

[www.kmu.ch](http://www.kmu.ch)

## Protection des données: ce qu'il faut savoir

La nouvelle loi sur la protection des données (LPD) entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023. Toutes les entreprises de Suisse sont concernées, y compris les PME. Explications.

La Suisse se dote de nouvelles dispositions légales en matière de protection des données, qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023. «C'est un pas important pour la Suisse et ses entreprises, explique Leonie Ritscher, responsable de projets chez economiesuisse et experte de ce dossier. Il faut dire que la loi précédente datait de 1992, et que l'usage des données a considérablement évolué depuis.»

**«Les entreprises doivent nommer une personne physique responsable des questions relatives à la protection des données, qui pourra être sanctionnée en cas d'infraction à la LPD!»**

### Spécificités suisses

Les entreprises suisses qui ont déjà adapté leurs pratiques à la RGPD sont donc sur la bonne voie, mais elles doivent néanmoins vérifier certains détails pour être sûres d'être conformes à la nouvelle législation suisse, résume l'experte. «Cela concerne notamment le devoir d'information lors de la collecte de données personnelles et la définition des données personnelles particulièrement sensibles.» Autre point d'attention: les entreprises doivent nommer une personne physique responsable des questions relatives à la protection des données, qui pourra être sanctionnée en cas d'infraction à la LPD.

«Toutes les entreprises sont concernées, dont les PME», précise Leonie Ritscher. Certains aspects de la loi concernent cependant uniquement les sociétés qui traitent un grand volume de data ou des données personnelles particulièrement sensibles, par exemple relatives à la santé.

**«Je recommande vivement d'être au clair sur les mesures à prendre sans attendre la dernière minute, d'autant plus qu'il est toujours plus compliqué d'implémenter de nouveaux processus durant l'été en raison des absences dans les équipes.»**

[www.kmu.ch](http://www.kmu.ch)

## ZUKUNFT HANDWERK – der Kongress für das Handwerk kündigt zweite Ausgabe in München an

In der zweiten Ausgabe von ZUKUNFT HANDWERK rückt der jährliche Kongress für Handwerkerinnen und Handwerker die aktuellen Themen, Herausforderungen und Chancen des Handwerks in den Fokus und schafft mit dem Bereich Innovationsparcours und Robotik eine interaktive Erlebniswelt, um die Zukunft des Handwerks zu erfahren und mit eigenen Händen zu testen.

Nach dem erfolgreichen Debüt im März 2023 geht der Kongress ZUKUNFT HANDWERK im Februar 2024 in die zweite Runde. Vom 28. Februar bis 01. März versammelt sich das gesamte Handwerk erneut in München, um die Zukunft des Handwerks zu gestalten, Innovationen kennenzulernen, sich zu vernetzen und Wege für die aktuellen Herausforderungen zu finden.

### Lösungsansätze für aktuelle Herausforderungen im Handwerk

Das Handwerk steht heute vor vielfältigen Herausforderungen, die von den Auswirkungen der Corona-Pandemie bis hin zu hohen Energiekosten reichen. In seiner zweiten Auflage setzt der Kon-

gress daher zwei zentrale Themen in den Mittelpunkt, um diesen Herausforderungen zu begegnen: Arbeits- und Fachkräftemangel: Der Kongress bietet umfassenden Input und Live-Werkstätten zu Themen wie Nachwuchsgewinnung, modernem Recruiting, Frauen im Handwerk, Inklusion sowie Kooperationen und Netzwerken.

Digitalisierung und Künstliche Intelligenz: Handwerksbetriebe erfahren praxisnah, welche Chancen sich durch Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Robotik und Automation ergeben und wie sie diese nutzen, um sich zukunftsicher aufzustellen.

ZUKUNFT HANDWERK bietet im Rahmen dieser Fokusthemen umfassenden Input zu den genannten Herausforderungen und zeigt konkrete Wege auf, wie das Handwerk diesen – besonders in Krisenzeiten – begegnen kann.

### Praktische Einblicke in die digitale Zukunft des Handwerks

Ein Highlight des Kongresses ist der Bereich Innovationsparcours und Robotik. Hier erleben die Besucher hautnah, wie digitale Fertigungssysteme dem Handwerk helfen. Beispielsweise wird ein Mollerroboter präsentiert, der durch die Integration von Künstlicher Intelligenz eine herausragende Genauigkeit erzeugt. Andere Robotersysteme zeigen Prozesse



aus der handwerklichen Praxis wie Schweißen, Schleifen oder ähnliche ein-dimensionale Tätigkeiten. Hand anlegen erwünscht!

Besonderes Augenmerk liegt auf der Co-Robotik, die nicht nur effizient, sondern auch sicher und einfach in der Anwendung ist. Co-Roboter sind speziell darauf ausgelegt, Handwerkerinnen und Handwerkern in ihrem täglichen Arbeitsablauf zu unterstützen. Sie können ohne aufwendige Programmierung genutzt werden.

Die Co-Roboter arbeiten nicht isoliert, sondern kooperieren unmittelbar mit dem Menschen und können vor Ort getestet werden. Ein weiteres Highlight sind Exoskelette: Sie können einfach angezogen werden und helfen bei schwierigen Tätigkeiten wie beim Heben von schweren Lasten und können so Krankheiten vorbeugen. Hinzu kommen die neuesten Entwicklungen im 3D-Druck und ein täglicher Hackathon, bei dem alle Kongressteilnehmerinnen und -teilnehmer austesten können, wie Künstliche Intelligenz den Arbeitsalltag im Handwerk erleichtert.

### **Hybrides Format für optimale Vernetzung**

Der Kongress setzt auf ein modernes Format: Nach dem erfolgreichen Auftakt im Jahr 2023 ermöglicht der Kongress auch 2024 eine Ausstellungsfläche sowie zwei Bühnen im International Congress Center München. Ein digitaler Stream aller Programmpunkte steht über eine digitale Plattform und neu auch mobil über eine App zur Verfügung. Diese App erleichtert nicht nur den Zugriff auf Tickets, Ausstellerlisten und das Programm, sondern ermöglicht auch ein einfaches Netzwerken mit Video-Calls und die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen über das integrierte Job Board, sodass Besucher und Aussteller gleichermaßen profitieren.

### **Aussteller und Sponsoren**

Als Aussteller können bereits namhafte Unternehmen genannt werden, darunter Zertifizierungspartner für Handwerk und Mittelstand ZDH-ZERT, die Versicherungspartner Münchener Verein und SIGNAL IDUNA sowie Würth Akademie für Weiterbildung und persönliche sowie fachliche Entwicklung. Zur Unterstützung bei der Umsetzung der Energiewende im Handwerksbetrieb wird die Mittelstands-

initiative Energiewende und Klimaschutz dabei sein. Hinzu kommen die Karriereplattform PowerUs, Installation, die die Installation von Cleantech-Projekten vorantreiben sowie Ladelösungsanbieter inno2fleet. Als Hauptsponsor wird die Innungskrankenkasse IKK Classic vor Ort sein und die «IKK classic Bühne» präsentieren. Alle Details zu dem umfangreichen Programm auf der IKK classic Bühne und dem ZUKUNFT HANDWERK Forum werden in Kürze auf der Website zur Verfügung stehen. Ausstellernmeldungen sind online möglich. Der Ticketverkauf startete Mitte November.

### **Ausblick auf 2024**

Mit dem Blick in die Zukunft verspricht ZUKUNFT HANDWERK 2024 erneut eine wegweisende Veranstaltung zu sein, die dem Handwerk als Wissensquelle und Innovationsschmiede sowie als Vernetzungsplattform dient. Der Kongress bietet einen Ort, um neueste Trends und Technologien kennenzulernen, zu erleben und zu testen, und lädt Betriebsinhaberinnen und -inhaber aller Gewerke ein, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und neue Geschäftschancen zu erkennen.

<https://www.zukunftshandwerk.com>



# PERFEKTE PATINA

## PENTO FLUID SILVERWOOD

**SWISS  
BAU**

**BUILDING  
FUTURE  
TOGETHER**  
Halle 1.0 / B28

Mit **PENTO FLUID SILVERWOOD** bekommt die Holzfassade von Anfang an eine natürliche Patina. Im Laufe der Bewitterung verändert sich das Erscheinungsbild der Fassade nur noch minimal, es entstehen keine abrupten Farbunterschiede zwischen stärker und weniger stark bewitterten Bereichen.

Neben der Optik wirkt **PENTO FLUID SILVERWOOD** aber auch als erhaltende Beschichtung und bietet einen ausgezeichneten Feuchteschutz. Die wasserverdünnbare, offenporige Fassadenbehandlung dringt sehr gut ein und reduziert das Quellen und Schwinden des Holzes. So werden Rissbildungen verhindert, das Holz wird witterungsbeständiger und langlebiger.



## 13. AHV-Rente: Plünderung eines solidarischen Sozialwerks

Die erste unserer drei Säulen der Altersvorsorge ist finanziell fragil, aber sozialpolitisch essenziell wichtig. Die Ausrichtung einer 13. AHV-Rente würde einen gigantischen Betrag zu Lasten der aktiven Generationen bedeuten, eine umgekehrte Solidarität von Arm zu Reich verursachen und den Generationenvertrag untergraben.

### Verfassungsziel: Nachhaltigkeit

Die AHV stellt die erste Säule der schweizerischen Altersvorsorge dar und basiert auf dem Umlageverfahren. Die Beiträge werden paritätisch auf das gesamte Einkommen erhoben, während die Leistungen plafoniert sind. Diejenigen, die nur geringe Beiträge einbezahlt haben, erhalten ähnliche oder sogar höhere Leistungen als die grössten Beitragszahler, da die AHV allen Bezügerinnen die finanziellen Mittel für den Existenzgrundbedarf bietet, wenn nötig auch mittels Ergänzungsleistungen. Jüngsten Schätzungen zufolge erhalten mehr als 90% der Bezüger auf diese Weise Gesamtleistungen, die höher sind als die gesamten Beiträge, welche sie in einem ganzen Arbeitsleben paritätisch mit ihrem Arbeitgeber eingezahlt haben. Diese Umverteilung ist gewollt. Durch sie wird ermöglicht, dem Drei-Säulen-Konstrukt ein solidarisches Fundament zu verleihen.

Die Verfassung sieht in Art. 111 Abs. 2 folgenden Grundsatz vor: «Der Bund sorgt dafür, dass die eidgenössische Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung sowie die berufliche Vorsorge ihren Zweck dauernd erfüllen können». Dies impliziert einerseits, dass die AHV solide finanziert sein muss, und andererseits, dass der Vertrag zwischen den Generationen derart ausgestaltet werden muss, dass jede Generation von den Leistungen profitieren kann. Die Finanzierung der AHV ist jedoch fragil. Ende 2022 deckte der AHV-Ausgleichsfonds bereits nur noch 98,4% der Ausgaben eines Jahres, ungeachtet der gesetzlichen Verpflichtung, eine Quote von mindestens 100% auszuweisen.

Diese Deckungslücke entstand trotz der jüngsten Finanzspritze (Steuerreform und AHV-Finanzierung, STAF), bei welcher die Einnahmeseite der AHV insbesondere durch die Erhöhung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge gestärkt wurde. Und trotz der Verabschiedung der Reform AHV 21, welche anfangs 2024 in Kraft tritt,

rechnet das Bundesamt für Sozialversicherungen bereits ab 2030 wieder mit einem negativen Umlageergebnis.

### Ungleichgewicht zwischen den Generationen

Damit die AHV ihre Funktion nachhaltig erfüllen kann, muss sich der Vertrag zwischen den Generationen im Gleichgewicht befinden. Die Abgaben müssen tragbar und über die Zeit hinweg stabil sein, und keine Generation darf auf Kosten einer anderen bevorzugt werden. Die aktuelle Situation der AHV erfüllt diese Kriterien nicht: Die Abgaben sind bereits erhöht worden und die heutigen Erwerbstätigen müssen mehr Beiträge zahlen als ihre Eltern. Darüber hinaus ist die AHV bei weitem nicht der einzige Bereich, in dem Rentner gegenüber Erwerbstätigen privilegiert werden.

Ungeachtet des sechsmal höheren Medianvermögens von Haushalten mit mindestens einem Rentner im Vergleich zu Haushalten mit Erwerbstätigen reichen die Vorteile für Rentner vom Mieterschutz über altersneutrale KVG-Prämien, die Besteuerung von Grundbesitz bis hin zu einer Vielzahl von weiteren AHV-Ermässigungen.

**«Die jährlichen Ausgaben für eine 13. AHV-Rente entsprechen den Kosten für den Bau von zwei zusätzlichen Strassentunneln am Gotthard jedes Jahr.»**

### Gewaltige Grössenordnungen

Trotz besorgniserregender AHV-Finanzperspektiven und des beschriebenen Ungleichgewichts zwischen den Generationen wird im Frühjahr 2024 eine Initiative zur Abstimmung kommen, die sich für die Ausrichtung einer 13. monatlichen AHV-Rente einsetzt. Die Initiative schlägt vor, die

Konten der ersten Säule durch zusätzliche jährliche Ausgaben in der Höhe von rund 5 Milliarden Franken weiter zu belasten. Dies entspricht den Kosten für den Bau von zwei zusätzlichen Strassentunneln am Gotthard jedes Jahr oder dem Jahresbudget der Armee, die doch als so teuer gilt.

Aus Finanzierungssicht würde dies einer Verdoppelung der derzeitigen jährlichen AHV-Einnahmen aus der Mehrwertsteuer gleichkommen. Hinzu kämen angesichts der demografischen Entwicklung die Kosten für weitere notwendige Stabilisierungen.

### Sozial nicht vertretbar und finanziell ruinös

Die Initiative schlägt vor, mehr Leistungen an den Teil der Bevölkerung auszuschütten, der diese am wenigsten benötigt. Die zusätzlichen Ausgaben müssten durch eine Erhöhung der Mehrwertsteuer und höheren Beiträgen zulasten der Arbeitnehmenden und der Unternehmen finanziert werden. Dies würde im Endeffekt bedeuten, dass die in der Summe ärmeren aktiven Erwerbstätigen zusätzlich geschöpft werden, um neue Leistungen an die in der Summe reicheren Rentner zu verteilen.

Mehr Leistungen zu erhalten, ohne diese finanzieren zu müssen, ist natürlich ein verlockendes Angebot, doch handelt es sich dabei um einen Affront gegen den bereits strapazierten Generationenvertrag. «Für ein besseres Leben im Alter» – um diesem Anspruch näher zu kommen, müssen andere Massnahmen ergriffen werden, als die begrenzten Ressourcen der nachfolgenden Generationen zu plündern.

Um die erste Säule zu stärken und dieses solidarische Fundament der Schweizer Altersvorsorge nachhaltig zu sichern, ist eine solide Finanzierung das Gebot der Stunde, und nicht die Aufzehrung der (zu) mageren Reserven.

Autorin: Brenda Duruz-McEvoy

Quelle: Centre Patronal, Bern, 19.08.2023  
www.centrepatronal.ch

Pour Swissavant, la formation professionnelle est la plus noble des tâches. En tant qu'organisation responsable de 4 branches de formation et d'examens, l'Association forme près de 900 apprentis par an durant un total de 16 semaines de cours interentreprises (CIE).

Nous cherchons pour entrée à partir de mars 2024 ou à convenir un/une

## Enseignant·e aux CIE pour la branche de formation et d'examen «peinture»

(18 jours de cours par an répartis sur trois semaines et demie)

### Vos tâches:

- Aider lors de la tenue des cours et des examens sur place à Lostorf (SO) en internat
- Transmettre certains contenus des CIE aux futurs gestionnaires du commerce de détail avec CFC et assistant·es du commerce de détail AFP de la branche «peinture».
- Donner des leçons de rattrapage le soir, individuelles ou en groupe
- Corriger des examens axés sur la compétence opérationnelle

### Votre profil:

- Emploi actuel dans la branche, âge minimum: 23 ans, langue maternelle: français ou bilingue français/allemand
- Au moins trois ans d'expérience professionnelle ou diplôme de formation professionnelle supérieure ou qualification équivalente
- Sens prononcé de la méthodologie, de la didactique et de la collaboration avec notre relève professionnelle
- Disposition à participer aux CIE, de préférence avec nuitées (internat) pendant env. 3,5 semaines par an, permis de conduire cat. B
- Personnalité sûre d'elle-même, méthode de travail autonome, grande fiabilité
- Accord de l'employeur principal pour cet engagement

### Nous offrons:

- Une activité valorisante avec la génération montante dans le contexte passionnant de la formation professionnelle
- La possibilité d'étendre son réseau de relations personnelles dans la branche de formation et d'examen aux fournisseurs, fabricants et personnalités de la formation professionnelle
- Un contrat de travail sur la base de forfaits journaliers, prise en charge de la nourriture et du logement pendant les jours de CIE

Si votre cœur bat pour l'éducation des jeunes, si vous aimez transmettre vos connaissances professionnelles spécifiques à la branche et si vous cherchez un engagement à long terme, veuillez adresser votre candidature écrite (lettre de motivation facultative) par courriel directement à Fabian Wyss, responsable de la formation professionnelle, numéro de téléphone +41 44 878 70 67, [fabian.wyss@swissavant.ch](mailto:fabian.wyss@swissavant.ch)

Swissavant  
Neugutstrasse 12  
8304 Wallisellen  
[www.swissavant.ch](http://www.swissavant.ch)

**SWISSAVANT**

Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt  
Association économique Artisanat et Ménage  
Associazione economica Artigianato e Casalinghi

# Die FAF FARBE, AUSBAU & FASSADE 2024: Neustart in Köln

Freie Fahrt für die FAF. Nach fünf Jahren Pause erstrahlt die Leitmesse für Fassadengestaltung und Raumdesign vom 23.–26.04.2024 in neuem Licht. Der Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz, der Bundesverband Ausbau und Fassade im ZDB und der Messeveranstalter GHM Gesellschaft für Handwerksmessen haben die Zäsur genutzt und der FAF ein frisches Design gegeben. Und auch inhaltlich, konzeptionell und personell geht die Messe neue Wege.



Ob Meister oder Azubi, ob Unternehmer oder Hersteller, Bauherr oder Händler: Die neue FAF bringt alle Akteure im kreativen Ausbauhandwerk zusammen: Neben den klassischen

Zielgruppen der Maler und Stuckateure öffnet sich die Messe insbesondere für Raumausstatter und Bodenleger.

Entsprechend werden verschiedene Angebotsbereiche verstärkt präsentiert, dazu gehören: Tapeten- und Wandbekleidungen, Heimtextilien und Bodenbeläge sowie Fussbodentechnik. Höchste Zeit also für eine neue Ausgabe der FAF, denn die coronabedingte Pause war zugleich eine Zeit der Innovation: Es gibt viel zu berichten über neue Produkte, Trends und Themen – unverzichtbares Wissen angesichts von schnell veränderlichen Kundenanforderungen und immer kürzeren Innovations- und Modernisierungszyklen. Die FAF bündelt dieses Wissen, Inspiration und Know-how zu einem vielschichtigen Portfolio.

## Neue Messeleitung

Neben den konzeptionellen und thematischen Aspekten gibt es zunächst personelle Neuigkeiten: Bettina Reiter hat im März die Leitung der FAF übernommen. Sie bringt einen reichen Erfahrungsschatz mit. Das Messengeschäft hat Bettina Reiter von der Pike auf gelernt. Sie war sowohl als Unternehmerin als auch in zahlreichen Führungspositionen tätig. Seit 2015 ist sie beim Messeveranstalter GHM in leitender Funktion. Zuletzt war sie für die internationale Messe für Optik & Design, opti, verantwortlich.

Bettina Reiter löst bei der FAF Robert Schuster ab, der sich künftig ganz der Messe DACH+HOLZ International wid-

met: «Ich freue mich, dass ich den Staffstab an eine Kollegin weitergeben kann, die auch ganz persönlich für die gestaltenden Handwerksbranchen brennt. Ich wünsche ihr und der FAF alles Gute.»



Bettina Reiter, neue Messeleiterin

## Neue Beteiligungsmöglichkeiten – Anmeldung ab sofort möglich

Ab sofort können sich Aussteller für die neue FAF im April 2024 auf dem Kölner Messegelände anmelden. Für eine Beteiligung an der Messe und der rund 35 000 Quadratmeter grossen Ausstellungsfläche gibt es zahlreiche neue Optionen neben dem klassischen individuellen Standbau. Dazu erklärt FAF-Leiterin Bettina Reiter:

«Der Markt wandelt sich genauso rasant, wie die Anforderungen an unsere Aussteller, deren Kunden – und folglich auch an die FAF. Wir gehen mit der Zeit und schaffen einen modernen, zeitgemässen Rahmen, in dem sich alle Akteure des gestaltenden Ausbaus wiederfinden und ihre Netzwerke ausgestalten können. Aus meiner Sicht ist das die Basis für die Zukunftsfähigkeit der gesamten Branche.»

## All-inclusive-Beteiligung

Die neue All-inclusive-Beteiligung gibt den Ausstellern die Chance, zu kleinstmöglichem organisatorischem und personellem Aufwand den optimalen Messeauftritt zu erzielen. Alle Serviceleistungen rund um den Standbau gibt es aus einer Hand zu einem festgesetzten Quadratmeterpreis. Das gewährleistet klar kalkulierbare Gesamtkosten. Die Aussteller können sich auf ihre Kernthemen, gute Gespräche und das Netzwerken fokussieren. Den Bau mehrerer Stände zu bündeln, ist zudem ressourceneffizient – ein grosser Schritt in Richtung Nachhaltigkeit.

## FAF-SHOWROOMS

Mit den neuen Showrooms hat die FAF den perfekten Ort für die Produktpräsentation mit gehobenem Designanspruch kreiert. Es ist die ideale Umgebung, um das Messesub publikum für hochwertige Designs bei Wandbeschichtungen zu begeistern, für Heimtextilien oder exklusive Bodenbeläge. Grosszügig und aus einem Guss gestaltet bilden die Showrooms die perfekte Umgebung für exklusive Produktpräsentationen. Sämtliche Kosten sind in einem Fixpreis enthalten und damit klar überschaubar. Ein zusätzlicher Benefit für mehr Sichtbarkeit: Am ersten Messeabend findet die exklusive FAF SHOWROOMS NIGHT in der Showroom-Area für geladene Gäste statt. Die Aufmerksamkeit der Entscheider und führenden Köpfe im Handwerk ist garantiert!

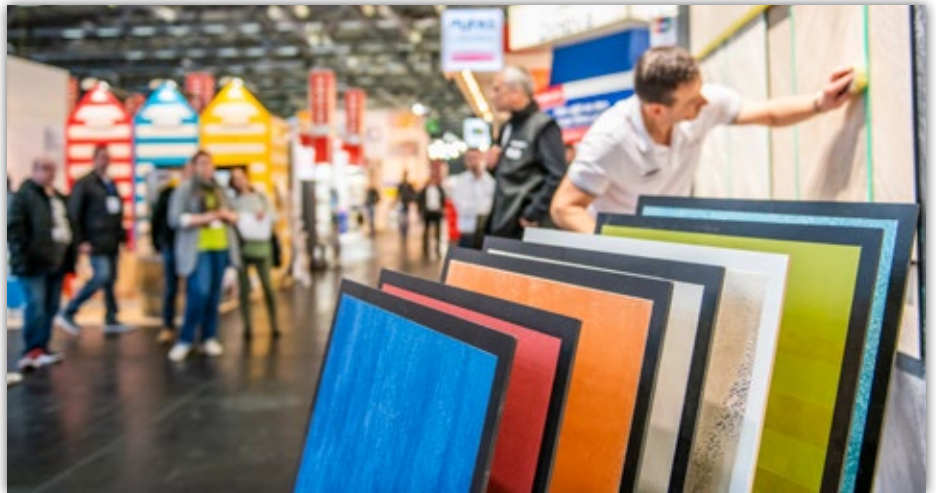
## FAF-START-UP-AREA

Ebenfalls neu ist die FAF-START-UP-AREA. Sie ist speziell für junge Unternehmen in den kreativen Ausbaugewerken gedacht. Die Newcomer finden hier ideale Voraussetzungen, um sich mit ihren Innovationen und Lösungen für den Handwerker-Alltag Aufmerksamkeit zu verschaffen. Inklusive ist die entsprechende Bewerbung der Fläche und der beteiligten Start-ups. Ausserdem wird es Start-up-Pitches auf



der FAF INNOVATIONSBÜHNE geben – ebenfalls inklusive. Thematisch setzt die FAF ebenfalls neue Akzente. «Eine Frage, die uns täglich antreibt, lautet: Was erleichtert dem Handwerker die tägliche Arbeit? Um Lösungsansätze aufzuzeigen, müssen wir dem Wandel, in dem wir uns alle befinden, Raum geben und mitgestalten. Das tun wir auch inhaltlich und greifen zentrale Fragen auf, die sich die Branche als Ganzes stellen muss», so Messeleiterin Bettina Reiter. Als Megathema ist die ökologische Nachhaltigkeit sehr präsent auf der FAF. Die Zusammensetzung von Farben, Lacken oder Bodenbelägen spielt dabei ebenso eine Rolle wie der richtige Materialeinsatz, die Frage nach dem Lebenszyklus von Geräten, Werkzeugen und Zubehör oder die Frage nach der Energieeffizienz.

Ein weiteres übergeordnetes Thema der grosse Personalbedarf. Welche Benefits können die Betriebe ihren Beschäftigten bieten – und wie können sie damit auf sich aufmerksam machen? Was sind die Voraussetzungen für optimale Nachwuchsförderung? Und wie können die Firmen die Mitarbeitergesundheit fördern? Und was macht körperlich schwere



#### Arbeiten leichter?

Das dritte grosse Thema ist die Digitalisierung in Büro, Marketing und auf der Baustelle: Welche digitalen Tools helfen beim Social-Media-Marketing? Welche Prozesse sind automatisierbar, um die wertvolle Zeit der Fachkräfte optimal zu nutzen? Was hilft bei der Arbeitszeiterfassung und der Quartalsabrechnung weiter?

#### Zeit zum Feiern und Netzwerken

Die FAF vereint das Nützliche mit dem An-

genehmen: Am Abend des zweiten Messtags steigt erstmals die grosse FAF PARTY – das Netzwerk-Event, das alle Gewerke in geselligem Rahmen zusammenbringt. Damit auch wirklich alle ausgelassen feiern und netzwerken können, werden an diesem Abend keine Parallelveranstaltungen stattfinden. Für Unternehmen, die den exklusiven Auftritt schätzen, ist auf Anfrage ein Sponsoring-Paket erstellbar.

<https://www.faf-messe.de>

**SAVE THE DATE**

**Samstag, 1. Juni 2024**  
54. VSF-Generalversammlung

**Samedi, 1 juin 2024**  
54<sup>e</sup> Asemblée générale de l'ASCP

 **SCHEIDEL**  
... alles gegen Farbe

## Abbeizer für Profis



- 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](http://www.duratec.ch)

Gerne beraten wir Sie auch persönlich.

**ALLCHEMET**  
**STARK | VERLÄSSLICH | UMFASSEND**  
 allchemet.ch

**da Vinci**  
 KÜNSTLERPINSEL  
 da Vinci Künstlerpinselfabrik DEFET GmbH  
 www.davinci-defet.com

**EA**  
 european aerosols  
 European Aerosols AG  
 8320 Fehraltorf  
 www.european-aerosols.com

**FESTOOL**  
 Festool Schweiz AG  
 Moosmattstrasse 24, 8953 Dietikon  
 Telefon 044 744 27 27  
 festool.ch

**Lascaux**  
 the spirit of colours  
  
 www.lascaux.ch

**PEKA**  
 Pinselfabrik AG  
 Pinsel, Farbroller, Malerwerkzeug  
 PEKA Pinselfabrik AG  
 9642 Ebnat-Kappel  
 www.peka.ch; www.pekashop.ch


**polaris**  
 förderstiftung  
 fondation  
 Förderstiftung polaris  
 8304 Wallisellen  
 www.polaris-stiftung.ch

**RUCO**  
 LACKE UND FARBEN  
 Rupf & Co. AG  
 8152 Glattbrugg  
 www.ruco.ch

**SWISSAVANT**  
 Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt  
 Association économique Artisanat et Ménage  
 Associazione economica Artigianato e Casalinghi  
 Swissavant, 8304 Wallisellen  
 www.swissavant.ch

**TEKNOS**  
 Teknos AG  
 LI-9487 Gamprin-Bendern  
 www.teknos.ch

• Versorgen  
 • Unterstützen  
 • Rezyklieren  
**Thommen Furler**  
 Thommen-Furler AG • Industriestrasse 10  
 CH-3295 Rütli b. Büren • thommen-furler.ch

  
 VSF/ASCP  
 8304 Wallisellen  
 www.farbenschweiz.ch

**«Im Grunde sind es immer die Verbindungen mit Menschen, die dem Leben seinen Wert geben.»**

Diesem Zitat von Wilhelm von Humboldt stimmen wir vollkommen zu und bedanken uns in diesem Sinne herzlich für das gemeinsame Geschäftsjahr und wünschen Ihnen einen guten Start und viel Erfolg im neuen Jahr 2024!

**«Au fond, ce sont toujours les liens avec les gens qui donnent sa valeur à la vie.»**

Nous sommes tout à fait d'accord avec cette citation de Wilhelm von Humboldt et, dans cet esprit, nous vous remercions chaleureusement pour l'exercice que nous avons réalisé ensemble et vous souhaitons un bon départ et beaucoup de succès pour la nouvelle année 2024!

## Das Zauberwort lautet: zielgruppengerecht!

**«Wenn der Wind der Veränderung weht, bauen die einen Mauern und die anderen Mühlen», sagt ein chinesisches Sprichwort.**

Rund 250 junge Berufsleute starteten im Sommer 2022 im Detailhandel in den Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) Eisenwaren, Haushalt, Farben und Elektrofach in die reformierte Ausbildung «verkauf 2022+». Ein halbes Jahr später zieht Fabian Wyss, Leiter Berufsbildung bei Swissavant, ein erstes Fazit.



Höchste Konzentration bei den Schülerinnen und Schülern während den Tests.

Concentration maximale chez les élèves pendant les tests.

Im August 2022 startete mit rund 250 Lernenden die erste Generation von Detailhandels-fachleuten und -assistent\*innen in den A+P Eisenwaren, Haushalt, Farben und Elektrofach in die neu reformierte Grundbildung «verkauf 2022+».

Sie werden neu an sämtlichen Lehrorten Handlungskompetenz-orientiert ausgebildet, ihr Lernfortschritt wird durchgängig digital festgehalten und sie verbringen neu 3 Tage mehr in den durch Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt organisierten überbetrieblichen Kursen (üK). Den «frischen Wind» in den Bereichen Handlungskompetenz-Orientierung und Digitalisierung nimmt Fabian Wyss, Leiter Berufsbildung, in die Organisation, Planung und Durchführung der üK mit.

### Bewährtes beibehalten

Nach Durchführung der ersten Kurse im Oktober 2022 (nach der Bildungsreform) hat Swissavant, als ausführender üK-Part-

## Le mot magique est: adapté au groupe cible!

**«Quand le vent du changement souffle, les uns construisent des murs et les autres des moulins», dit un proverbe chinois.**

Près de 250 jeunes professionnels se sont lancés dans la formation réformée «vente 2022+» en été 2022 dans le commerce de détail dans les branches de formation et d'examen (BFE) quincaillerie, ménage, peinture et électro-ménager. Six mois plus tard, Fabian Wyss, responsable de la formation professionnelle chez Swissavant, dresse un premier bilan.



Fabian Wyss, Leiter Berufsbildung bei Swissavant informiert die Lernenden über das neue Konzept.

Fabian Wyss, responsable de la formation professionnelle chez Swissavant, informe les apprentis sur le nouveau concept.

En août 2022, la première génération de gestionnaires et d'assistants du commerce de détail dans les domaines BFE quincaillerie, ménage, peinture et électro-ménager a entamé la nouvelle formation initiale réformée «vente 2022+» avec environ 250 apprentis. Ils sont désormais formés dans tous les lieux d'apprentissage en fonction des compétences opérationnelles. Leur formation est axée sur la pratique, leurs progrès sont consignés numériquement et ils passent désormais trois jours de plus dans les cours interentreprises (CIE) organisés par Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage. Fabian Wyss, responsable de la formation professionnelle, profite de ce «vent de fraîcheur» dans les domaines de l'orientation vers les compétences d'action et de la numérisation pour organiser, planifier et réaliser les CIE.

### Conserver ce qui a fait ses preuves

Après la réalisation des premiers cours en octobre 2022 (après la réforme de la formation), Swissavant, en tant que partenaire exé-

ner des VSF, bereits erste Adaptionen in der Prüfungsorganisation der darauffolgenden Durchführungen vorgenommen. So erhalten die Lernenden seit Januar 2023 bereits in ihrem ersten dreitägigen üK-Block eine persönliche Standortbestimmung in Form von Tages- bzw. Schlusstests. Diese Noten des ersten üK-Blocks, üK1 genannt, werden mit denjenigen Noten des zweiten Blocks (üK2), welcher für alle Lernenden im zweiten Semester des ersten Lehrjahres stattfindet, anteilmässig verrechnet, so dass ein Leistungsnachweis für das gesamte erste Lehrjahr entsteht. Dieser adaptierte Prüfungsmodus hat sich in den Durchgängen Anfang Januar 2023 bewährt und wird behalten.

### Anpassungen, wo nötig

Auf vielfach geäusserten Wunsch der Lernenden wurden die Broschüren, welche das Wochenprogramm der üK beinhalten, überarbeitet. Weniger Seiten, ein frisches Layout und das zur Verfügung stellen von Stunden- anstelle von Rotationsplänen, hilft den Lernenden, sich im Unterrichtsalltag zu orientieren und auf einen Blick zu erkennen, bei welchen Referent\*innen das nächste Lernthema unterrichtet wird.

### Homo ludens – spielerisch lernen

Leserinnen und Leser der Farben News, welche während ihrer Ausbildung ebenfalls die überbetrieblichen Kurse in Lostorf (SO) absolvierten, mögen sich bestimmt an die Worte der Leitung Berufsbildung zu Beginn eines jeden Kurses erinnern. Regeln, welche das Zusammenleben erleichtern, wurden repetiert und kommentiert. Heute treten die Schülerinnen und Schüler mit ihren Kenntnissen von Regeln und Hausordnung gegeneinander an und vertiefen mittels «Kahoot!» spielerisch die verstandenen Inhalte. Learning by playing, wenn man so will. Die Lernmethode mit Gamification<sup>1</sup> wird auch zukünftig Einzug in den üK-Alltag halten.

### Digitale Information

Wo früher Notenblätter ausgedruckt, Briefe frankiert und per Post zugestellt wurden, reicht heute ein Klick. Swissavant stellt neu seit Februar 2023 den Teilnehmenden und Lehrbetrieben sämtliche Notenblätter digital per E-Mail zur Verfügung. Ein weiterer Digitalisierungsschritt von Berufsbildungsleiter Wyss.

### Fortsetzung folgt...

Die Berufsbildung – als nobelste Aufgabe eines Wirtschaftsverbandes – wird zukünftig einen festen Patz in Ihrer Fachzeitschrift erhalten. In regelmässigen Abständen werden aktuelle Themen der Berufsbildung aufgenommen und aus dem üK-Alltag sowie über Neuerungen in Organisation, Planung und Durchführung der Kurse berichtet. Seien Sie gespannt!

<sup>1</sup>Als Gamification wird die Anwendung spieltypischer Elemente in einem spielfremden Kontext bezeichnet.

Quelle:Wikipedia

cutif des CI de la VSF, a déjà procédé aux premières adaptations de l'organisation des examens pour les sessions suivantes.

Ainsi, depuis janvier 2023, les apprentis reçoivent dès leur premier bloc CIE de trois jours un bilan personnel sous forme de tests journaliers ou finaux. Ces notes du premier bloc CIE, appelé CIE1, sont compensées proportionnellement avec celles du deuxième bloc (CIE2), qui a lieu pour tous les apprentis au cours du deuxième semestre de la première année d'apprentissage, de sorte qu'il en résulte une attestation de performance pour toute la première année d'apprentissage. Ce mode d'examen adapté a fait ses preuves lors des sessions de début janvier 2023 et sera conservé.

### Adaptations si nécessaire

Suite à une demande souvent exprimée par les apprentis, les brochures contenant le programme hebdomadaire des CIE ont été remaniées. Moins de pages, une mise en page renouvelée et la mise à disposition d'horaires au lieu de plans de rotation aident les apprentis à s'orienter au quotidien dans l'enseignement. Les apprentis voient en un coup d'oeil auprès de quel intervenant ils doivent se rendre pour le sujet d'apprentissage suivant.

### Homo ludens – apprendre en jouant

Les lecteurs de la Farben News qui ont suivi autrefois les CIE de Lostorf pendant leur formation se souviennent certainement des paroles prononcées par la direction de la formation professionnelle au début de chaque cours. Les règles qui facilitent la vie en commun étaient répétées et commentées. Aujourd'hui, les élèves s'affrontent avec leurs connaissances des règles et du règlement intérieur et approfondissent de manière ludique les contenus compris grâce à «Kahoot!» Learning by playing, si l'on veut. La méthode d'apprentissage par la gamification<sup>1</sup> fera également son entrée dans le quotidien des CIE à l'avenir.

### Information numérique

Alors qu'autrefois, les feuilles de notes étaient imprimées, mises sous pli, affranchies et envoyées par la poste, un clic suffit aujourd'hui. Depuis février 2023, Swissavant numérise toutes les feuilles de notes et les fournit par e-mail aux participants et aux entreprises formatrices. Fabian Wyss, responsable de la professionnelle, a ainsi franchi une nouvelle étape dans la numérisation.

### A suivre

La formation professionnelle – tâche la plus noble d'une association économique – aura dorénavant sa place fixe dans la Farben News. Votre revue professionnelle abordera régulièrement des sujets d'actualité de la formation professionnelle et fournira des informations sur le quotidien des CIE ainsi que sur les nouveautés en matière d'organisation, de planification et de réalisation des cours. Soyez attentifs!

<sup>1</sup>La gamification est l'application d'éléments ludiques dans un contexte étranger au jeu.

Source:Wikipedia



## Sicherheit in KMUs

Unabhängig von ihrer Grösse, stehen KMUs vor der Herausforderung, dass sie die Auflagen bezüglich vieler Sicherheitsthemen korrekt und fristgerecht umsetzen müssen. Hierbei steht nicht nur die Schwierigkeit die Aufgabenfülle zu meistern im Vordergrund, sondern auch die Tatsache, dass diese Aufgabe verlangt, stets auf aktuellem Stand zu sein und dies notabene, auch wenn die Funktion des Sicherheitsbeauftragten im Nebenamt ausgeführt wird.

In der Schweiz gibt es rund 600 000 kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die meisten davon mit nur wenigen Mitarbeitenden. In einem solchen Unternehmen hat eine Person oftmals mehrere Funktionen inne. Dazu gehört unter anderem auch die Bearbeitung von Sicherheitsaspekten und -risiken.

Die KMUs in der Schweiz sind von Gesetzes wegen verpflichtet diverse Sicherheitsthemen gesetzeskonform umzusetzen, sei es in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Brandschutz, Gefahrstoff und Gefahrgut, Konformität in der Maschinensicherheit oder Umweltschutz. Hinzu kommen Thematiken, die aus ökonomischer Sicht von grösster Bedeutung sind, wie Business Continuity Management (BCM), Security oder Informationssicherheit.

### Vor lauter Bäumen sieht man den Wald nicht

Für eine Person, häufig im Nebenamt, ist es schwierig, sich einen Überblick über all diese komplexen Themen zu verschaffen und die geeigneten Massnahmen umzusetzen. Dies kostet viel Zeit und Geld. Einfacher und damit auch kostengünstiger ist externe Hilfe zu holen und sich unterstützen zu lassen.

### Fazit

Die KMU-Plattform stellt für kleine und mittlere Unternehmen eine Vielzahl von nützlichen Informationen zu sicherheitsrelevanten Themen und gesetzlich vorgeschriebenen Pflichten in kompakter Form bereit. Ziel ist, dass Sie in Ihrem Betrieb Gesetzeskonformität erreichen und erhalten, Mitarbeitende, Sach-/Gebäudewerte, Prozesse und die Reputation schützen.

[www.safetycenter.ch/kmu-plattform](http://www.safetycenter.ch/kmu-plattform)



ESB Basic, shutterstock.com

## La sécurité dans les PME

Quelle que soit leur taille, les PME sont confrontées au défi de mettre en œuvre correctement et dans les délais les exigences relatives à de nombreux aspects de la sécurité. L'accent n'est pas seulement mis sur la difficulté de maîtriser l'ampleur des tâches, mais aussi sur le fait que celles-ci exigent d'être constamment à jour, même si la fonction de responsable de la sécurité est exercée à titre accessoire.

La Suisse compte environ 600 000 petites et moyennes entreprises (PME), la plupart d'entre elles ne comptant que quelques employés. Dans une telle entreprise, une personne occupe souvent plusieurs fonctions, notamment la gestion des aspects et des risques liés à la sécurité.

En Suisse, les PME sont tenues de mettre en œuvre différentes mesures de sécurité en conformité avec la loi, que ce soit dans les domaines de la sécurité et de

la santé au travail, de la protection incendie, des matières dangereuses, de la conformité en matière de sécurité des machines ou de la protection de l'environnement. S'y ajoutent des questions d'une importance capitale d'un point de vue économique, telles que la gestion de la continuité des opérations (BCM), la ou la sécurité de l'information.

### Quand les arbres cachent la forêt

Il est difficile pour une personne seule, souvent chargée de la sécurité à titre accessoire, d'avoir une vue d'ensemble de toutes ces questions complexes et de mettre en œuvre les mesures appropriées. Cela demande beaucoup de temps et d'argent. Il est plus facile et donc moins coûteux de demander et d'obtenir de l'aide extérieure.

### Conclusion

La plate-forme PME fournit aux petites et moyennes entreprises une multitude d'informations utiles sur les questions de sécurité et les obligations légales sous une forme condensée. L'objectif est d'obtenir et de maintenir la conformité avec la loi dans votre entreprise, de protéger les employés, les biens matériels/bâtiments, les processus et la réputation.

[www.safetycenter.ch/kmu-plattform](http://www.safetycenter.ch/kmu-plattform)



## Zahlungsverzug ist eine starke Belastung für die Wirtschaft

Verspätete Zahlungen sind ein grosses Hindernis für den reibungslosen Betrieb der Schweizer Unternehmen. Knapp ein Viertel von ihnen (24 %) erklärt, dass die mit diesem Phänomen verbundenen Unsicherheiten ihre Wachstumsstrategie behindern, wie aus dem European Payment Report des Inkassobüros Intrum hervorgeht.

Schweizer Firmen verbringen durchschnittlich 59 Tage pro Jahr mit der Bearbeitung ausstehender Zahlungen – 15 Tage weniger als europäische Unternehmen (74). Auf dem gesamten Kontinent führt der Zahlungsverzug dazu, dass der europäischen Wirtschaft Gewinne in Höhe von 275 Milliarden Euro entgehen, was knapp einem Drittel des Schweizer BIP entspricht. Thomas Hutter, Managing Director bei Intrum, erklärt: «Was früher eine Unannehmlichkeit war, ist heute zu einer Top-Priorität auf der Management-Agenda geworden».



Bild: shutterstock.com, Prostock-studio

Vor diesem Hintergrund will die Hälfte der Schweizer Unternehmen das Zahlungsmanagement verbessern, um den Verzug zu verringern. Problematisch ist jedoch für viele, dass sie intern nicht über das Know-how und die Ressourcen verfügen.

Ausserdem fürchten sechs von zehn Unternehmen, dass einige ihrer Kunden nicht in der Lage sind, ihre Rechnungen fristgemäss zu begleichen. Das Phänomen scheint jedoch nicht alle Unternehmen gleichermassen zu betreffen. So schätzen 38 % von ihnen, dass das Risiko im kommenden Jahr zunehmen wird, während 28 % eher mit einer Abnahme rechnen. Die übrigen 34 % gehen davon aus, dass die Situation stabil bleiben wird.

Das Thema Zahlungsverzug gehört für eine Mehrheit der Schweizer Firmen zu den strategischen Prioritäten. Die am häufigsten genutzten präventiven Massnahmen sind Vorkasse (47 %), Bonitätsprüfungen (42 %) und Kreditversicherungen (35 %).

Quelle: [kmu.admin.ch](http://kmu.admin.ch)

## Les retards de paiement pèsent lourd dans l'économie

Les retards de paiement constituent un obstacle important au bon fonctionnement des entreprises suisses. Près d'un quart d'entre elles (24 %) déclarent que les incertitudes liées à ce phénomène perturbent leur stratégie de croissance, selon le European Payment Report de l'agence de recouvrement Intrum.

Les firmes suisses mobiliseraient en moyenne 59 jours par an pour traiter les retards de paiement, soit 15 jours de moins que les entreprises européennes (74). Sur l'ensemble du continent, le phénomène entraîne un manque à gagner de 275 milliards d'euros pour l'économie européenne, ce qui équivaut à près d'un tiers du PIB de la Suisse. Selon Thomas Hutter, directeur d'Intrum «ce qui n'était autrefois qu'un désagrément est devenu aujourd'hui une priorité absolue pour le management».

Dans ce contexte, la moitié des entreprises helvétiques souhaitent améliorer la gestion des paiements afin de réduire les retards. Toutefois, beaucoup se heurtent au manque de savoir-faire et de ressources à l'interne.

En outre, six entreprises sur dix craignent que certains de leurs clients se trouvent dans l'incapacité d'honorer leurs factures dans les délais. Le phénomène ne semble cependant pas toucher toutes les entreprises de la même façon. En effet, 38 % estiment que le risque s'aggraverait au cours de l'année à venir, alors que 28 % s'attendent plutôt à ce qu'il diminue. Les 34 % restants considèrent que la situation restera stable.

La question des retards de paiements fait partie des priorités stratégiques pour la majorité de firmes suisses. Les solutions les plus souvent utilisées pour s'en prémunir sont les paiements anticipés (47 %), les contrôles de solvabilité (42 %) et les assurances crédit (35 %).

Source: [kmu.admin.ch](http://kmu.admin.ch)



Hier erhalten Sie Informationen, um Zahlungsausfälle zu verhindern. (KMU-Portal)



Vous trouverez ici des informations pour éviter les retards de paiement. (Portail PME)

# Bildungsbericht Schweiz 2023: aktuelles Wissen zu allen Bildungsstufen – Entwicklungsstand und Herausforderungen

Der Bildungsbericht Schweiz 2023 liegt vor. Er wurde am 7. März 2023 durch die Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF an Bund und Kantone übergeben. Der Bericht präsentiert auf 400 Seiten aktuelles Wissen über das Bildungssystem Schweiz und dessen Leistungsfähigkeit über alle Bildungsstufen hinweg. Er ist eine zentrale Grundlage für die Steuerung und Weiterentwicklung des Bildungssystems Schweiz von der Primar- bis zur Hochschulstufe.

In Bern haben WBF-Vorsteher Guy Parmelin und EDK-Präsidentin Silvia Steiner den Bildungsbericht Schweiz 2023 entgegengenommen. Er wurde im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFi und der Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren EDK von der SKBF erarbeitet. Der vierte Bildungsbericht enthält aktuelles, verdichtetes Wissen aus Statistik, Forschung und Verwaltung. Er gibt Aufschluss über eine Vielzahl relevanter Aspekte des Bildungssystems Schweiz, ist nach Bildungsstufen aufgebaut und orientiert sich entlang der Kriterien Effizienz, Effektivität und Chancengerechtigkeit (Equity).

Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurde die Publikation des Berichts um ein Jahr verschoben. Dies ermöglichte es, kurzfristige Analysen zu den Auswirkungen der Pandemie einzubeziehen. Die Pandemie stellte die Bildungsakteure vor grosse Herausforderungen, insbesondere mit dem zeitweisen Verbot von Präsenzunterricht. Der Bericht zeigt, dass die Krise im Bereich der Digitalisierung auch Chancen bot.

Anhand von erst seit Kurzem möglichen statistischen Längsschnittanalysen präsentiert der Bericht u. a. neue Erkenntnisse zu den Abschlussquoten auf der Sekundarstufe II. So unterscheidet sich die Quote stark zwischen Personengruppen mit unterschiedlichem Ausbildungstyp, welchen Jugendliche im Alter von 15 Jahren besucht haben. Dabei spielt bekannterweise auch der Migrationshintergrund eine Rolle.

Ein weiterer Befund zeigt, dass die Tertiärquote in der Schweiz weiter ansteigt und über dem OECD-Durchschnitt liegt.

Heute besitzt jede zweite 25- bis 34-jährige Person in der Schweiz einen Abschluss auf Tertiärstufe (Hochschule oder höhere Berufsbildung). Die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt stützt diesen Trend: Die Bildungsrenditen (Lohnsteigerung durch zusätzliche Bildung) von Personen mit tertiärem Abschluss sind nicht gesunken, obwohl heute deutlich mehr Personen über einen solchen verfügen. Zudem ist der Fachkräftemangel in denjenigen Berufen am stärksten, die einen Abschluss auf Tertiärstufe verlangen.

Basierend auf dem ersten Bildungsbericht von 2010 hatten WBF und EDK 2011 erstmals gemeinsame und langfristig angelegte politische Ziele für den Bildungsraum Schweiz festgehalten. Mit dem Erscheinen der Bildungsberichte 2014 und 2018 wurden diese Ziele überprüft und aktualisiert. Auch der neu vorliegende Bericht stösst eine Überprüfung der bildungspolitischen Ziele an: SBFi und EDK befassen sich in den nächsten Monaten vertieft mit den Erkenntnissen und prüfen die Erreichung und weitere Gültigkeit der aktuellen Ziele über alle Bildungsstufen hinweg.

Bundesrat Guy Parmelin und Regierungsrätin Silvia Steiner hielten in einer ersten Einschätzung fest, dass die gemeinsamen bildungspolitischen Ziele, wie insbesondere die Erreichung einer Abschlussquote von 95% auf Sekundarstufe II und die Sicherung des prüfungsfreien Zugangs zur Universität mit gymnasialer Maturität, auf lange Sicht angelegt sind. Die Anstrengungen dazu sollen entsprechend weitergeführt werden.

Für Bund und Kantone ist der Bildungsbericht Schweiz ein zentrales Produkt des Bildungsmonitorings. Auf Basis aktu-

eller Daten und Forschungserkenntnisse können so Schlüsse für die Weiterentwicklung des Bildungssystems gezogen werden. Das Bildungsmonitoring ist für Bund und Kantone ein Instrument, um ihren Verfassungsauftrag (Art. 61a Abs. 1 BV) zu erfüllen, wonach sie gemeinsam für eine hohe Qualität und Durchlässigkeit des Bildungsraums Schweiz sorgen. Während die obligatorische Schule in der Kompetenz der Kantone liegt, sind die Zuständigkeiten im nachobligatorischen Bereich zwischen Bund und Kantonen aufgeteilt.

Der Bildungsbericht richtet sich nicht nur an Bildungspolitik und -verwaltung, sondern auch an eine interessierte Öffentlichkeit sowie an Forschende. Für Letztere zeigt der Bericht zahlreiche Fragestellungen auf, deren Beantwortung das Wissen über den Bildungsraum Schweiz wesentlich erweitern und vertiefen kann.



# Zahlen zur Bildung in der Schweiz

## 26,1

26,1 Prozent der Studierenden an universitären Hochschulen schliessen ihr Bachelorstudium innerhalb der Regelstudienzeit von drei Jahren ab. Nach sechs Jahren liegt der Wert bei fast 80 Prozent.

## 29,7

In der Schweiz steigt der Anteil der 25-bis 64-Jährigen mit einem Hochschulabschluss seit Jahren an. 2022 lag er bei 29,7 Prozent.

## 4 136

So viele schulpflichtige Kinder und Jugendliche werden im Schuljahr 2022/2023 zu Hause unterrichtet. Knapp 80 Prozent von ihnen leben in den Kantonen Bern, Waadt, Aargau und Zürich.

## 15

Die Schweiz war 2023 die erfolgreichste Nation an den Berufs-Europameisterschaften in Gdańsk. Sie holte 15 Medaillen, zwölf goldene und drei silberne.

## 14.2

In der obligatorischen Schulzeit kommen 2021/2022 auf 14,2 Schülerinnen und Schüler eine Lehrperson. Es gibt grosse kantonale Unterschiede.

In keinem Land der Welt gibt es im Verhältnis zur Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner mehr wissenschaftliche Publikationen als in der Schweiz.

## 28 677

Die grösste universitäre Hochschule der Schweiz ist die Universität Zürich. Sie zählte 2022/2023 28 677 Studierende.

## 7.3

2021 haben 7,3 Prozent der Personen in einer nachobligatorischen Ausbildung ein Stipendium bezogen.

## 65 831

2022 wurden 65 831 Berufsbildungsabschlüsse gemacht. Die meisten waren eidgenössische Fähigkeitszeugnisse (EFZ). Sie machen einen Anteil von fast 90 Prozent aus.

## 1458

2022 haben 1458 Personen die Passerellen-Prüfung erfolgreich absolviert, die Inhaberinnen und Inhabern einer Berufs- oder Fachmatura Zugang zu universitären Hochschulen ermöglicht.

## 36 259

So viel gab die öffentliche Hand 2020 durchschnittlich für Studierende an Hochschulen aus.

## 22,4

Von den knapp 52 800 Personen, die im Sommer 2017 eine Lehre begonnen haben, waren 22,4 Prozent von einer Auflösung ihres Ausbildungsvertrages betroffen. 80 Prozent von ihnen traten wieder in eine berufliche Grundbildung ein.

## 11 629

Die kaufmännische Lehre ist die zahlenmässig wichtigste Grundbildung. 2022 schlossen 11 629 Personen diese Ausbildung mit einem EFZ ab. Im gleichen Jahr begannen 11 259 Jugendliche mit dem KV.

## 73

Wer einen Hochschulabschluss hat, verdient im Durchschnitt 73 Prozent mehr als jemand, der nur die obligatorische Schule abgeschlossen hat (2022).

## Fünf Tipps für dauerhafte Kundenbindung

Jedes Jahr verlieren Unternehmen durchschnittlich 10 bis 15% ihrer Kundschaft, egal ob es um Geschäfte mit anderen Unternehmen (B2B) oder mit Privatpersonen (B2C) geht. Es gibt jedoch Strategien, um diese Verluste zu verringern.

«Beim ersten Fehler oder einem Sonderangebot der Konkurrenz oder wenn ein interessanteres Unternehmen in den Markt einsteigt, können Kunden abwandern. Man muss sie also an sich binden, Begeisterung hervorrufen und sich nicht damit begnügen, dass sie zufrieden sind.» Die Management-Expertin und Rednerin Anne M. Schüller hat zwei Bücher zur Kundenbindung publiziert: «Zukunftstrend Kundenloyalität: Endlich erfolgreich durch loyale Kunden» und «Bahn frei für Übermorgengestalter!». Ihrer Meinung nach gibt es keine bedingungslose Treue mehr und die langfristige Kundenbindung ist für sie ein effizientes Mittel, um Kunden zu behalten und zugleich mit geringeren Kosten neue zu gewinnen.

Auch wenn Unzufriedenheit einer der Hauptgründe ist, warum sich viele Kunden abwenden, bedeutet allein das Fehlen von Beschwerden noch nicht, dass es einem Unternehmen gelungen ist, sich die langfristige Treue seiner Klientel zu sichern. Laut einer amerikanischen Studie kommen auf jeden Kunden, der sich beschwert, 26 weitere, die ihre Unzufriedenheit nie äussern, und die Mehrheit von ihnen wird am Ende gehen, wenn sich die Situation nicht bessert. Die Dynamiken, die dieses Phänomen erklären können, ähneln sich bei B2B- und B2C-Kunden. «Unternehmen geben ihre Bestellungen nicht von alleine auf, am Ende der Kette befindet sich immer eine Person», fasst Anne M. Schüller zusammen. In Zeiten, in

denen das Angebot auf dem Markt vielseitig und dank der Digitalisierung leicht zugänglich ist, reicht es nicht mehr, wenn die Kunden zufrieden sind, zumal die Neugewinnung von Kunden zwei- bis viermal so viel kostet wie die Kundenbindung. Mit diesen fünf Expertentipps bleibt die Kundschaft dem Unternehmen auf Dauer loyal.

### 1. Sich in den Kunden hineinversetzen

Um die Begeisterung der Kundschaft zu wecken und aufrechtzuerhalten, muss ein Unternehmen sie ins Zentrum seiner Strategie rücken. «Wenn eine Firma nur teilweise im Interesse ihrer Kunden handelt, bleibt sie in einer gewissen Form von Nachlässigkeit verhaftet», betont die



Bild: shutterstock.com

Management-Expertin Anne M. Schüller. Diese Kulanz gegenüber dem Kunden darf aber nicht die Expertenstellung des Unternehmens in Frage stellen. «Wenn ein Kunde überstürzt handelt, ist es manchmal besser abzulehnen und ein Gespräch vorzuschlagen. Ich habe einmal einem potenziellen Kunden geraten, sich nicht für einen meiner Kurse anzumelden, weil ich der Ansicht war, dass der Kurs nicht zu seinen Bedürfnissen passt.

Das Ergebnis: Er hat nie daran teilgenommen, aber Angestellte einer anderen Abteilung seines Unternehmens haben meine Leistungen in Anspruch genommen und mir noch dazu einen Vertrag angeboten», berichtet Eric Bertin, Gründer der Firma Score Management, die auf Unternehmenseffizienz spezialisiert ist. «Ein ehrlicher Austausch kommt langfristig dem Ruf der Firma zugute.»

## 2. Grosszügig sein

Anstatt sich damit abzumühen, einen Kurzzeitvertrag abzuschliessen, rät Eric Bertin dazu, sich um sein Netzwerk und seinen Einfluss zu kümmern – auch im ausserberuflichen Kontext –, um ständig das Interesse potenzieller Kunden wecken zu können. «Ein Unternehmer kann zum Beispiel seine Expertise kostenlos an einen Start-up-Gründer weitergeben. Wenn das Unternehmen wächst, stehen die Chancen gut, dass sich die Jungunternehmenden auch bei anderen Fragen an ihn wenden.» Aus Sicht des Experten ist Grosszügigkeit auch der Beweis dafür, dass es der Firma gut genug geht, um den Verkauf ihrer Produkte und Dienstleistungen nicht erzwingen zu müssen.

## 3. Alle Elemente des Unternehmens einbeziehen

Wie auch immer die Rollen innerhalb des Unternehmens verteilt sein mögen – für einen kundenorientierten Ansatz sind eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bereichen und ein dezentrales Aufgabenmanagement erforderlich.

«Ein positives Kundenerlebnis setzt voraus, dass das ganze Unternehmen eingebunden ist und nicht nur die Verkaufsleiter. Das gilt umso mehr für KMU, wo das Kundenerlebnis für jeden einzelnen Beschäftigten ein Thema sein sollte. Wenn ein Problem gemeldet wird und niemand reagiert, weil die Organisation schlecht ist oder alle denken, dass sich die Geschäftsführung schon darum kümmern wird, besteht die Gefahr, dass die Begeisterung der Kunden schwindet. Mit einem dezentralen Management lassen sich solche Situationen weitgehend vermeiden.»

## 4. Kundenmeinungen einholen

Die Eindrücke und Wünsche eines Kunden erfährt man nicht immer automatisch. «Im Online-Feedback wird der allgemeine Eindruck der Kunden komprimiert abgebildet, während es oft sinnvoll wäre, direkt zu fragen, was verbessert werden könnte. Nehmen wir zum Beispiel einen Kellner, der eine Bestellung falsch aufgenommen hat. Anstatt standardmässig einen Kaffee aufs Haus zu bringen, sollte er den Kunden lieber fragen, was für ihn eine angemessene Entschädigung wäre. Ihn nicht zu fragen, bedeutet, an seiner Stelle zu entscheiden, wie schwerwiegend der Fehler war», merkt Eric Bertin an.

Mit diesem Ansatz kann man eventuell auch einen unzufriedenen Kunden, der kurz vor dem Absprung ist, wieder zurückholen. «Bei einem Fehler kann die einfache Frage nach einer möglichen Wiedergutmachung den Kunden zum Bleiben bewegen. Und selbst wenn er trotzdem geht, wird es doch dazu beitragen, den Ruf des Unternehmens zu verbessern.»

## 5. Vorausschauend handeln

«Vorsorge ist besser als Nachsorge»: Dieser Spruch gilt auch für die Geschäftswelt. «Wenn die Kunden unzufrieden werden, ist es oft schon zu spät», sagt Eric Bertin. «Viele Unternehmen versuchen, ihr Image bei den Kunden zu verbessern, wenn sie ein Problem feststellen. Dabei handelt es sich oft um die Folge einer grösseren Unstimmigkeit, die am Ende stärker wird als die Begeisterung der Kunden für die angebotenen Dienstleistungen oder Produkte.»

KMU Portal Juli 2023



Bild: shutterstock.com



## 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



# KLASSIKER – BEWÄHRT UND VERLÄSSLICH

Echte Klassiker sind auch Jahrzehnte nach ihrer Markteinführung noch up to date. Die klassischen RUCO-Produkte verbinden auf hervorragende Weise hochwertige Inhaltsstoffe mit unschlagbaren Eigenschaften und einfacher sowie unkomplizierter Anwendung. Entscheide clever – wähle RUCO!

SATINA,  
RUCOPUR DS,  
HAFTEXPRESS,  
UNIVERSAL-  
PRIMER,  
RUCOLINOL

## 13<sup>e</sup> rente AVS: pillage d'une œuvre sociale solidaire

Le premier de nos trois piliers de la prévoyance vieillesse est financièrement fragile, mais socialement essentiel. L'octroi d'une 13<sup>e</sup> rente AVS représenterait un montant faramineux à charge des générations actives, occasionnant une solidarité inverse des pauvres vers les riches et mettant à mal le contrat intergénérationnel.

### Objectif constitutionnel de durabilité

L'AVS, premier pilier de la prévoyance vieillesse suisse, est conçue selon un principe redistributif. Les cotisations sont prélevées paritairement sur l'ensemble des revenus, alors que les prestations sont plafonnées. Ceux dont les contributions ont été modestes bénéficient ainsi de prestations similaires, voire supérieures, à celles octroyées aux plus grands contributeurs puisque l'AVS offre à tous ses bénéficiaires les moyens financiers indispensables à une existence digne, si nécessaire par l'ajout de prestations complémentaires.

Selon des estimations récentes, plus de 90% des bénéficiaires reçoivent ainsi des prestations totales plus élevées que l'ensemble des cotisations versées en toute une vie de travail, paritairement avec leur employeur. Cette redistribution est voulue. C'est elle qui permet de fournir un socle solidaire à l'édifice des trois piliers.

La Constitution prévoit à l'art. 111 al. 2 que: «La Confédération veille à ce que l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité fédérale ainsi que la prévoyance professionnelle puissent remplir leur fonction de manière durable.» Cela implique, d'une part, que le financement de l'AVS doit être solide, et, d'autre part, que le contrat entre les générations permette à chacune de bénéficier, à son tour, des prestations. Or le financement de l'AVS est fragile. Fin 2022, le Fonds de compensation de l'AVS ne s'élevait déjà plus qu'à 98,4% des dépenses d'une année, en dépit de l'obligation légale de présenter un taux d'au moins 100%.

Cette lacune de couverture est apparue malgré la récente réforme fiscale et financement de l'AVS (RFFA) lors de laquelle le financement de l'AVS a été renforcé, notamment par le relèvement des cotisations à charge des travailleurs et des entreprises. Malgré l'adoption de la réforme AVS21, l'Office fédéral des assurances sociales prévoit de nouveaux déficits de répartition dès 2030.

### Déséquilibre intergénérationnel

Pour que l'AVS puisse remplir sa fonction de manière durable, le contrat intergénérationnel doit être équilibré. Les prélèvements doivent être supportables et stables dans le temps, et aucune génération ne doit être privilégiée aux dépens d'une autre. La situation actuelle de l'AVS ne répond pas à ces critères: les prélèvements ont déjà augmenté et les actifs d'aujourd'hui devront cotiser plus que ne l'ont fait leurs parents. De plus, l'AVS n'est de loin pas le seul domaine dans lequel les retraités sont privilégiés par rapport aux actifs.

Nonobstant la fortune médiane six fois plus élevée des ménages composés d'au moins un rentier par rapport aux ménages d'actifs, les avantages accordés aux premiers s'étendent de la protection des loyers au financement de la LAMal, en passant par l'imposition des valeurs foncières ou encore la multiplication des tarifs réduits pour rentiers AVS.

«Le coût annuel de la 13<sup>e</sup> rente correspondrait à la construction de deux tunnels routiers supplémentaires au Gothard chaque année.»

### Ordre de grandeur faramineux

Malgré ce contexte de difficultés financières et de déséquilibre intergénérationnel avéré, une initiative sera soumise au vote au printemps 2024, qui prône l'octroi d'une 13<sup>e</sup> rente AVS mensuelle. Cette initiative propose de grever encore les comptes du premier pilier par l'ajout d'une dépense annuelle d'environ 5 milliards de francs. Cela correspond aux coûts de construction de deux tunnels routiers supplémentaires au Gothard chaque année ou au budget annuel de l'armée, pourtant réputée si chère.

Considéré du point de vue du financement, cela reviendrait à doubler les recettes annuelles actuelles de l'AVS issues de la TVA auxquelles s'ajouterait encore le coût de la stabilisation indispensable au vu de l'évolution démographique.

### Socialement injustifiable et financièrement ruineuse

L'initiative propose de distribuer plus de prestations à la part de la population qui en a le moins besoin. Ces dépenses devraient être financées par une augmentation de la TVA et des cotisations à charge des travailleurs et des entreprises. Il s'agirait donc de ponctionner les actifs, plus pauvres, pour distribuer aux retraités, plus riches.

Recevoir plus de prestations sans devoir les financer est évidemment une proposition séduisante, mais cela est un affront au contrat intergénérationnel déjà mis à rude épreuve. Pour «mieux vivre à la retraite», il convient de prendre d'autres mesures que de piller les ressources limitées des générations suivantes.

Pour renforcer le premier pilier et garantir durablement ce socle solidaire de la prévoyance vieillesse suisse, il faut lui accorder un financement solide plutôt que de ravager ses trop maigres réserves.

*Autrice: Brenda Duruz-McEvoy*

*Traduction: Martin Troxler*

*Source: Centre Patronal, Lausanne, 19.08.2023*

*www.centrepatronal.ch*





## Risiken antizipieren

Die Expertin Nicole Wettstein beobachtet mehrere Punkte, die Aufmerksamkeit erfordern, damit die Schweizer Unternehmen besser werden: Einerseits herrscht ein Mangel an Investitionen oder Fachkräften, andererseits zu viel Optimismus bezüglich der Wahrscheinlichkeit eines Angriffs. «Ausserdem sind viele KMU im Bereich der Digitalisierung relativ weit fortgeschritten, ihr Geschäftsmodell ist also von einem funktionierenden IT-System abhängig. Ein Cybervorfall kann daher erhebliche finanzielle Folgen haben.»

Und wie sollte man bei einem Angriff reagieren? «Das Erste ist, alle Systeme vom Netz zu nehmen und auch das WLAN-Netz abzuschalten, wobei man sich bei Bedarf an seinen IT-Anbieter wenden kann. Dann ist es wichtig, im Fall einer Lösegeldforderung nicht mit den Kriminellen in Kontakt zu treten, denn in der Regel lassen diese ab der ersten Kommunikation eine Frist laufen und erhöhen kontinuierlich den Druck», führt Simon Seebeck aus. Auch das neue Gesetz über den Datenschutz enthält einige neue Bestimmungen, die man im Kopf haben sollte.

Cybersicherheit sei nichts, was man delegieren könne, warnt Simon Seebeck. «Das ist Sache der Geschäftsleitung, die regelmässig nicht nur die technischen, sondern auch die organisatorischen Massnahmen überprüfen muss. Insbesondere geht es darum zu wissen, wer zu welchen Daten im Unternehmen Zugang hat, aber auch darum, die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden auf ein angemessenes Verhalten in den sozialen Netzwerken im Zusammenhang mit ihrer Arbeit zu lenken. Idealerweise sollte man mindestens einmal pro Jahr einen Cyberangriff simulieren, um genau zu wissen, was passiert, wenn E-Mails ihren Empfänger nicht mehr erreichen oder wenn der Server zurückgesetzt werden muss.»

Zur Erinnerung: Die Behebung eines Cyberangriffs dauert meistens bis zu eine Woche, wenn aktuelle Backups zur Verfügung stehen, und deutlich länger, wenn das nicht der Fall ist...

[www.kmu.admin.ch](http://www.kmu.admin.ch)

## Anticiper les risques

La spécialiste Nicole Wettstein observe plusieurs points méritant de l'attention pour que les entreprises suisses s'améliorent: manque d'investissements ou de personnel qualifié, excès de confiance quant à la probabilité d'une attaque. «Par ailleurs, de nombreuses PME sont relativement avancées dans le domaine de la numérisation, leur modèle d'entreprise dépend d'un système informatique qui fonctionne. Un cyberincident peut dès lors avoir de graves conséquences sur le plan financier.»

Et comment faut-il réagir en cas d'attaque? «La première chose à faire est de déconnecter tous les systèmes du réseau et de couper aussi le réseau wifi en faisant, au besoin, appel à son prestataire informatique. Ensuite, il est important de ne pas échanger avec les criminels en cas de demande de rançon, car ceux-ci font en général courir un délai à partir de la première communication en augmentant continuellement la pression», détaille Simon Seebeck. À noter que la nouvelle loi sur la protection des données contient certaines nouvelles dispositions qu'il s'agit aussi d'avoir en tête.

La cybersécurité n'est pas quelque chose que l'on peut déléguer, prévient Simon Seebeck. «C'est l'affaire du chef d'entreprise, qui doit revoir régulièrement non seulement les mesures techniques mais aussi l'organisation. Il faut non seulement savoir qui a accès à quelles données dans l'entreprise, mais aussi attirer l'attention des collaborateurs sur le comportement adéquat sur les réseaux sociaux en lien avec leur emploi. Idéalement, il faut également procéder au moins une fois par an à une simulation de cyberattaque, pour savoir précisément ce qui se passe si les e-mails n'arrivent plus à destination ou que le serveur doit être réinitialisé.» Pour rappel, la résolution d'une cyberattaque dure le plus souvent jusqu'à une semaine si des sauvegardes récentes sont disponibles, et beaucoup plus lorsque ce n'est pas le cas...

[www.kmu.admin.ch](http://www.kmu.admin.ch)

## Gut gewappnet? Eine Checkliste hilft

Das Nationale Zentrum für Cybersicherheit (NCSC) ist das Kompetenzzentrum des Bundes für Cybersicherheit. In dieser Funktion sammelt und verbreitet es Informationen zu den jüngsten Angriffen und liefert auch viele Praxistipps zu diesem Thema. Das NCSC hat zudem ein Merkblatt für Schweizer KMU herausgegeben, das Ihnen dabei helfen soll, die Informationssicherheit in Ihrem Unternehmen zu erhöhen.

[www.ncsc.admin.ch](http://www.ncsc.admin.ch)

## Une checklist pour vérifier son niveau de préparation

Le Centre national pour la cybersécurité (NCSC) constitue le centre de compétences de la Confédération en matière de cybersécurité. À ce titre, il collecte et partage les informations sur les dernières attaques, et fournit aussi de nombreux conseils pratiques en la matière. Le NCSC vient d'ailleurs de publier un aide-mémoire destiné aux PME suisses pour les aider à accroître la sécurité de l'information au sein de leur entreprise.

[www.ncsc.admin.ch](http://www.ncsc.admin.ch)



Hier geht's direkt zum Kompetenzzentrum des Bundes für Cybersicherheit (NCSC).



Lien direct vers le centre de compétences de la Confédération en matière de cybersécurité (NCSC).

## En octobre 2023, les chiffres d'affaires du commerce de détail en Suisse ont augmenté de 1,1%

Après correction de l'effet des jours ouvrables et des jours fériés, les chiffres d'affaires du commerce de détail en Suisse ont augmenté de 1,1% en termes nominaux au mois d'octobre 2023 par rapport à octobre 2022. Corrigés des variations saisonnières, les chiffres d'affaires nominaux du commerce de détail ont progressé de 0,3% par rapport au mois précédent. Ce sont là quelques résultats provisoires de l'Office fédéral de la statistique (OFS).

Corrigés de l'effet des jours ouvrables et des jours fériés, les chiffres d'affaires du commerce de détail ont reculé de 0,1% en termes réels en octobre 2023 par rapport à octobre 2022. L'évolution en termes réels tient compte du renchérissement. Corrigés des variations saisonnières, les chiffres d'affaires du commerce de détail en termes réels ont progressé de 0,2% par rapport au mois précédent.

### Commerce de détail sans les stations-service

Corrigés de l'effet des jours ouvrables et

des jours fériés, les chiffres d'affaires du commerce de détail, les stations-service mises à part, ont progressé de 1,5% en termes nominaux en octobre 2023 par rapport à octobre 2022 (+0,2% en termes réels). En parallèle, les chiffres d'affaires du commerce de détail de denrées alimentaires, boissons et tabac ont augmenté de 1,9% en termes nominaux (-1,0% en termes réels) et ceux du secteur non alimentaire ont progressé de 1,2% en termes nominaux (+0,9% en termes réels).

Corrigés des variations saisonnières, les chiffres d'affaires du commerce de détail,

les stations-service mises à part, ont augmenté en octobre 2023 de 0,4% en termes nominaux par rapport au mois précédent (+0,4% en termes réels). Dans le même temps, les chiffres d'affaires du commerce de détail de denrées alimentaires, boissons et tabac ont diminué de 0,6% en termes nominaux (-0,2% en termes réels) et ceux du secteur non alimentaire ont progressé de 1,0% en termes nominaux (-0,1% en termes réels).

## EINE STARKE PARTNERSCHAFT

RUPF & CO.  
EUROPEAN AEROSOLS

**RUGO**  
LACKE UND FARBEN

**EA**  
european aerosols

Ihre erste Wahl für Profi-Produkte



**DUPLI-COLOR**

**presto**

**COLOR Matic**

European Aerosols AG – Die Nr. 1 in Europa für Aerosole, Lackstifte, Spachtel und Zubehör  
[www.ruco.ch](http://www.ruco.ch) | [www.european-aerosols.com](http://www.european-aerosols.com)

## Post erhöht Brief- und Paketpreise per Anfang 2024

Im Einvernehmen mit dem Preisüberwacher erhöht die Post per 1. Januar 2024 ihre Preise, unter anderem für Briefe und Pakete.

A- und B-Post-Briefe werden je 10 Rappen teurer, Priority- und Economy-Pakete kosten künftig 1.50 Franken mehr. Die Preiserhöhungen sind zum einen aufgrund der anhaltenden Rückgänge der Briefmengen und der Geschäfte am Postschalter notwendig. Zum anderen verursacht die aktuelle Teuerung der Post erhebliche Mehrkosten bei Energie, Transport, Material und Löhnen. Die Post gibt jedoch nur Teile dieser zusätzlichen Kosten an die Kundinnen und Kunden weiter. Einen gewichtigen Teil wird sie trotz Preiserhöhungen auch weiterhin selbst tragen und unter anderem mittels Effizienzmassnahmen kompensieren.



### Rückgänge bei Briefen und Einzahlungen sowie Teuerung machen Preiserhöhungen unumgänglich

Die Briefmengen sinken nach wie vor. In den letzten 10 Jahren sind sie um 1/3 zurückgegangen. Gleichzeitig muss die Post immer mehr Haushalte bedienen. Das führt dazu, dass jeder einzelne Brief immer höhere Kosten verursacht. Auch die Schaltergeschäfte in den Postfilialen gehen zurück, der Zahlungsverkehr nahm allein im Jahr 2022 um 15 Prozent ab. Hinzu kommt die hohe Teuerung, von der auch die Post nicht verschont bleibt: Die Kosten für Treibstoff, Energie, Transport, Material und Löhne sind erheblich gestiegen und im laufenden Jahr wird die Post diese selbst tragen. Roberto Cirillo, Konzernleiter der Post, ordnet ein: «Die zusätzlichen Kosten durch die Rückgänge bei den Briefen und am Schalter sowie durch die Teuerung sind für die Post gewaltig. Wir können diese nicht mehr länger allesamt aus eigener Kraft stemmen. Daher sind diese Preiserhöhungen für die Post dringend notwendig.»

### Post muss auch den eigenen Gürtel enger schnallen

Die einvernehmliche Regelung mit dem Preisüberwacher ist ein Kompromiss: Die Preiserhöhungen sind in der Summe deutlich tiefer als das Massnahmenpaket, das die Post dem Preisüberwacher ursprünglich eingereicht hat. Roberto Cirillo betont: «Die Preiserhöhungen vermögen die gestiegenen Kosten und die künftigen Rückgänge im Brief- und Schaltergeschäft nicht vollumfänglich zu kompensieren. Entsprechend werden wir auch unseren eigenen Gürtel enger schnallen müssen.» Konkret: Die Post wird über das bereits gesteckte Sparziel von 300 Mio. CHF bis 2030 hinaus noch effizienter werden müssen. Besonders wichtig ist dem Postchef dabei die Qualität: «Es ist unser oberstes Ziel, auch trotz Effizienzmassnahmen unsere hohe Qualität in allen Landesteilen der Schweiz beizubehalten.»

*Eine vollständige Zusammenstellung der Sortiments- und Preisanpassungen per 1. Januar 2024 findet sich unter [www.post.ch/angebot24](http://www.post.ch/angebot24). Die einvernehmliche Regelung mit dem Preisüberwacher zu den Listenpreisen gilt bis zum 31. Dezember 2025.*

## La Poste augmentera les prix début 2024

En accord avec le surveillant des prix, la Poste augmentera ses prix, notamment ceux des lettres et des colis, au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

À l'avenir, les lettres du Courrier A et B coûteront 10 centimes de plus, tandis que les colis Priority et Economy coûteront 1.50 francs de plus. Ces mesures tarifaires sont rendues nécessaires, d'une part par la baisse continue du volume des lettres et des opérations réalisées au guichet et, d'autre part, par le renchérissement actuel considérable de l'énergie, des transports, du matériel et des salaires. La Poste ne répercutera cependant qu'une partie de ces coûts supplémentaires sur la clientèle. Malgré les hausses des tarifs, elle continuera d'en supporter une part importante, qu'elle compensera, entre autres, par des gains d'efficacité.

### Le recul du volume des lettres et des versements ainsi que le renchérissement rendent les mesures tarifaires inévitables

Le volume des lettres ne cesse de reculer: il a diminué d'un tiers au cours des dix dernières années. Parallèlement, la Poste doit desservir un nombre croissant de ménages. En conséquence, chaque lettre engendre des coûts de plus en plus élevés. Les opérations au guichet dans les filiales de la Poste sont également en recul, le trafic des paiements a diminué de 15% pour la seule année 2022. À cela s'ajoute le renchérissement élevé, qui n'épargne pas non plus la Poste: les coûts du carburant, de l'énergie, du transport, du matériel et des salaires ont considérablement augmenté, une hausse que la Poste supporte elle-même cette année. Roberto Cirillo, directeur général de la Poste, explique: «Les coûts supplémentaires engendrés par le recul des volumes de lettres et des opérations au guichet, ainsi que par le renchérissement, sont considérables pour la Poste. Nous ne pouvons plus continuer à tous les assumer par nos propres moyens, c'est pourquoi ces augmentations de prix sont absolument nécessaires pour la Poste.»

### La Poste doit aussi se serrer la ceinture

L'accord à l'amiable conclu avec le surveillant des prix est un compromis: la hausse des tarifs est, dans l'ensemble, nettement inférieure au train de mesures initial que la Poste lui avait soumis. Selon Roberto Cirillo, «Les mesures tarifaires ne permettront pas de compenser totalement la hausse des coûts et les baisses de revenus à venir dans les secteurs du courrier et des opérations au guichet». La Poste devra donc continuer à se serrer la ceinture et accroître encore son efficacité, au-delà de l'objectif de 300 mio CHF d'économies qu'elle s'est fixé jusqu'en 2030. La qualité reste néanmoins primordiale aux yeux du directeur général de la Poste: «Notre objectif premier est de maintenir notre haut niveau de qualité dans toutes les régions de Suisse malgré les mesures prises pour gagner en efficacité.»

*Le récapitulatif complet au 01.01.2024 est disponible sur [www.poste.ch/offre24](http://www.poste.ch/offre24). L'accord à l'amiable avec le surveillant des prix est valable jusqu'au 31 décembre 2025.*

## Warum Jugendliche ihre Lehrverträge auflösen

In der Schweiz werden über 20 Prozent der Lehrverträge in der beruflichen Grundbildung aufgelöst. Doch die meisten Jugendlichen wechseln den Betrieb oder den Beruf – und nur wenige sind Dropouts.

Gemäss Bundesamt für Statistik werden 22 Prozent der Lehrverträge, die Jugendliche in der Grundbildung abschliessen, aufgelöst. Populationsdaten zeigen: Die Quote der aufgelösten Lehrverträge unterscheidet sich stark zwischen den Berufen. Jugendliche mit Migrationshintergrund oder in einer Ausbildung mit Attest (EBA) haben ein höheres Risiko, dass ihr Lehrvertrag aufgelöst wird. Lehrvertragsauflösungen sind im ersten Ausbildungsjahr am häufigsten. Jugendliche, die die



Bild: freepik.com

Ausbildung nicht fortsetzen (Dropouts), haben ein erhöhtes Arbeitslosigkeits- und Armutsrisiko. Ihre berufliche und psychosoziale Entwicklung ist gefährdet. Eine Längsschnittstudie im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) beschäftigt sich mit dem Übergang Jugendlicher von der Schule ins Erwerbsleben und ermöglicht einen genaueren Blick.

### 13 Prozent sind Dropouts

Bei rund 80 Prozent der Lehrvertragsauflösungen wird später die Ausbildung fortgesetzt. Der Unterbruch kann einen Monat oder auch länger als ein Jahr dauern. Dies veranschaulicht: Nicht lineare Bildungsverläufe mit Unterbrüchen, Verzögerungen oder Umwegen sind häufiger geworden. Sie werden von der Gesellschaft inzwischen weniger kritisch bewertet, weil damit neue Erfahrungen verbunden sind.

Jugendliche mit Unterbrüchen wechseln entweder den Betrieb oder den Beruf. Der Befund der erwähnten Studie zeigt: 33 Prozent der Jugendlichen wechselten nach der Lehrvertragsauflösung den Betrieb und 54 Prozent den Beruf. 13 Prozent waren sogenannte Dropouts.

### Berufs- oder Betriebswechsel

Die Ergebnisse zeigen, dass die Auflösung von Lehrverträgen ein heterogenes Phänomen ist. Berufswechsel hängen stark davon ab, ob Lernende während des Ausbildungsprozesses die Absicht hegten, den Vertrag aufzulösen. Wenn Jugendliche zu Beginn der Lehre unsicher sind, ob sie einen passenden Beruf ausgewählt haben, erwägen sie wiederum eher einen Berufswechsel. Lernende sind dann unsicher bezüglich ihrer Berufswahl, wenn sie das

## Pourquoi les jeunes résilient leur contrat d'apprentissage

En Suisse, plus de 20% des contrats d'apprentissage sont résiliés au cours de la formation professionnelle initiale. Cependant, la plupart des jeunes ne font que changer d'entreprise ou de métier. Seule une minorité décroche.

Selon l'Office fédéral de la statistique, 22% des contrats d'apprentissage conclus par les jeunes en formation initiale sont résiliés. Les données montrent que le risque de résilier un contrat d'apprentissage est plus grand chez les jeunes issus de l'immigration ou suivant une formation sanctionnée par une attestation (AFP) et que c'est au cours de la première année de formation que le nombre de résiliations est le plus élevé. Les jeunes qui décrochent sont davantage exposés au chômage et

à la pauvreté et leur développement professionnel et psychosocial est menacé. Une étude longitudinale mandatée par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (Sefri) a examiné la période de transition des jeunes lors du passage de l'école à la vie professionnelle.

### Treize pour cent des jeunes décrochent complètement

Environ 80% des résiliations de contrat d'apprentissage sont suivies d'une reprise de la formation professionnelle après une interruption allant d'un mois à plus d'une année. Cela démontre que les parcours de formation non linéaires, marqués par des interruptions, des retards ou des détours, sont devenus plus fréquents. Par ailleurs, la société juge désormais ces parcours moins sévèrement, car ils permettent aux jeunes d'acquérir de nouvelles expériences professionnelles.

L'étude montre qu'après avoir résilié leur contrat d'apprentissage, 33% des jeunes changent d'entreprise et 54% de profession, tandis qu'ils sont 13% à décrocher complètement.

### Changement de profession ou d'entreprise

Les résultats de l'étude montrent que la résiliation du contrat d'apprentissage est un phénomène hétérogène et que le fait de changer de profession dépend fortement de l'intention des apprentis de mettre fin à leur contrat pendant la formation. Les jeunes auront davantage tendance à envisager un changement de métier si, au début de leur apprentissage, ils ne sont pas sûrs de s'être engagés sur la bonne voie, c'est-à-dire s'ils ont l'impression que leurs aptitudes et leurs intérêts personnels ne correspondent pas au métier choisi. Les ruptures de contrats d'apprentissage qui mènent

---

Gefühl haben, ihre eigenen Interessen und Fähigkeiten passten nicht zum Beruf.

Lehrvertragsauflösungen mit Berufswechsel hängen überdies von einer geringen Lernmotivation im neunten Schuljahr ab – und davon, ob die Jugendlichen ihre Leistungen im ersten Ausbildungsjahr als nicht ausreichend beurteilen.

Der Betriebswechsel hingegen hängt nicht damit zusammen, ob eine Person vorgängig die Absicht hat, den Vertrag aufzulösen. Hieraus schliessen wir, dass er eher vom Betrieb initiiert wird. Ein Betriebswechsel wird überdies eher vorhergesagt, wenn die Motivation im neunten Schuljahr vergleichsweise gering ist und die Leistungen im ersten Ausbildungsjahr selbst als eher tief beurteilt werden.

### **Wann passt die Person zum Beruf?**

Jugendliche wählen idealerweise einen Beruf und einen Betrieb, der möglichst gut zu ihren Fähigkeiten, Interessen und zur Persönlichkeit passt. Studien zeigen, dass sich Jugendliche in einer für sie passenden Umwelt gut entwickeln können. Je besser die berufliche Ausbildung passt, desto motivierter und zufriedener sind sie und desto bessere Leistungen zeigen sie. Unsere längsschnittlichen Befunde veranschaulichen, dass eine hohe Passung zwischen der beruflichen Umwelt und den eigenen Interessen und Fähigkeiten im ersten Ausbildungsjahr die Absicht, einen Berufswechsel zu vollziehen, reduziert.

Ob Jugendliche den Beruf als passend empfinden, wird erstens von den Strategien beeinflusst, die der Betrieb in der Einführungsphase verfolgt. Wenn Betriebe ihre Lernenden zu Beginn strukturiert einführen und regelmässig förderliche Rückmeldungen geben, können sich Jugendliche eher integrieren – die Passungswahrnehmung nimmt zu. Zweitens begünstigt eine gute Selbstbeurteilung der betrieblichen Leistungen durch die Jugendlichen die Passungswahrnehmung. Drittens spielt die Berufswahl der Jugendlichen beziehungsweise die betriebliche Selektion eine Rolle. Wenn Jugendliche im neunten Schuljahr einen Beruf wählen, von dem sie erwarten, dass er zu ihren Interessen und Fähigkeiten passt, werden sie nach dem eigentlichen Stellenantritt ein Jahr später ihren Beruf als passender wahrnehmen. Überdies können die Lehrbetriebe mittels einer Personalselektion Jugendlichen einen Ausbildungsplatz vergeben, der den beruflichen und betrieblichen Anforderungen bestmöglich entspricht.

### **Ziel: Quote der Dropouts senken**

Lehrvertragsauflösungen sind recht häufig. Dies muss nicht auf eine Krise der beruflichen Grundbildung hindeuten. Vielmehr sind nicht lineare Ausbildungsverläufe Ausdruck von Flexibilität und Durchlässigkeit. Gleichwohl sind Auflösungen von Lehrverträgen nicht unproblematisch, weil die Investitionen der Jugendlichen und der Ausbildungsbetriebe nicht effizient eingesetzt werden. Zukünftig sollte auf die Jugendlichen fokussiert werden, die ihre Ausbildung nach der Lehrvertragsauflösung nicht fortsetzen: Ihr Arbeitslosigkeitsrisiko ist erhöht, und ihre Arbeitsmarktchancen sind eingeschränkt. Das Case-Management «Berufsbildung in der Schweiz» ist eingeladen, mitzudenken, wie die Dropout-Quote reduziert werden könnte.

*Autor\*innen: Markus P. Neuenschwander, Stefanie Findeisen, Lukas Ramseier, Die Volkswirtschaft, 15.08.2023*

---

à un changement de métier découlent en outre de la faible motivation des élèves pendant la 9<sup>e</sup> année scolaire ainsi que du fait que les jeunes considèrent leurs résultats obtenus pendant la 1<sup>re</sup> année de formation comme insuffisants.

À l'inverse, il n'existe aucun lien entre un changement d'entreprise et l'intention initiale d'un jeune de rompre son contrat, ce qui indique que le départ est alors davantage initié par l'entreprise. Dans ce cas également, un changement d'entreprise est plus prévisible lorsque l'élève est peu motivé pendant la 9<sup>e</sup> année scolaire et qu'il juge ses résultats obtenus lors de la première année de formation de manière plutôt défavorable.

### **Trouver l'apprentissage adéquat**

Dans l'idéal, les jeunes devraient choisir une profession et une entreprise qui soient autant que possible en accord avec leurs aptitudes, leurs intérêts et leur personnalité. Des études montrent qu'ils s'épanouissent s'ils sont dans un environnement qui leur convient: plus la formation professionnelle leur convient, plus ils sont motivés, satisfaits et performants. Comme le révèlent les résultats longitudinaux, un haut degré d'adéquation entre l'environnement professionnel et les aptitudes et intérêts personnels pendant la première année de formation réduit l'intention de changer de profession.

Pour les apprentis, le sentiment d'être en accord avec leur métier dépend en premier lieu des stratégies suivies par l'entreprise au début de l'apprentissage: lorsqu'ils bénéficient d'un programme structuré et reçoivent régulièrement des commentaires encourageants, les jeunes s'intègrent plus facilement dans l'entreprise et le sentiment d'adéquation augmente. Ce sentiment se voit, en outre, renforcé lorsque les jeunes estiment faire du bon travail au sein de l'entreprise. Enfin, le choix de la profession et la sélection des apprentis par l'entreprise sont importants. Les jeunes qui, pendant leur 9<sup>e</sup> année de scolarité, choisissent un métier dont ils pensent qu'il correspond à leurs aptitudes et leurs intérêts, ont plus de chance de le trouver plus adéquat une année plus tard, lors de la prise d'emploi effective. De leur côté, les entreprises qui opèrent une sélection du personnel peuvent attribuer aux jeunes les places de formation qui correspondent le mieux possible aux exigences de la profession et de l'activité.

### **Objectif: réduire le taux de décrochage**

Bien qu'elles soient assez fréquentes, les ruptures de contrat d'apprentissage n'indiquent pas forcément une crise de la formation professionnelle initiale. Les parcours de formation non linéaires soulignent plutôt la flexibilité et la perméabilité dans ce domaine. Néanmoins, les résiliations de contrats d'apprentissage ne sont pas sans poser de problème, car les investissements des jeunes et des entreprises formatrices ne sont pas utilisés efficacement. Il serait judicieux de se concentrer sur les jeunes qui ne poursuivent pas leur formation après la rupture de leur contrat d'apprentissage, car ils risquent davantage de se retrouver au chômage et leurs chances sur le marché du travail sont limitées. Le case management «Formation professionnelle» (CM FP) en Suisse est invité à participer à la réflexion sur la manière de réduire le taux de décrochage.

*Auteurs: Markus P. Neuenschwander, Stefanie Findeisen, Lukas Ramseier, La Vie économique, 15.08.2023*

## Steuern sparen mit der Säule 3a und dem Einkauf in die Pensionskasse

Beim Aufbau von Vorsorgevermögen sollte man das eine tun und das andere nicht lassen.



Bild: goodluz, shutterstock.com

**Geht es auf das Jahresende zu, überlegen sich viele Sparerinnen und Sparer, wie sie Steuern sparen können. Dabei bieten sich mehrere Möglichkeiten. Die beiden wohl gängigsten Varianten sind die Säule 3a sowie Einkäufe in die Pensionskasse.**

«Idealerweise macht man beides und spart dann besonders viel Steuern», sagt der Volketswiler Steuer- und Vorsorgeberater Daniel Hausherr von dem Unternehmen ConsultInFinance. Er rate im Allgemeinen, zunächst die Möglichkeiten der Säule 3a auszuschöpfen, bevor man über freiwillige Einzahlungen in die Pensionskasse nachdenke. Solche Einkäufe seien aber allgemein ein mächtiges und steuerlich attraktives Werkzeug für die Optimierung der Altersvorsorge und könnten praktisch in jeder Lebensphase getätigt werden. «Insbesondere sollten sie aber dann erwogen werden, wenn die vorzeitige oder ordentliche Pensionierung allmählich im Planungszeitraum auftaucht», sagt Hausherr.

Was sind die Unterschiede zwischen der Säule 3a und dem Pensionskasseneinkauf, und für wen ist was zu empfehlen? Wer bei der Altersvorsorge Steuern sparen möchte, sollte folgende Punkte berücksichtigen.

### Unterschiede bei den Einzahlungsbeiträgen

Zunächst einmal sind die Beträge, die man steuerbegünstigt in die Säule 3a oder in die Pensionskasse einzahlen kann, unterschiedlich hoch. Bei der Säule 3a können Versicherte, die einer Pensionskasse angeschlossen sind, in diesem Jahr 7056 Franken einzahlen. Für Erwerbstätige ohne Pensionskasse beträgt der Maximalbetrag hingegen 35 280 Franken beziehungsweise 20 Prozent des Nettoerwerbseinkommens.

Beim Pensionskasseneinkauf gibt es keine solchen allgemeingültigen Beträge. Vielmehr steht bei den Versicherten jeweils im Pensionskassenausweis, wie viel Geld sie freiwillig und steuerbegünstigt in die Pensionskasse einzahlen können. Das individuelle «Einkaufspotenzial» ist, vereinfacht gesagt, der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Altersguthaben und dem, was maximal möglich wäre, wenn man beim selben Arbeitgeber beziehungsweise Vorsorgeplan seit Beginn lückenlos einbezahlt hätte.

### Mehr Anlageflexibilität bei der Säule 3a

Beim Einkauf in die Pensionskasse fliesst das Geld in den grossen Topf der Kasse und wird so angelegt wie das restliche Ka-

pital auch. Die Anlagestrategie legt dabei der Stiftungsrat der Vorsorgeeinrichtung fest, der Versicherte hat darauf keinen Einfluss. Die Pensionskassen investieren die Vorsorgegelder unterschiedlich, aber es gibt Parallelen. Gemäss dem Pensionskassen-Index der Credit Suisse lagen die Anlagegelder der Vorsorgeeinrichtungen im zweiten Quartal dieses Jahres im Durchschnitt zu 33 Prozent in Aktien, zu 29 Prozent in Obligationen, zu 24 Prozent in Immobilien und zu 6 Prozent in alternativen Anlagen wie Private Equity, Rohstoffen oder Hedge-Funds.

Bei der Säule 3a hat der Sparer ein breites Angebot an Anlagestrategien. Er kann sein Geld auf ein Zinskonto einer Bank legen, es bieten sich ihm aber auch eine Vielzahl von Säule-3a-Fonds und anderen Wertschriftenlösungen. Hier kann er den Aktienanteil frei wählen, mittlerweile gibt es auch Produkte, die 100 Prozent der Gelder in Aktien investieren. In den vergangenen Jahren haben Finanzinstitute auch immer mehr Vorsorge-Apps auf den Markt gebracht, mit denen sich das Säule-3a-Geld einfach und rasch in Wertschriftenlösungen investieren lässt.

Wichtig ist beim Sparen in der Säule 3a, dass die Sparer die verschiedenen Angebote vergleichen und auch stark auf die Gebühren achten. Gerade bei einer langen Anlagedauer machen die Kosten deutliche Unterschiede. Wer also zu teure Säule-3a-Produkte kauft, schmälert seine eigene Nettoerrendite. Reto Spring, Präsident des Finanzplaner-Verbands Schweiz, empfiehlt, beim Wertschriftensparen Produkte mit Kosten von 0,5 Prozent oder weniger pro Jahr zu wählen.

### Keine Umverteilung bei der Säule 3a

Ein Nachteil von Pensionskasseneinkäufen ist die systemfremde Umverteilung von Aktiven zu Rentnern, die in vielen Vorsorgeeinrichtungen immer noch vorkommt. «Tendenziell werden bei vielen Pensionskassen immer noch zu hohe Renten gezahlt, und das geht zulasten der Aktiven», sagt Spring. Bei der Säule 3a hingegen

spart man für sich selber, es gibt keine solche Umverteilung.

In den vergangenen Jahren haben viele Pensionskassen ihre Umwandlungssätze gesenkt, damit die Umverteilung eingedämmt wird. Laut Spring sind sie bei vielen Kassen aber immer noch zu hoch. Mit dem Umwandlungssatz wird die Rente einer Person bei ihrer Pensionierung berechnet. Hat jemand beispielsweise ein Pensionskassenvermögen von 500 000 Franken beim Renteneintritt und beträgt der Umwandlungssatz 5 Prozent, so erhält diese Person eine jährliche Rente in Höhe von 25 000 Franken aus der Pensionskasse.

### **Säule 3a eignet sich zur indirekten Amortisation**

Die Säule 3a eignet sich indessen nicht nur für die private Vorsorge, sondern auch für die indirekte Amortisation einer Immobilie. Dabei bezahlt man die Hypothekarschulden auf der Liegenschaft nicht direkt ab, sondern spart das Geld dafür in der Säule 3a an. Zu einem festgelegten Termin reduziert man dann die Hypothek mit dem angesparten Kapital.

Die Sparer profitieren so ebenfalls von steuerlichen Vorteilen. Spring rät aber, dabei nicht die Vorsorge zu vernachlässigen. Schliesslich braucht man nach der Pensionierung ein Einkommen aus den Renten von AHV und Pensionskasse. Da dieses Einkommen im Ruhestand aufgrund der lange Zeit sehr niedrigen Zinsen und der demografischen Entwicklung bei vielen privaten Haushalten niedriger ausfallen dürfte als geplant, sei private Vorsorge sehr wichtig, sagt Spring: «Nur die Immobilie abzuzahlen, reicht nicht. Man kann das Eigenheim ja schliesslich nicht essen.»

### **Pensionskasseneinkäufe vor allem ab 50 attraktiv**

Freiwillige Einzahlungen in die Pensionskasse gelten als besonders attraktiv für Personen über 50. Bei ihnen ist die Steuerersparnis am grössten, da die Zeit bis zur Pensionierung begrenzt ist und sich die gesparten Steuern so auf vergleichsweise wenig Jahre verteilen.

Im Alter von 50 bis 55 Jahren sollten Versicherte mit einem Berater abklären, wie sie etwaige Einkäufe in die Vorsorgeeinrichtung idealerweise vornehmen, sagt Spring. Dabei sei es auch wichtig, die familiäre Situation zu berücksichtigen. Bei Ehepaaren kann es beispielsweise sein, dass ein Part-

ner ein grösseres Einkaufspotenzial hat als der andere. Dies gelte es zu nutzen.

Bei Pensionskasseneinkäufen ist derweil auch die finanzielle Situation der Vorsorgeeinrichtung zu beachten. Eine Pensionskasse, die sich in Unterdeckung befindet – die also einen Deckungsgrad von weniger als 100 Prozent hat –, müsse man anders anschauen als eine Kasse mit einem Deckungsgrad von über 100 Prozent, sagt Hausherr. Befindet sich eine Kasse in Unterdeckung, sollte man sich darüber im Klaren sein, dass man sich möglicherweise an einer Sanierung beteiligen muss.

Steht eine grössere Summe für Pensionskasseneinkäufe zur Verfügung, rät Hausherr, diese über mehrere Jahre hinweg zu staffeln und so in mehreren Jahren Steuern zu sparen. Zu beachten ist dabei die dreijährige Sperrfrist für Kapitalbezüge. Hat man sich in die Pensionskasse eingekauft, darf man sich drei Jahre lang kein Kapital aus der Vorsorgeeinrichtung auszahlen lassen – sonst muss man die gesparten Steuern zurückerstatten. Ist die Zeit bis zur Pensionierung noch lang, ist dieser Steuerspareffekt hingegen deutlich weniger gross. Die Steuerersparnis «verwässert» schliesslich in diesem Fall. Dies macht Pensionskasseneinkäufe für Jüngere tendenziell weniger attraktiv. Trotzdem können solche freiwilligen Einzahlungen auch für Junge manchmal sinnvoll sein – beispielsweise, wenn Beitragsjahre fehlen oder wenn man mit Geld aus einer Erbschaft die Vorsorge aufbessern möchte.



Bild: PX Media, shutterstock.com

Säule 3a eignet sich auch für junge Sparer. Spring rät jüngeren Menschen, früh mit der Altersvorsorge zu beginnen, auch wenn die Pensionierung für sie noch in weiter Ferne liegt. Gerade langfristig gesehen mache es einen grossen Unterschied, wenn man frühzeitig mit dem Sparen abgefangen habe. Dafür sorgt der Zinseszinsseffekt. Durch die bei der Geldanlage entstehenden Zinsen wächst das Kapital von selbst, wenn die Zinsen reinvestiert werden.

Da die Zeit bis zur Pensionierung mehrere Jahrzehnte umfasse, könnten junge Leute bedenkenlos in Produkte mit einem hohen Aktienanteil investieren. Kryptowährungen und entsprechende Produkte hält Spring für ungeeignet für die Altersvorsorge.

### **Keine Rentenzahlungen aus der Säule 3a**

Ein Nachteil der Säule 3a ist, dass man sich das darin angesparte Geld nicht als Rente auszahlen lassen kann, sondern nur als Kapital. Es gebe aber Möglichkeiten, das Geld in die Pensionskasse zu transferieren, sagt Spring. Dort kann man es dann als Rente beziehen.

Will man die lebenslange Rente erhöhen, so empfiehlt der Finanzplaner, sich das Geld aus der Säule 3a vorzeitig auszahlen zu lassen. Dies ist ab fünf Jahre vor dem Erreichen des AHV-Rentenalters von 65 Jahren für Männer und derzeit noch 64 Jahren für Frauen möglich. Dann könne man mit dem Geld Pensionskasseneinkäufe vornehmen, sagt Spring. Dabei empfiehlt er, die Auszahlung und den Einkauf in zwei verschiedene Steuerperioden zu legen. Handle es sich um eine grössere Summe, sei es ohnehin sinnvoll, mehrere Einkäufe in die Pensionskasse zu machen und diese zu staffeln.

Die dreijährige Sperrfrist, während deren man gesparte Steuern zurückerstatten muss, wenn der Einkauf weniger als drei Jahre zurückliegt, gilt nur, wenn man sich das Vermögen aus der Pensionskasse als Kapital auszahlen lässt. Bezieht man das Pensionskassenvermögen als Rente, greift sie nicht. Sparer sollten indessen beachten, dass bei der Auszahlung der Säule 3a eine Kapitalauszahlungssteuer anfällt. Deren Höhe ist kantonal unterschiedlich.

Autor: Michael Ferber

Quelle: Neue Zürcher Zeitung (NZZ), 09.10.2023

**Swissavant ist ein renommierter Wirtschaftsverband und stellt für seine Mitglieder aus Industrie und Handel ein attraktives Dienstleistungs- und permanentes Ausbildungsangebot zur Verfügung.**

Wir suchen per sofort oder nach Vereinbarung einen

## Junior-Verbandsmanager (m/w)

### **Ihre Hauptaufgaben in enger Zusammenarbeit mit dem jetzigen Geschäftsführer:**

- Strategische (Branchen-)Projekte identifizieren und Projekte für die Mitglieder aus Industrie und Handel initialisieren
- Vorbereitung der Geschäfte der verschiedenen Verbandsorgane sowie Ausführung der gefassten Beschlüsse
- Übernahme laufender Aufgaben und Arbeiten im Auftrag des Geschäftsführers
- Verantwortung von strategischen Verbandsprojekten und deren ziel- und termingerechten Umsetzung
- Permanente Strategieberatung der E-Business-Prozesse in der Branche
- Kontaktpflege im relevanten Branchenumfeld und mit staatlichen Institutionen

### **Unsere Anforderungen:**

- Integre und kommunikative Persönlichkeit mit grossem Gestaltungswillen an der Schnittstelle zwischen Staat und Wirtschaft
- Interdisziplinäre Auffassungsgabe mit unternehmerischem Spürsinn für markt-, sozial- und verbandspolitische Herausforderungen
- Hohe Eigenmotivation mit grossem Pflichtbewusstsein bei zukunftsgerichteter Denke
- Hoher Dienstleistungswille für die Mitglieder des Verbandes und anverwandter Branchengruppen sowie Partnern
- Verständnis für verbandspolitische Strukturen und Organisationen (NPO)
- Sehr gute mündliche wie schriftliche Deutsch- und gute Französischkenntnisse
- Tertiärer Bildungsabschluss (Uni/FH) oder gleichwertige betriebswirtschaftliche Ausbildung

### **Swissavant bietet:**

- Grosser autonomer Arbeitsbereich mit interessanten Schnittstellen in die Wirtschaft
- Interdisziplinäre Herausforderungen im Handels- und Industriebereich
- Attraktive Anstellungsbedingungen mit überdurchschnittlichen Sozialleistungen
- Moderne Geschäftsstelle neben SBB- und Glattalbahn-Station

Wenn Sie an einer entwicklungsfähigen Position mit grossem Gestaltungsraum interessiert sind und ein langfristiges Engagement suchen, dann richten Sie bitte Ihre aussagekräftige schriftliche Bewerbung per E-Mail an: [bewerbung@swissavant.ch](mailto:bewerbung@swissavant.ch).

Für erste Auskünfte steht Ihnen Frau Patricia Häfeli, Personal, Telefon direkt: 044 878 70 64, gerne zur Verfügung.

Swissavant  
Neugutstrasse 12  
8304 Wallisellen  
[www.swissavant.ch](http://www.swissavant.ch)

**SWISSAVANT**

Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt  
Association économique Artisanat et Ménage  
Associazione economica Artigianato e Casalinghi



## Mehr Nachhaltigkeit beim Online-Shopping

- 4 von 10 würden Aufpreise für umweltfreundliche Verpackungen zahlen
- Drei Viertel bündeln Bestellungen, um die Umwelt zu schonen



Lieferung am nächsten Tag, kostenlose Rücksendung und verpackt in einem extra Karton – für mehr Klimaschutz würden viele Verbraucherinnen und Verbraucher auf solche Annehmlichkeiten verzichten.

60 Prozent würden beim Onlineshopping für mehr Nachhaltigkeit längere Lieferzeiten in Kauf nehmen, 56 Prozent Mindestbestellwerte bzw. -mengen. 40 Prozent wären bereit, einen Aufpreis für umweltfreundliche Verpackungen zu zahlen und 39 Prozent würden kostenpflichtige Retouren akzeptieren. Zusätzliche Gebühren für einen klimafreundlichen Versand sind für 36 Prozent akzeptabel. Das sind Ergebnisse einer Befragung im Auftrag des Digitalverbands Bitkom unter 1024 Online-Shoppern ab 16 Jahren in Deutschland.

Demnach finden 93 Prozent der Online-Shopper, Händler sollten darauf achten, möglichst viele Waren in einen Karton zu packen. 70 Prozent sind der Meinung, dass Händler keine Werbeprospekte aus Papier mehr versenden sollten und 59 Prozent wünschen sich Paketzustellungen nur noch

mit Elektrofahrzeugen. «Mehr Nachhaltigkeit wird zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor im Online-Handel. Neben der Reduzierung von Versandemissionen und alternativen Verpackungsmaterialien erwarten Kundinnen und Kunden auch verstärkte Angebote zur CO<sub>2</sub>-Kompensation und eine grössere Auswahl nachhaltiger Produktalternativen», sagt Bianka Kokott, Referentin Digitale Transformation beim Digitalverband Bitkom. «Solche nachhaltigen Angebote sollten nicht länger als Option, sondern als essenzieller Bestandteil eines zukunftsorientierten Onlinegeschäfts gesehen werden.»

Darüber hinaus wünschen sich mehr als drei Viertel (78 Prozent) der Online-Shopper von Anbietern im Netz mehr Tipps für klimafreundliches Einkaufen. Wer online kauft, denkt bisher vor allem bei der Lieferung an Klimaschutz: Drei Viertel (77 Prozent) der Online-Shopper bündeln einzelne Online-Bestellungen zu diesem Zweck, 70 Prozent schicken weniger Waren zurück und 67 Prozent wählen umwelt-

freundliche Verpackungen, wenn diese angeboten werden. Knapp die Hälfte (47 Prozent) achtet nach eigenen Angaben auf möglichst kurze Lieferwege, um die Umwelt zu schonen.

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

### Hinweis zur Methodik

Grundlage der Angaben ist eine Umfrage, die Bitkom Research im Auftrag des Digitalverbands Bitkom durchgeführt hat. Dabei wurden online 1123 Internetnutzerinnen und Internetnutzer in Deutschland ab 16 Jahren befragt, darunter 1024 Online-Shopper. Die Gesamtumfrage ist repräsentativ.

Die Fragestellungen lauteten: «Wären Sie bereit für mehr Nachhaltigkeit die folgenden Änderungen im Online-Handel zu akzeptieren?», «Wenn Sie an den Klimawandel und die Notwendigkeit zu mehr Klimaschutz denken, welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu bzw. nicht zu?» sowie «Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen im Kontext von Klimawandel und der Notwendigkeit zu mehr Klimaschutz zu bzw. nicht zu?».

# Funktionelle Dekofarben

## 196 BLENDA®-COLOR Fluoreszent-Leuchtfarbe



**BLENDA®-COLOR** ist eine schnelltrocknende, wasser-  
verdünnbare und stark pigmentierte Acryl-Leuchtfarbe.  
Mit einer weissen Vorgrundierung und einem beständigen  
UV-Überzugslack werden dauerhafte Lackierungen für den  
Aussen- und Innenbereich erzielt. Die intensiven Farbtöne  
dienen für Markierungen, Sicherheitshinweise.

## 298 BLENDA®-LIGHT Nachleuchtfarbe phosphoreszierend



**BLENDA®-LIGHT** ist eine schnelltrocknende, pigmentierte  
Nachleuchtfarbe für die Sicherheitssignalisierung im  
Innenbereich. BLENDA®- LIGHT absorbiert und spendet  
Strahlenergie (Sonnenlicht, elektrisches Licht) und gibt  
diese dann über längere Zeit in Form von Licht wieder ab.  
Wirksam für die Strahlenergie sind Tages- und Kunst-  
licht – unwirksam sind rotes und gelbes Licht.

## 209 CREANOT Magnet-Farbe



**CREANOT** Magnet-Farbe/Putz ist eine eisenhaltige, verarbeitungsfertige und  
wasserverdünnbare Deckbeschichtung auf Acrylatharzbasis. Die Anziehungs-  
kraft für Magnete besteht darin, dass CREANOT Magnet-Farbe/Putz feine nicht  
rostende Metall-Füllstoffe enthält, welche in einem speziellen Herstellungs- und  
Veredelungsprozess für diesen Einsatz behandelt wurden. Dadurch lassen sich  
dekorative magnetische Flächen erzielen. Eine mit Magnet-Farbe behandelte  
Wand bietet jedoch einen unsichtbaren Vorteil: Auf ihr haften Magnete.

## 562 CREANOT Magnet-Putz



## 2290 CREANOT Edelstahl-Magnet



Extrem stark haftende Neodym-  
Magnete, bestehend aus Neodym,  
Eisen und Bor (NdFeB). Sie sind  
die derzeit stärksten Permanent-  
magnete auf dem Markt.



## 201 CREAPAD PU-Wandtafel­farbe



**CREAPAD** ist eine wasserverdünnbare und geruchsarme Wandtafel­farbe auf Acryl-Polyurethanharz­basis. Die Oberflächen sind äusserst stoss- und schlagfest verbunden mit einer guten Schmissfestigkeit.

## 206 CREAMIND 2K-Wandtafel­farbe «Whiteboard»



**CREAMIND** 2K-Wandtafel­farbe «Whiteboard» ist ein hochglänzender, wasserverdünnter und strapazierfähiger 2-Komp. Lack auf Polyacrylat­basis unter Verwendung einer chemischen Vernetzung mit einem aliphatischen Isocyanathärter. Anstrich blockfest und vergilbungsfrei.

## 336 CREAMIND Whiteboard-Cleaner



Zur Beseitigung von hartnäckigen Verschmutzungen sowie zur regelmässigen Pflege, damit Ihre Whiteboard-Fläche sauber bleibt.

## 2269 CREAMIND Memo-Magnet Whiteboard «Neoflux»



Stark haftende Neodym-Magnete. Die besten Permanentmagnete.

## 2250 MIGHTY BRIGHTY Projektions­farbe



**MIGHTY BRIGHTY:** Ein neues und einmaliges Konzept, um eine perfekte Projektion auf einer Wand oder irgendeiner glatten Oberfläche herstellen zu können. Sie brauchen die Wand nur zu bestreichen.

## 573 BLENDA®-MET Bronze-Farbe



**BLENDA®-MET** ist eine wasserverdünnbare und dekorative Universal-Bronze­farbe auf Basis geruchsarmer Polyurethan-Acrylharzen. Dank dem Einsatz von reinen Metallbronzen sind die Anstriche sehr gut licht- und wetterbeständig.

## 51 DURO-COLOR Acryl-Farbe



**DURO-COLOR** ist eine wasserverdünnbare, seidenmatte Vollton-Acryl­farbe für Aussen und Innen. Hochwertige Komponenten machen DURO-COLOR zur absoluten Profiqualität. Hohe Ausgiebigkeit und Deckkraft.

*da Vinci*

MADE IN GERMANY

COLINEO

KOLINSKY SABLE SYNTHETIC FIBRE

VEGAN

