FARBEN NEWS

I/MÄRZ 2021

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







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





51. VSF-GV 2021 — auch dieses Jahr digital

Lange hat der VSF-Vorstand gehofft, die diesjährige Generalversammlung wieder physisch durchführen zu können. Vermisst man doch den Kontakt zu Branchenkollegen und den Austausch an der GV-Veranstaltung sehr.

Dass ein Anlass mit grossem Rahmenprogramm nicht durchführbar wird, war dem VSF-Vorstand bewusst. Die Idee, eine GV mit Mittagessen, sozusagen einen GV-Anlass light durchzuführen, hielt das Leitungsgremium aber für realistisch und hat daher an der Idee festgehalten.

Mittlerweile beruhigt sich die epidemiologische Lage etwas, ist aber dennoch zu fragil, um Planungssicherheit zu gewährleisten

Schweren Herzens und aufgrund der grossen Planungsunsicherheit, hat sich der Vorstand des Verbandes an seiner ersten Sitzung im neuen Jahr 2021 dazu entschieden, auf einen physischen Anlass zu verzichten und die 51. Generalversammlung 2021 am Freitag, 28. Mai 2021 digital auf der Geschäftsstelle, Neugutstrasse 12, in 8304 Wallisellen, und ohne physische Präsenz der Mitglieder durchzuführen. Die Tagesordnungspunkte werden auf das statutarische Minimum beschränkt.

Alle Mitglieder aus Industrie und Handel können ihre Rechte durch eine schriftliche oder elektronische Stimmabgabe ausüben. Der Link zur digitalen Abstimmung sowie alle notwendigen Informationen zur 51. Generalversammlung 2021 erhalten die Mitglieder zum gegebenen Zeitpunkt zugestellt.

Anträge, individuelle Fragen oder Anregungen können schriftlich vom 1.–16. April 2021 an die Postadresse: VSF, Postfach, 8304 Wallisellen oder per E-Mail an info@farbenschweiz.ch eingereicht werden.

Für das geschätzte Verständnis dankt das VSF-Leitungsgremium allen Mitgliedern aus Industrie und Handel ganz herzlich und wünscht trotz unbeständiger und schwieriger Ausgangslage ein erfolgreiches Kalenderjahr 2021.

«Wir befinden uns nach wie vor in schwierigen und aussergewöhnlichen Zeiten, und das Coronavirus zwingt derzeit alle zum Umdenken und Umorganisieren. Wir hoffen, dass bald wieder «Normalität» einkehrt und wir unsere geplanten Veranstaltungen im gewohnten Format durchführen können.», so Beat Capelli, Präsident des VSF.

51° AG 2021 de l'ASCP – encore le numérique cette année

Depuis longtemps, le conseil d'administration de l'ASCP espérait pouvoir tenir à nouveau l'assemblée générale de cette année physiquement. Le contact avec les collègues de la branche et l'échange d'idées lors de l'AG nous manque beaucoup.

Le conseil d'administration de l'ASCP était conscient qu'un événement avec un grande programme social ne serait pas réalisable. Cependant, l'idée d'organiser une AG avec déjeuner, une AG-événement léger, pour ainsi dire, a été considérée comme réaliste par le comité de performance, c'est pourquoi il s'en est tenu à cette idée.

Entre-temps, la situation épidémiologique s'est quelque peu calmée, mais elle reste trop fragile pour garantir la sécurité de la planification.

Le cœur lourd et en raison de la grande incertitude qui plane sur la planification, le Conseil d'administration de l'Association a décidé, lors de sa première réunion de la nouvelle année, de renoncer néanmoins à un événement physique et de tenir la 51° Assemblée générale 2021 le vendredi 28 mai 2021 sous forme numérique au bureau, Neugutstrasse 12, à 8304 Wallisellen, et sans la présence physique des membres. Les points à l'ordre du jour seront limités au minimum légal.

Tous les membres industriels et commerçants pourront exercer leurs droits en votant par écrit ou par voie électronique. Le lien vers le vote numérique ainsi que toutes les informations nécessaires sur la 51° assemblée générale annuelle 2021 seront envoyées aux membres en temps voulu.

Les propositions, questions ou suggestions individuelles pourront être soumises par écrit du ler au 16 avril 2021 à l'adresse postale suivante: ASCP, case postale, 8304 Wallisellen ou par courriel à info@farbenschweiz.ch.

Le conseil d'administration de l'ASCP tient à remercier tous les membres de l'industrie et du commerce pour leur compréhension et leur souhaite une année civile 2021 réussie malgré la situation instable et difficile.

«Nous continuons à vivre des moments difficiles et exceptionnels, car le coronavirus nous oblige actuellement tout un chacun à changer son mode de pensée et à se réorganiser. Nous espérons pouvoir revenir bientôt à la «normalité» et réaliser nos manifestations prévues dans le format habituel,» dit Beat Capelli, président de l'ASCP.

Die «appli-tech digital» war ein Erfolg

Am 17. Februar 2021 ist die «appli-tech digital» erfolgreich zu Ende gegangen. Während zwei Wochen haben sich rund 3 700 Fachpersonen aus der Maler- und Gipserbranche, dem Trockenbau und der Dämmung an der «appli-tech digital» informiert und inspirieren lassen.



Vom 3. bis 17. Februar 2021 fand die appli-tech erstmals im digitalen Format statt. Insgesamt haben sich 3700 Fachpersonen für die «appli-tech digital» registriert. Jeder Besucher und jede Besucherin hat sich durchschnittlich 6 Mal an der «appli-tech digital» eingeloggt und dabei 25 Beiträge der Aussteller angeschaut. Den Fachpersonen standen rund 230 Beiträge der Aussteller sowie 23 Referate in 14 Webinaren zur Verfügung. All diese Inhalte sind auf grosses Interesse gestossen: So wurden während der «appli-tech digital» rund 90000 Seitenaufrufe verzeichnet.

Gemeinsam etwas bewirkt

Mit diesen Zahlen zeigen sich die Verantwortlichen zufrieden: «Ich freue mich, dass wir mit der (appli-tech digital) in der Branche etwas bewegen konnten. Wir haben etwas Neues gewagt und viele positive Rückmeldungen erhalten», sagt Messeleiterin Ursula Gerber. Im Sommer 2020 musste die appli-tech, die Fachmesse für die Maler- und Gipserbranchen, Trockenbau und Dämmung, aufgrund der Corona-Pandemie auf den 2. bis 4. Februar 2022 verschoben werden. Damit sich die Branche trotzdem treffen und über Neuheiten sowie

Trends informieren konnte, haben die Organisatoren mit der «appli-tech digital» eine optimale Alternative geschaffen. Auch Mario Freda, Zentralpräsident des SMGV und Präsident des Messekomitees zieht ein positives Fazit: «Wir konnten dank der (appli-tech digital) unseren bewährten Marktblitz trotz Veranstaltungsverbot als Webinar durchführen.» Die digitale Veranstaltung sei ein wichtiges Instrument gewesen, um auch in dieser Zeit mit den Mitgliedern und weiteren Interessierten im Austausch zu bleiben.

webuild.plus – neuer digitaler Branchentreffpunkt

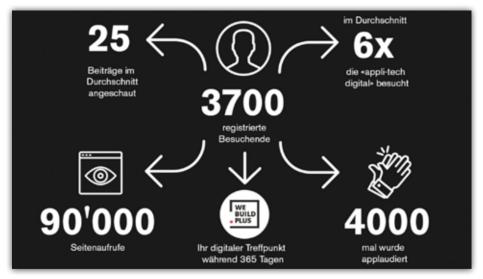
«Wir sind überzeugt, dass es auch in Zukunft eine digitale Ergänzung zur Fachmesse braucht», erklärt Ursula Gerber. Aus diesem Grund wurde mit dem Abschluss der «appli-tech digital» der neue digitale Branchentreffpunkt webuild.plus lanciert. «Um eine Branche langfristig erfolgreich zu machen, müssen die richtigen Menschen zusammentreffen», sagt die Messeleiterin. Eine etablierte Plattform für das persönliche Treffen wird alle drei Jahre durch die appli-tech geboten. Künftig sollen Anbieter und Nutzer jedoch mit webuild.plus

auch in der Zeit dazwischen einen Ort des Austausches haben.

Erstmals den «Schweizer Preis für Putz und Farbe» vergeben

Ein Highlight der «appli-tech digital» war der neu lancierte «Schweizer Preis für Putz und Farbe». Die Jury um Jurypräsident Stefan Cadosch, Präsident SIA Schweiz, vergab in einem vielbeachteten Live-Stream sieben Preise. Cadosch hatte lobende Worte für die 37 eingereichten Projekte: «Die Vielfalt der Beiträge zeigt ein hohes Mass an Inspiration auf, wie die Themen Putz und Farbe am Bauwerk immer wieder neu gedacht werden können.»

Die Siegerprojekte sind in der Kategorie Putzfassade und Farbgestaltung: Haus Holdergasse, Vaduz (Gold), Kloster Maria Opferung (Silber), Bâtiment CODHA, Ecoquartier Jonction, Genève (Bronze). In der Kategorie Innenraumgestaltung: Schulhaus am Ekkarthof (Gold), Hofcafé Rathaus zum äusseren Stand (Silber), Haus Holdergasse, Vaduz (Bronze). Der Sonderpreis für die Gesamtwirkung von Putz und Farbe ging an die Wohnüberbauung Oberzelg, Winterthur-Sennhof, der Publikumspreis an das Projekt EFH Iseli, Abtwil.





Sponsoren Sponsors

GV-Sponsorentafel –Herzlichen Dank für die Geduld und Unterstützung!

Es wäre so ein schöner Jubiläumsanlass geworden, die 50. Generalversammlung 2020, und namhafte Firmen aus dem Lieferantenkreis haben dieses Branchenhighlight mit einem grosszügigen Sponsoring unterstützt.

Bedauerlicherweise hat die Corona-Pandemie sämtliche Pläne fürs Jahr 2020 zunichte gemacht und diese Feier vereitelt. Mit optimistischem Blick nach vorne, wurde der GV-Anlass aufs neue Jahr 2021 verschoben: selber Ort, gleiches Programm und mit an Bord die selbigen Sponsoren.

Nun stehen wir ein Jahr später wiederum vor der gleichen Situation, welche auch 2021 coronabedingt keinen GV-Anlass für die Mitglieder zulässt. Unsere Sponsoren bleiben uns aber treu, und so wird deren finanzieller Beitrag auf die GV 2022 übertragen.

Wir möchten es daher nicht versäumen, diesen treuen Sponsoren von Herzen für ihren pekuniären Beitrag und ihre Geduld zu danken. Folgende Firmen haben sich für ein Sponsoring entschieden und unterstützen die nächste physisch stattfindende GV-Veranstaltung:

AG: Notre tableau des donateurs – Merci beaucoup pour votre patience et votre soutien!

La 50° assemblée générale annuelle en 2020 aurait été un si bel événement anniversaire, et des entreprises bien connues du cercle des fournisseurs ont soutenu ce point culminant de la branche grâce à un généreux parrainage.

Malheureusement, la pandémie de Corona a fait échouer tous les plans pour 2020 et a contrecarré cette célébration. Dans une perspective optimiste, l'AG a été reportée à la nouvelle année 2021: même lieu, même programme et avec les mêmes donateurs à bord.

Aujourd'hui, un an plus tard, nous sommes à nouveau confrontés à la même situation, qui, en 2021 également, ne permet pas la tenue d'une assemblée générale pour les membres en raison de la couronne. Cependant, nos donateurs nous restent fidèles, et leur contribution financière sera donc reportée à l'AG de 2022.

Nous tenons donc à remercier du fond du cœur ces fidèles donateurs pour leur contribution financière et leur patience. Les entreprises suivantes ont décidé de sponsoriser et de soutenir la prochaine manifestation physique de l'AG:



Schweizer Datenschutzgesetz: Vier Aspekte sind zentral – Neuerungen nicht unterschätzen!

Das totalrevidierte Schweizer Datenschutzgesetz (DSG) ist vom Parlament am 25. September 2020 angenommen worden. Der Schweizer Bundesrat wird daher das neue DSG mit hoher Wahrscheinlichkeit auf Anfang 2022 in Kraft setzen. Das neue DSG lehnt sich im Kern näher an die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union vom 25. Mai 2018 an und hat keine Übergangsfristen oder -bestimmungen vorgesehen.

Für alle Schweizer Unternehmen gilt demnach: Die verschiedenen gesetzlichen Neuerungen sind im unternehmerischen Einzelfall von den Verantwortlichen bis Ende des Jahres 2021 zu bewerten und gegebenenfalls sind unternehmerspezifische Anpassungen erforderlich.

Angemessenheitsbeschluss

Mit der parlamentarischen Verabschiedung des neuen DSG wird auch das erklärte Ziel verfolgt, dass die zuständige EU-Kommission vor dem Hintergrund des permanenten Datenaustausches von Personendaten mit der Europäischen Union den sogenannten Angemessenheitsbeschluss fällt und damit der neue Datenschutz den europäischen Anforderungen zu genügen weiss. Mit diesem europäischen Angemessenheitsbeschluss wären die Schweizer Unternehmen dann nicht gezwungen, mit allen Datenaustauschpartnern aus der EU einzelne Verträge abschliessen zu müssen.

Wichtige Änderungen des neuen DSG sind zusammengefasst in den folgenden vier Themenbereichen zu nennen:



- a) Informationspflichten;
- b) Eigenverantwortung und Prävention;
 - Datenschutzaufsicht;
- d) Strafbestimmungen.

Daten-Portabilität

Eine der wichtigsten Änderung ist, dass sich der Datenschutz nur noch auf natürliche Personen beschränkt und nicht mehr wie bisher auch juristische Personen umfasst. Den betroffenen Personen wird unter dem neuen DSG zudem das Recht eingeräumt, neben dem bisherigen zentralen Auskunftsrecht neu auch die Datenherausgabe oder -übertragung zu verlangen (sogenannte Daten-Portabilität). Für ausländische und Schweizer Unternehmen mit mehr als 250 Angestellten wird zudem obligatorisch ein Verzeichnis der Datenbearbeitung verlangt.

Loi suisse sur la protection des données: 4 aspects sont essentiels – ne sous-estimez pas les innovations!

La loi suisse sur la protection des données (LPD), entièrement révisée, a été adoptée par le Parlement le 25 septembre 2020. Le Conseil fédéral suisse fera très probablement entrer en vigueur la nouvelle LPD au début de l'année 2022. Le cœur de la nouvelle LPD est plus proche du règlement général de l'Union européenne sur la protection des données (RGPD) du 25 mai 2018 et ne comporte pas de délais ni de dispositions transitoires.

En conséquence, les dispositions suivantes s'appliquent à toutes les entreprises suisses: Les différentes innovations juridiques doivent être évaluées dans le cas individuel de l'entreprise par les parties responsables d'ici la fin 2021 et, si nécessaire, des ajustements spécifiques à l'entreprise sont nécessaires.

Résolution d'opportunité

L'adoption parlementaire de la nouvelle LPD poursuit également l'objectif déclaré que la Commission européenne compétente, dans le contexte de l'échange permanent de données à caractère personnel avec l'Union européenne, émette la décision dite d'adéquation et que la nouvelle protection des données sache ainsi répondre aux exigences européennes. Grâce à cette décision d'adéquation européenne, les entreprises suisses ne seraient plus contraintes de conclure des contrats individuels avec tous les partenaires de l'UE en matière d'échange de données.

Les quatre sujets suivants résument les changements importants apportés à la nouvelle LPD:



- Obligations d'information;
 - Responsabilité personnelle et prévention;
 - Contrôle de la protection des données;
 - Dispositions pénales.

Portabilité des données

a)

b)

c)

L'un des changements les plus importants est que la protection des données est désormais limitée aux seules personnes physiques et n'inclut plus les personnes morales comme auparavant. Dans le cadre de la nouvelle LPD les personnes concernées se voient également accorder le droit de demander la divulgation ou le transfert de données (ce qu'on appelle la portabilité des données) en plus du droit central d'information qui existait auparavant. Pour les entreprises étrangères et suisses de plus de 250 employés, un registre du traitement des données sera également obligatoire.

Hohe Bussen bei Vorsatz

Die Datenschutzaufsicht wird durch die Stellung des Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) klar gestärkt, und die strafrechtlichen Gesetzesbestimmungen sind ebenfalls nicht zu unterschätzen, denn das neue DSG sieht bei vorsätzlichem, strafrelevantem Verhalten Bussen von bis zu 250 000.00 CHF vor. Zwar wurde im abgeschlossenen Gesetzgebungsverfahren allseits angekündigt, die strafrechtlichen Sanktionen werden sich nur gegen Führungspersonen richten, doch wie bei all solch zuvor abgegebenen Versprechungen wird der Härtetest später in der Praxis gefällt.

Website und Online-Shop

Schweizer Unternehmen mit einer Website und/oder Online-Shop müssen spätestens mit der Inkraftsetzung des neuen DSG eine rechtssichere Datenschutzerklärung erarbeitet haben, andernfalls laufen die Unternehmen Gefahr die neuen Gesetzesvorschriften nicht einzuhalten und in der Folge gebüsst zu werden. Eine «kostenlose» Standard-Vorlage oder eine allgemeine Datenschutzerklärung aus irgendeinem Datenschutz-Generator aus dem Netz ist nicht empfehlenswert. Solche Vorlagen sind nicht oder nur in den seltensten Fällen auf die tatsächlichen, inhaltlichen und technischen Begebenheiten einer Website oder eines firmenspezifischen Online-Shops abgestimmt und sind demzufolge mit hohen rechtlichen Unsicherheiten behaftet.

Keine Übergangsfristen

Das anstehende Geschäftsjahr 2021 sollte von den Unternehmungen aktiv genutzt werden, um die notwendigen Anpassungen zu identifizieren und frühzeitig gesetzeskonform zu handeln. Das Thema «Datenschutz» wird ohne Frage in einer immer technologie-lastigeren Gesellschaft und Wirtschaft stets wichtiger und kann vom verantwortungsvollen Unternehmer nicht mehr ignoriert werden.

Alle Mitglieder aus Industrie und Handel sind zum wichtigen Thema «Datenschutz» und zum neuen DSG eingeladen, laufend die auf die Branche abgestimmte Berichterstattung mit praxisbezogenen Hilfestellungen und Kommentaren auf der Website des Verbandes und in der Verbandszeitschrift perspective aufmerksam mit zu verfolgen.

Gute Beispiele von Websites mit wertvollen Informationen zum neuen DSG (ab 2022):

- a) Aktuelle und allgemeine Informationen zum neuen DSG: www.bj.admin.ch/bj/de/home/staat/gesetzgebung/datenschutz-staerkung.html
- b) Praxisbezogene Übersicht über das DSG mit wertvollen Praxistests für die KMU: www.wechselzone.ch
- c) Für Unternehmer mit einer Juristenbrille und der Beitrag ist hier für einmal in verdankenswerter Weise im Volltext frei abrufbar. Ein Dank an den Verfasser! www.rosenthal.ch (David Rosenthal, Das neue Datenschutzgesetz, in: Jusletter vom 16. November 2020.)

Amendes élevées pour intention

La surveillance de la protection des données est clairement renforcée par la position du Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT). Les dispositions pénales ne doivent pas non plus être sous-estimées, car la nouvelle LPD prévoit des amendes pouvant aller jusqu'à 250000 francs en cas de comportement criminel intentionnel. Bien qu'il ait été annoncé de toutes parts dans le cadre du processus législatif achevé que les sanctions pénales ne seraient dirigées que contre le personnel de direction, comme pour toutes les promesses faites précédemment, l'épreuve de vérité viendra plus tard dans la pratique.

Site web et boutique en ligne

Les entreprises suisses ayant un site web et/ou une boutique en ligne doivent avoir établi une déclaration de protection des données conforme à la loi au plus tard au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle LPD, faute de quoi les entreprises risquent de ne pas se conformer aux nouvelles dispositions légales et d'être ensuite sanctionnées par une amende.

Un modèle standard «gratuit» ou une déclaration générale de protection des données provenant d'un générateur de protection des données sur Internet n'est pas recommandé. Ces modèles ne sont pas, ou seulement dans de rares cas, adaptés aux circonstances réelles, liées au contenu et techniques d'un site web ou d'une boutique en ligne spécifique à une entreprise et sont donc entachés d'une grande insécurité juridique.

Aucune période de transition

L'exercice financier 2021 à venir devrait être activement utilisé par les entreprises pour identifier les ajustements nécessaires et agir de manière conforme à la législation à un stade précoce. Le thème de la «protection des données» devient sans aucun doute de plus en plus important dans une société et une économie de plus en plus axées sur la technologie et ne peut plus être ignoré par l'entrepreneur responsable.

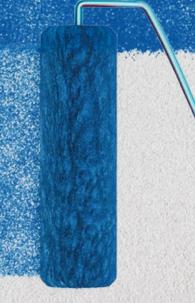
Tous les membres de l'industrie et du commerce sont invités à suivre de près et en permanence le thème important de la «protection des données» et de la nouvelle LPD, avec des rapports adaptés au secteur, une assistance pratique et des commentaires sur le site web de l'association et dans perspective, le magazine de l'association.

Bons exemples de sites web contenant des informations utiles sur la nouvelle LPD (à partir de 2022):

- a) Informations générales et actualisées sur la nouvelle LPD: https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/staat/gesetzgebung/ datenschutzstaerkung.html
- b) Aperçu pratique de la LPD avec de précieux tests pratiques pour les PME: www.wechselzone.ch (seulement en allemand)
- Pour les entrepreneurs avec des lunettes juridiques: www.rosenthal.ch (David Rosenthal, The New Data Protec- tion Act, dans: Jusletter, 16 novembre 2020). (Malheureusement aussi seulement en allemand)

TESTENSIE UNSERE NEUENBAUFARBEN JETZT KOSTENLOS!









QR-Code scannen oder auf www.baufarben-teknos.ch gehen und bestellen

Die Konsumentenpreise sind im Februar um 0,2% gestiegen

Der Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) stieg im Februar 2021 im Vergleich zum Vormonat um 0,2% und erreichte den Stand von 100,2 Punkten (Dezember 2020 = 100). Gegenüber dem entsprechenden Vorjahresmonat betrug die Teuerung –0,5%. Dies geht aus den Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) hervor.

Der Anstieg um 0,2% im Vergleich zum Vormonat ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen, unter anderem auf die höheren Preise für Bekleidung und Schuhe nach dem Ende des Winterausverkaufs. Die Preise für Wohnungsmieten sind ebenfalls gestiegen, ebenso jene für Treibstoffe. Die Preise für Beeren und Sanitätsmaterial sind hingegen gesunken.

Qualität der Resultate

Die aktuelle COVID-19-Pandemie betrifft die Gesellschaft und die Wirtschaft in grossem Ausmass. Auch und gerade unter diesen schwierigen Umständen muss das Bundesamt für Statistik (BFS) der breiten Öffentlichkeit, den Entscheidungsträgerinnen und -trägern sowie den Medien zuverlässige Daten liefern.

Im Februar 2021 konnten alle Preise nach Erhebungsplan erhoben werden, dies mit Ausnahme der folgenden Bereiche, für die gewisse Preise fehlen: Bekleidung, Haushaltswaren, Sport- und Campingartikel, Spiele und Spielzeug, Pauschalreisen, Flugtarife, Restaurants und Reiseartikel. Für die Pauschalreisen, Flugtarife und Bekleidung wurde die gemessene Preisentwicklung der erfassbaren Preise für die fehlenden Preise der

gleichen Kategorie übernommen, was deren Einfluss auf die Ergebnisse neutralisiert. Für die Preise in anderen Bereichen wurden die Preise der Vorperiode fortgeschrieben. Mit Ausnahme dieser Kategorien entspricht die Qualität der Erhebungen für den LIK im Februar 2021 den üblichen Standards.

Harmonisierter Verbraucherpreisindex (HVPI)

Im Januar 2021 lag der harmonisierte Verbraucherpreisindex der Schweiz bei 100,24 Punkten (Basis 2015=100). Dies entspricht einer Veränderungsrate von 0,0 Prozent gegenüber dem Vormonat und von –0,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat.

Im Februar 2021 lag der harmonisierte Verbraucherpreisindex der Schweiz (HVPI) bei 100,32 Punkten (Basis 2015 = 100). Dies entspricht einer Veränderungsrate von +0,1% gegenüber dem Vormonat und von -0,4% im Vergleich zum Vorjahresmonat. Aufgrund der Auswirkungen der Pandemie wurden für den HVPI die gleichen Imputationstechniken für fehlende Preise eingeführt, die für den LIK verwendet werden.

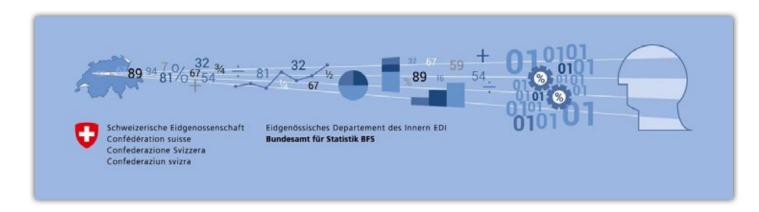
Der HVPI ist ein zusätzlicher Teuerungsindikator, den die EU-Mitgliedsländer

nach einer gemeinsamen Methode erstellen. Anhand dieses Indexes kann die Teuerung in der Schweiz mit jener in den europäischen Ländern verglichen werden

Die Ergebnisse werden von Eurostat, dem statistischen Amt der EU, nach einem festen Zeitplan veröffentlicht. Auf der Website www.hvpi.bfs.admin.ch publiziert das BFS einen Vergleich der Teuerung in der Schweiz mit jener in Europa. Die Website enthält ausserdem Informationen zur Methode und zur Gewichtung 2021 des HVPI-Warenkorbs sowie die Publikation «BFS Aktuell» zum Thema HVPI. Eurostat publiziert die HVPI vom Februar 2021 der übrigen europäischen Länder am 17. März 2021. Sämtliche HVPI-Ergebnisse sind unter folgender Adresse zu finden: https://ec.europa. eu/eurostat/de/web/hicp

Neue Publikation: Gewichtung 2021

Die Publikation des BFS «Landesindex der Konsumentenpreise: Gewichtung 2021» können Sie unter https://www.bfs. admin.ch/news/de/2021-0078 herunterladen:



PEKA: Exklusiver Vertrieb von **«Hänseler Desinfect»** Desinfektionsmittel für Hände und Oberflächen

Die PEKA Pinselfabrik AG aus Ebnat-Kappel zeichnet sich neu für die Branche (Maler) als exklusiver Vertriebspartner von «Hänseler Desinfect» für Hand- und Oberflächen-Desinfektionsmittel verantwortlich.

In einem aufwändigen Verfahren sind die mit einer offiziellen Biozid Zulassung durch Swissmedic (BAG CHZN5923) zugelassenen und auf die Firma Hänseler AG eingetragenen Swiss-Made-Produkte entwickelt und auf den Markt gebracht worden. Diese Schweizer Produkte sind nun exklusiv bei PEKA, Ebnat-Kappel, bestellbar.

Um das COVID19-Schutzsortiment für die Malerbranche abzurunden, führt PEKA aber nicht nur die beiden Desinfektionsprodukte «Hänseler Desinfect Hände-Desinfektion» und «Hänseler Desinfect Oberflächen-Desinfektion» im Sortiment, sondern auch Hygiene- und Schutzmasken FFP2. Mehr Infos sind unter www.pekashop.ch zu finden.



aarolac ag

Wir suchen Sie per sofort oder nach Vereinbarung als

Produktionsmitarbeiter/In Coloristik Farben und Lacke 100%

Wir sind ein unabhängiger Schweizer Hersteller von Lacken und Farben für die Bereiche Baumalerei, Industrie, Holzindustrie und Korrosionsschutz.

Ihr zukünftiger Aufgabenbereich umfasst:

- Sie sind verantwortlich für die Betreuung, Wartung, Reinigung unserer vollautomatischen Dosieranlage
- Sie bearbeiten speditiv die laufenden- und eingehenden Kundenaufträge anhand von Mischrezepturen und führen Vorprüfungen durch
- Sie führen Farbtonkorrekturen und Nachbesserung von Farbrezepturen aus
- Sie stellen die Lagerbestände von Basismaterialien und Pigmentpasten sicher
- Sie führen coloristische- und labortechnische Arbeiten in der Qualitätssicherung aus
- Sie helfen uns im ganzen Betrieb bei personellen Engpässen

Was Sie qualifiziert:

- Sie haben eine abgeschlossene Berufslehre, vorzugsweise als Autolackierer/In, Maler/In oder haben in einem Farbendepot mit den Dosieranlagen gearbeitet
- Sie haben Erfahrung als Produktionsmitarbeiter/In im Bereich Herstellung von Farben und Lacken
- Sie verfügen über Kenntnisse auf dem Gebiet der Herstellung von Farben und Lacken
- Sie verfügen über ein sehr gutes Farbsehvermögen und erkennen feine Farbnuancen
- Sie haben gute mathematische Grundkenntnisse
- Sie freuen sich auf eine selbstständige und eigenverantwortliche Arbeitsweise, sind aber genauso fähig im Team zu arbeiten.
- Sie bringen sehr gute PC-Kenntnisse mit
- Sie sind flexibel, belastbar und zuverlässig
- Es ist für Sie selbstverständlich, exakt und sauber zu arbeiten
- Sie verfügen über sehr gute Deutschkenntnisse

Was wir Ihnen bieten:

- Eine interessante und vielseitige Dauerstelle in einem kleinen Team
- Umfassende Einarbeitung
- Sehr gute Sozialleistungen

Wenn Sie sich für diese spannende und vielseitige Tätigkeit interessieren, senden Sie bitte Ihr elektronisches Bewerbungsdossier an unser Personalbüro personaladmin@aarolac.ch

AAROLAC AG, Lack- und Farbenfabrik

Suhrenmattengässli 4,5036 Oberentfelden, T +41 062 737 46 00

2 Methoden, wie Sie leistungsschwachen Lernenden zum Erfolg verhelfen

Es gibt Lernende, die sich prächtig entwickeln, von Tag zu Tag mehr lernen und schnell zu wertvollen Mitarbeitenden werden. Die meisten jedoch brauchen etwas mehr Unterstützung. Hier sind die Berufsbildner und Berufsbildnerinnen gefragt. An ihnen liegt es die Lernenden individuell zu betreuen und zu unterstützen, sodass Defizite ausgeglichen werden können.

Nicht immer gelingt der Übertritt vom Schulalltag in die Lehrzeit optimal. Oftmals gibt es Startschwierigkeiten. Einige Jugendliche haben so ihre Probleme im Arbeitsalltag Fuss zu fassen und mit den neuen Anforderungen erfolgreich umzugehen. Deswegen gehe ich der Frage nach, wie wir diese jungen Lernenden betreuen und in ihrer Entwicklung optimal unterstützen können.

Betreuung leistungsschwacher Lernender

Eines ist wohl klar: Die Jugendlichen sind nicht nur mit den Herausforderungen

des Arbeits- und Schulalltags konfrontiert. Sie befinden sich auch mitten in einer zwar spannenden aber auch turbulenten Entwicklungsphase. Der ein oder andere fühlt sich zu Hause von den Eltern nicht mehr verstanden. Andere haben Liebeskummer oder Versagensängste. Einige wurden oder werden gemobbt und wieder andere machen ihr Glück von der Anerkennung in den sozialen Medien stark abhängig. Jetzt auch noch mit den Anforderungen des neu zu erlernenden Berufs umgehen, im Lehrbetrieb Fuss zu fassen und gleichzeitig der Berufsfachschule im Stoff mitzukommen, ist nicht

immer einfach. Deswegen ist es besonders wichtig, dass die Lernenden betreut und individuell unterstütz werden. Wir haben die zwei wichtigsten Methoden zur Betreuung leistungsschwächerer Lernender vorgestellt:

Methode I: Stützunterricht im Lehrbetrieb

Wir tun gut daran, die Lernenden ernst zu nehmen – mit all ihren Sorgen und Bedürfnissen. Das heisst auch, dass wir sie gut kennen müssen. Dazu gehört auch, nachzufragen, wie es ihnen geht. Berufsbildner und Beurfsbildnerinnen



sollen im Optimalfall zur Vertrauens- und Bezugsperson der Jugendlichen werden. Wenn die Lernenden in der Berufsfachschule nicht mehr mithalten können und sich dies in schlechten Noten niederschlägt, sind die Lehrbetriebe besonders gefordert. Ich habe bei Peter Artho, Inhaber der Firma artho bodenideen nachgefragt, wie er mit solchen Herausforderungen umgeht. Für ihn ist klar: «Schulschwache Lernende müssen ganz eng begleitet werden. Dies ist zwar mit viel Aufwand des Lehrbetriebes verbunden - lohnt sich aber auf jeden Fall». Grundsätzlich möchte Peter Artho als Berufsbildner alle Noten der Lernenden sehen. Bei einer ungenügenden Note müssen die Lernenden am Samstagvormittag ins Geschäft kommen. Dort schaut er oder einer seiner Mitarbeitenden die Prüfung mit dem Jugendlichen nochmals an und schliesst die Wissenslücken. Viele Lernenden schätzen diese angeordnete Lernzeit im Betrieb, da es dort nicht nur keine Ablenkung gibt, sondern die Lernenden auch I:I betreut werden.

Methode 2: Stützunterricht in Berufsfachschulen

Auch die Berufsschulen fördern lernschwache Jugendliche. Alois Oswald, Leiter Förderbereich der GBS St. Gallen, erklärt: «Die Angebote für die Lernenden sind kostenlos und finden ausserhalb des Berufsfachschulunterrichts regulären statt.» Es gebe drei Förderbereiche: Lern- und Arbeitsstrategien, Deutschkompetenzen und fachspezifische Inhalte. Bei Letzteren ist die Förderung individuell auf die Bedürfnisse der Lernenden angepasst, z. B. Grundlagen Rechnen für Dienstleistungsberufe oder Mathematik für technische Berufe.

Vorteile individueller Betreuung von Lernenden für den Lehrbetrieb Natürlich benötigen die Jugendlichen eine individuelle Unterstützung. Von den folgenden Punkten können aber alle Lernenden profitieren. Und Sie Lehrbetrieb auch, wenn Sie:

ein angenehmes Arbeitsklima im Lehrbetrieb schaffen;

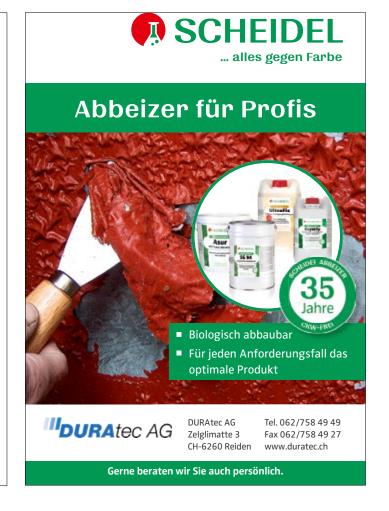
- ein Vertrauensverhältnis zu den Lernenden aufbauen:
- Interesse an der Person zeigen und sie ernst nehmen;
- nachfragen, wo Unterstützung gewünscht oder benötigt wird;
- gemeinsam mit den Lernenden Lösungen finden;
- Lern- und Arbeitsziele definieren;
- aktive Unterstützung bei schulischen Problemen anbieten:
- externe Angebote (z. B. Stützkurse der Berufsschule) aufzeigen;
- Lernende für die Arbeit begeistern und die Freude daran vorleben;
- den Lernenden Grosses zutrauen und das Risiko hinnehmen, ab und zu enttäuscht zu werden.

Bleiben Sie mit den Jugendlichen in Beziehung und begleiten Sie die Lernenden auf ihrem Weg. Ihre Arbeit wird sich auszahlen.

Autorin dieses Beitrages: Franziska Fäh, Projektleiterin Verein Triebwerk, Region St. Gallen info@verein-triebwerk.ch

Hier könnte Ihre Anzeige stehen. Werbung schafft Arbeitsplätze!

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



In tiefer Trauer und mit grossem Respekt nehmen wir Abschied von unserem ehemaligen Vorstandsmitglied des Verbandes Schweizerischer Farbenfachhändler (VSF)

Christian Elmiger-Estermann

* 17. Januar 1956 † 3. Januar 2021

Christian Elmiger übernahm im Jahre 1988 die Farben Shop AG von seinem Vater und Gründer Josef Elmiger. Er führte das Unternehmen mit den Werten weiter, die schon für seinen Vater wichtig waren. Christian steuerte das «Schiff» Farben Shop AG als Kapitän bis Ende 2019 durch jeden Sturm in sichere Gewässer.

Seine Tatkraft, die Freude und das Interesse an den Menschen, sein Verantwortungsgefühl und seine Achtsamkeit prägten das Leben von Christian. Er war ein herzensguter Mensch.

Wie sein Vater Josef (Vorstandsmitglied VSF von 1979 bis 1985) engagierte sich auch Christian Elmiger für den VSF. Mit grosser Anerkennung, Wertschätzung und Dankbarkeit blicken wir auf sein Wirken im VSF zurück. Christian Elmiger war von 1996 bis im Jahre 2002 Vorstandsmitglied.



Der Verband lag Christian immer am Herzen. Auch nach seiner Zeit als Vorstandsmitglied blieb er immer in Kontakt mit seinen ehemaligen Kollegen und verfolgte die Tätigkeit des VSF mit Interesse. Es ist auch Christian Elmiger zu verdanken, dass ich mich seit 2003 und bis heute im VSF-Vorstand engagiere.

Seine leidvolle Krankheit hat er mit Würde getragen. Sein Leben im Frieden vollendet. Wir werden unseren Freund Christian Elmiger immer in ehrenvollem Andenken bewahren.

Seiner Frau Theres und der Trauerfamilie sprechen wir - im Namen des gesamten VSF-Vorstandes - unsere aufrichtige Anteilnahme aus.

Bruno Guzzo
VSF-Vorstand und Geschäftsstelle

Alles hat seine Zeit,
es gibt eine Zeit der Freude,
eine Zeit der Stille,
eine Zeit des Schmerzes,
der Trauer und
eine Zeit der dankbaren Erinnerung

2 | CPRO - 2K Sprühlacke



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











Sortiment:

Gebinde: 250 ml

2K Epoxy-Grundierungen

2K-PU-Lacke. diverse RAL-Farben









VERY HARD



PETROL





2K-Klarlacke: hochglanz, matt

Vorteile:

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









RODARO GmbH Erlistrasse 3 CH - 6403 Küssnacht am Rigi Tel: 041 / 390 14 53

info@rodaro.ch www.rodaro.ch

«Ein neues Berufsbild mit enormem **Zukunftspotenzial!»**

Nicht allein der Handel, sondern die gesamte Schweizer Wirtschaft erlebt momentan einen «Digitalisierungs-Tsunami» – durch die COVID-19-Pandemie noch stark beschleunigt. Man sucht dringend die entsprechenden Fachleute. Die angedachte neue Berufslehre «E-Commerce» sei deshalb das Gebot der Stunde, meint Swissavant Präsident Andreas Müller. Der Verband Swissavant hat die Implementierung dieser neuen Berufsausbildung proaktiv an die Hand genommen und begleitet die strategische und operative Umsetzung federführend.

«Un nouveau profil de profession avec un grand **potentiel d'avenir!**»

Non seulement le secteur de la vente au détail, mais aussi l'ensemble de l'économie suisse connaît actuellement un «tsunami de la numérisation» – accéléré par la pandémie COVID 19. Il y a un besoin urgent de spécialistes compétents. Le nouvel apprentissage «e-commerce» envisagé est donc à l'ordre du jour, déclare Andreas Müller, président de Swissavant. L'association Swissavant a adopté une approche proactive pour implémenter cette nouvelle formation professionnelle en assumant le rôle de chef de file de sa mise en œuvre stratégique et opérationnelle.



Es brennt ihm regelrecht unter den Nägeln, das Thema! Mehr noch, die Realisierung der neuen Berufslehre «E-Commerce», möglichst noch in seiner Präsidialzeit; hat für Andreas Müller augenscheinlich erste Priorität. Die Schweizer Wirtschaft fordere Fachkräfte – zunehmend ungeduldig – die neue Berufsausbildung sei somit die richtige Antwort auf den digitalen Zeitgeist. Es geht um praktische Handlungskompetenz im digitalen Berufs- und Geschäftsalltag: «Ohne digitale Prozesse können wir nicht mehr überleben und erfolgreich wirtschaften. Deshalb sind die Fachleute dazu wichtig – und dringend gesucht!»

Herr Müller, für das allgemeine Verständnis: Was lernt ein junger Mensch, wenn er sich für die neue Berufslehre «E-Commerce» entscheidet?

Wir wollen die neue berufliche Ausbildung breit ansiedeln, denn

Pour lui, c'est un sujet vraiment urgent! De plus, la réalisation du nouvel apprentissage «e-commerce», si possible pendant sa présidence, est apparemment la première priorité d'Andreas Müller. L'économie suisse demande des travailleurs qualifiés – de plus en plus impatiemment – et la nouvelle formation professionnelle est donc la bonne réponse aux préoccupations actuelles. Il s'agit d'une compétence d'action pratique dans la vie quotidienne des professionnels et des entreprises numériques: «Sans les processus numériques, nous ne pouvons plus survivre et faire des affaires avec succès. C'est pourquoi il est important – et urgent – d'avoir des professionnels pour cela».

M. Müller, pour la compréhension générale: qu'apprend un jeune lorsqu'il choisit la nouvelle formation professionnelle «e-commerce»?



E-Commerce betrifft ja nicht nur Handel und Verkauf. Banken, Versicherungen, Produktionsunternehmen, Dienstleister, Verwaltungen, Logistiker und Grossverteiler – überall greifen heute Informations- und Geschäftsprozesse ineinander, die zurzeit mit Volldampf digital ergänzt oder vollständig digitalisiert werden. Diese gilt es integral zu verstehen, zu pflegen und zu gestalten. Sämtliche Unternehmungen mit digitalem Geschäftsmodell sind also potenzielle Ausbildungsbetriebe. Es kommt auf die Ausbildungsrichtung an, für die sich ein junger Mensch beim Berufseinstieg entscheidet.

Wenn wir beim Fachhandel bleiben: Wie und wo wird man sich mit dem Abschluss «E-Commerce» wiederfinden?

Wenn ich hier aus der Sicht «Ausbildungsrichtung Handel» antworten darf: Im Prinzip in jeder Unternehmung, die einen Web-Shop hat - oder einen aufbauen möchte. Die praxisorientierte Berufslehre befähigt die Absolventen, einen Shop zu führen, aktuell zu halten, ihn auszubauen und zu verlinken, immer wieder präsent zu machen. Relevante Contents aufzubereiten, das Marketing zu strukturieren und vorantreiben, neue Kundengruppen erreichen und anbinden ... der Beruf orientiert sich an den aktuellen Bedürfnissen des Marktes, eigentlich an allen kommerziellen Aktivitäten unserer Schweizer Wirtschaft. Die Bedürfnisse vonseiten der Wirtschaft und Unternehmungen sind riesig und entwickeln sich rasant immer weiter. Darum sehe ich für ausgebildete Berufsleute «E-Commerce» hervorragende Marktchancen.

Spielt allenfalls die aktuelle Pandemie eine Rolle im Ganzen?

Absolut! Wir haben ab Mitte März 2020 schlagartig auf digitale Prozesse umstellen müssen. Glücklich alle, die bereits auf entsprechende digitale Strukturen zurückgreifen konnten. Bei den Kunden ist das Online-Shopping auf einmal selbstverständlich geworden, die Zuwächse in diesem digitalen Kanal waren rasant. Ich vergleiche COVID-19 in Bezug auf die Veränderungen im Schweizer Detailhandel mit einem Brandbeschleuniger. Ein Zurück ist hier undenkbar, wir wollen und müssen das Beste aus der Situation machen - auch mit der neuen Berufsausbildung «E-Commerce».

Nous voulons que la nouvelle formation professionnelle ait une large base, car le commerce électronique ne se limite pas au commerce et à la vente. Banques, compagnies d'assurance, entreprises manufacturières, prestataires de services, administrations, entreprises de logistique et grande distribution – les informations et les processus commerciaux sont aujourd'hui partout interconnectés et sont actuellement complétés numériquement ou entièrement numérisés à plein régime. Ils doivent être intégralement compris, entretenus et conçus. Toutes les entreprises ayant un modèle commercial numérique sont donc des entreprises de formation potentielles. Cela dépend de l'orientation de la formation qu'un jeune choisit lorsqu'il entre sur le marché du travail.

Si nous restons dans le domaine de la vente au détail spécialisée: comment et où vous retrouverez-vous avec un diplôme de «commerce électronique»?



Si je peux répondre ici du point de vue de l'«orientation com-

merciale de de la formation»: En principe, dans toute entreprise qui possède une boutique en ligne – ou qui souhaite en créer une. L'apprentissage axé sur la pratique permet aux diplômés de la gérer, de la tenir à jour, de l'agrandir et de le relier, de la rendre de plus en plus présente. Préparer un contenu pertinent, structurer et piloter le marketing, atteindre et connecter de nouveaux groupes de clients ... la profession est orientée vers les besoins actuels du marché, en fait vers toutes les activités commerciales de notre économie suisse. Les besoins de l'économie et des entreprises sont énormes et se développent rapidement. C'est pourquoi je vois d'excellentes opportunités de marché pour les professionnels formés au «commerce électronique».

La pandémie actuelle joue-t-elle un rôle dans tout cela?

Absolument! Nous avons dû passer brusquement au numérique à partir de la mi-mars 2020. Heureusement pour tous ceux qui ont déjà eu accès aux structures numériques correspondantes. Parmi les clients, le shopping en ligne est soudainement devenu naturel, la croissance de ce canal numérique a été rapide. Je compare COVID-19 à un accélérateur de feu en ce qui concerne les changements dans le commerce de détail suisse. Un retour en arrière est impensable ici, nous voulons et devons tirer le meilleur parti de la situation - également avec la nouvelle formation professionnelle «e-commerce».

«Wir» - das meint wohl den Verband und die Branche. Warum engagiert sich ausgerechnet Swissavant als Verband, der seine DNA im stationären Schweizer Fachhandel hat, für eine neue Berufslehre «E-Commerce?

Zunächst einmal:Wir machen das, weil es sonst niemand macht. In Deutschland und Österreich steht diese berufliche Grundbildung, die ersten Absolventen dürften bereits 2021/2022 auf den Markt kommen. Und wir? Unsere Jungen? Unsere Schweizer Wirtschaft? Sollen diese attraktiven Jobs an Einwanderer gehen? Sollen unsere Unternehmungen wegen fehlendem digitalen Know-how Nachteile am Markt erfahren? Das darf nicht sein!

Bisher haben noch keine anderen Verbände und Institutionen die Initiative ergriffen. Deshalb packen wir es jetzt an. Und wir werden auch bei der zu schaffenden Nationalen Dachorganisation für diese Lehre die Schweizer Wirtschaftsseite führend vertreten. Behördenseitig stehen uns das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) und die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) zur Seite.

Und doch dürfte da und dort die Frage nach der Rolle eines klassischen Fachhandelsverbands auftauchen, der sich für eine neue Berufslehre «E-Commerce» so stark engagiert? Schiesst man sich nicht ins eigene Knie?

Ohne digitale Prozesse geht heute nichts mehr. Online-Aktivitäten sind ein absolutes «must». Insofern müssen wir die beiden Kanäle bestmöglich ineinander verzahnen, so dass sie sich gegenseitig befruchten und ergänzen. Ich wage die These: Die Zukunft des stationären Handels ist untrennbar von seiner Online-Präsenz abhängig. Für die Netz-Präsenz auf hohem Niveau brauchen wir die entsprechend ausgebildeten Berufsleute.

Ideelle Basis ist wohl der Kundenfokus ...

Die bedingungslose Kundenorientierung lässt gar keine Diskussion mehr über Sinn und Unsinn einer Online-Präsenz zu. Zwei Drittel aller Kaufprozesse starten heute mit Informationen aus dem Internet – auch wenn diese an der stationären Ladenkasse enden. Diese Realität müssen wir als Unternehmer anerkennen und geschickt nutzen. Das meine ich mit der Verzahnung von Netz- und örtlicher Präsenz.

Stichwort örtliche Präsenz: Werden die jungen «E-Com-

mercler» nur noch am Bildschirm anzutreffen sein - oder erlernen sie auch noch den klassischen Verkauf im Ladengeschäft?

Matchentscheidend ist die bedingungslose Kundenfokussierung. Die intensive Beschäftigung mit dem Kunden - sei es im Direktverkauf, am Telefon oder Online wird oberste Priorität haben. Gerade im digitalen Zeitalter ist ein radikaler Kundenfokus gefordert. Die Form und die Quantität derselben können variieren, ihre Bild: Wavebreak Media Micro, stock adobe.com

«Nous» - cela signifie probablement l'association et l'industrie. Pourquoi Swissavant, en tant qu'association qui a sa ADN dans le commerce spécialisé suisse stationnaire, s'engage-t-elle dans une nouvelle formation professionnelle <<e-commerce>>> ?

Tout d'abord, nous le faisons parce que personne d'autre ne le fait. En Allemagne et en Autriche, cette formation professionnelle de base est en place, et les premiers diplômés devraient être sur le marché dès 2021/2022. Et nous? Nos jeunes? Notre économie suisse? Ces emplois attrayants devraient-ils être réservés aux immigrants? Nos entreprises doivent-elles être désavantagées sur le marché en raison d'un manque de savoir-faire numérique? Cela ne doit pas se produire! Jusqu'à présent, aucune autre association ou institution n'a pris l'initiative. C'est pourquoi nous agissons maintenant. Et nous prendrons également l'initiative de représenter le monde des affaires suisse dans l'organisation faîtière nationale qui sera créée pour cet apprentissage. Sur le plan officiel, nous avons le soutien du Secrétariat d'Etat à l'éducation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP).

Et pourtant, la question du rôle d'une association professionnelle spécialisée classique, si fortement engagée dans un nouvel apprentissage du «commerce électronique», risque de se poser ici et là? On ne se tire pas une balle dans le pied?

Aujourd'hui, rien ne fonctionne sans les procédés numériques. Les activités en ligne sont un «must» absolu. À cet égard, nous devons faire coïncider les deux canaux de la meilleure manière possible afin qu'ils se complètent et s'enrichissent mutuellement. le me risquerais à la thèse suivante: l'avenir du commerce de détail stationnaire est indissociable de sa présence en ligne. Pour une présence en ligne de haut niveau, nous avons besoin de professionnels dûment formés.

La base idéale est probablement l'orientation client ...

L'orientation inconditionnelle vers le client ne permet plus aucune discussion sur le sens et l'absurdité d'une présence en ligne. Aujourd'hui, deux tiers des processus d'achat commencent par des informations provenant d'Internet – même si cela se termine à la caisse du magasin. En tant qu'entrepreneurs, nous devons reconnaître cette réalité et en faire un usage intelligent. C'est ce que j'entends par l'articulation entre réseau et présence locale.

> Mot-clé présence locale: les jeunes ((e-commerçants)) se retrouveront-ils uniquement sur l'écran - ou apprendront-ils aussi les ventes classiques en magasin?

> Le facteur décisif est l'orientation inconditionnelle vers le client. L'engagement intensif avec le client - que ce soit dans la vente directe ou en ligne - sera la priorité absolue. À l'ère du numérique, il est nécessaire d'accorder une attention particulière au



Qualität aber ist zentral. Insofern werden die jungen Leute nicht nur den Bildschirm, sondern auch die Psychologie ihrer Kunden vor Augen haben und im Direktkontakt zu schulen sein. Ganz sicher wird auch diese neue Berufslehre dual konzipiert, also mit den Lernorten «Betrieb» und «Berufsschule». Und als Ausbildungsbetriebe in unserer Branche kommen die grösseren Unternehmungen mit bereits bestehenden IT-Abteilungen in Frage.

Gibt es mit der neuen Berufslehre auch Sekundärnutzen für die Schweizer Wirtschaft?

Die aktuelle Nachfrage nach Fachleuten für E-Commerce ist bereits gross. Wir tragen mit dieser zeitgerechten Berufsbildung also zur nachhaltigen Beschäftigungslage für eine prosperierende Wirtschaft bei. Und den Jungen können wir einen attraktiven Beruf mit vielen Chancen anbieten. Wir gehen aktuell davon aus, Jugendliche mit Potenzial und Einsatzbereitschaft anzusprechen und werten damit die neue Berufslehre in unserem Branchenumfeld auf. Der Zeitgeist ist digital – wer mitmacht und sich aktiv einbringt, gewinnt.

Jugendliche mit Potenzial: Was sollte ein junger Mensch für diese neue Berufslehre mitbringen?

Jugendlicher Spass an der Playstation reicht definitiv nicht. Es braucht neben der digitalen Affinität vor allem Neugier, Flexibilität, Dienstleistungsverständnis und die Fähigkeit, sich in andere Menschen mit ihren Bedürfnissen und Nöten einzudenken – auch und gerade in solche, die digital nicht geübt sind. Wir wollen die Ausbildung bewusst auf Stufe «Berufslehre im Sinne einer Grundbildung» ansiedeln, damit interessierte und begabte junge Menschen aus allen Bevölkerungsgruppen mitmachen können. Wir stellen uns damit bewusst gegen die Forderung nach einer höheren Akademisierungsquote und wirtschaftliche Benachteiligungen.

Ihr Herzblut für die Sache ist nicht zu überhören ...

Ich war als Präsident und auch persönlich noch selten von einem Verbandsvorhaben so fest überzeugt wie von dieser neuen Berufslehre «E-Commerce». Unsere Umfrage hat ein enormes

client. Sa forme et sa quantité peuvent varier, mais sa qualité est essentielle. À cet égard, les jeunes n'auront pas seulement l'écran devant eux, mais aussi la psychologie de leurs clients et devront être formés au contact direct. Ce nouvel apprentissage aura certainement aussi un concept double, c'est-à-dire avec les lieux d'apprentissage «entreprise» et «école professionnelle». Et les entreprises formatrices de notre secteur seront celles d'une taille suffisante pour disposer d'un département informatique.

Le nouvel apprentissage aura-t-il également des retombées secondaires pour l'économie suisse?

La demande actuelle de spécialistes du commerce électronique est déjà élevée. Avec cette formation professionnelle opportune, nous contribuons donc à la situation de l'emploi durable pour une économie prospère. Et nous pouvons offrir aux jeunes une profession attrayante offrant de nombreuses possibilités. Nous espérons actuellement attirer des jeunes ayant un potentiel et une volonté de travailler dur, ce qui valorisera le nouvel apprentissage dans notre secteur. L'esprit du temps est numérique – ceux qui s'engagent et participent activement gagnent.

Que doivent apporter les jeunes doués à ce nouvel apprentissage?

Le plaisir de la jeunesse avec la Playstation n'est certainement pas suffisant. Outre l'affinité numérique, il faut avant tout de la curiosité, de la flexibilité, une compréhension du service et la capacité d'empathie avec les autres personnes, leurs besoins et leurs préoccupations, même et surtout avec ceux qui ne sont pas compétents en numérique. Nous voulons délibérément placer cette formation au niveau de l'«apprentissage au sens de l'éducation de base», afin que des jeunes intéressés et talentueux de tous les groupes de population puissent y participer. Ainsi, nous nous opposons consciemment à la demande d'un niveau de formation universitaire et aux désavantages économiques.

Cela s'entend que vous soutenez cette cause avec passion!

En tant que président et aussi personnellement, j'ai rarement été aussi fermement convaincu d'un projet d'association que de ce nouvel apprentissage du «commerce électronique». Notre en-



«Die neue Berufslehre ist vielversprechend für die heranwachsende Berufsjugend und bietet grosse Chancen für die Schweizer Wirtschaft.»

«Le nouvel apprentissage professionnel est prometteur pour les jeunes qui grandissent et offre de grandes opportunités pour l'économie suisse.» Echo hervorgerufen, gerade bei mittleren und grösseren Mitgliedern aus Industrie und Handel. Die Frage war nicht, ob man das brauche, sondern wann die ersten Berufsleute «E-Commerce» zu haben seien. Schnell und gut – das ist die Losung!

Persönlich hoffe ich auf den Start im Jahr 2023, so dass wir drei oder vier Jahre später die ersten Berufsleute auf dem Markt haben.

quête a suscité une énorme réponse, en particulier de la part d'entreprises de moyenne et de grande taille de l'industrie et du commerce. La question n'était pas de savoir si c'était nécessaire, mais quand les premiers apprentis du «commerce électronique» seraient disponibles. Rapide et bien fait – tel est le mot d'ordre! Personnellement, j'espère un démarrage en 2023, afin que nous ayons les premiers professionnels sur le marché trois ou quatre ans plus tard.

Konkret bedeutet dies:

Aktuell arbeitet man an den politischen Grundlagen und Rahmenbedingungen, um die weitere Marschrichtung zu bestimmen. Mitte Dezember 2020 fand dazu in Bern ein Roundtable statt. Folgende Organisationen der Arbeitswelt (OdA) nahmen teil:

«Bildung Detailhandel Schweiz BDS», «Schweizerische Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen SKKAB», «Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik ASFL/SVBL», «ICT-Berufsbildung Schweiz», das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI sowie die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK – und natürlich Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt.

Es ging um die Einbettung der neuen Berufslehre in die aktuelle Berufsbildungslandschaft und um inhaltliche Schnittmengen, Ergänzungspotenziale und/oder Kollisionszonen.

Es wurde augenscheinlich, dass das Angebot an Fachkräften die Bedürfnisse der Schweizer Wirtschaft bereits heute nicht deckt – von den absehbaren weiteren Entwicklungen bei E-Commerce ganz zu schweigen. Folglich gab das SBFI grundsätzlich positive Signale für die weitere Konkretisierung der neuen Berufslehre «E-Commerce». Allerdings forderte «Bern», dass nicht einzelne Unternehmen, sondern die Verbände der interessierten Branchen (OdA) in einer «Nationalen Verbundpartnerschaft» als Träger auftreten. Dazu wird eine eigene Nationale Dachorganisation gegründet.

Wie etwa BDS wird diese neue OdA die Berufslehre «E-Commerce» unter die Fittiche nehmen und in der dualen Bildungswelt qualitätssichernd installieren. Leitung und Mitglieder der neuen Nationalen Dachorganisation sollen die Schweizer Wirtschaft möglichst breit abbilden – also klar losgelöst vom Detailhandel, von Eisenwaren oder Haushalt.

Die Ausbildung wird also branchenübergreifend angelegt und soll sämtlichen Wirtschaftsakteuren mit digitalen Bedürfnissen dienlich sein. Die Nationale Vereinigung der interessierten OdA zu einer stabilen Trägerschaft ist somit der nächste wichtige Schritt für eine neue Berufslehre «E-Commerce». Swissavant bleibt dran!

Concrètement, cela signifie:

Nous travaillons actuellement sur les fondements politiques et les conditions cadres afin de déterminer la direction à suivre. Une table ronde a eu lieu à Berne à la mi-décembre 2020. Les organisations suivantes du monde du travail (Ortra) y ont participé:

«Formation du Commerce de Détail Suisse FCS», «Conférence suisse des branches de formation et d'examens commerciales CSBFC», «Association Suisse pour la formation professionnelle en logistique ASFL/SVBL», «ICT-Formation professionnelle», le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI ainsi que la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle CSFP – et bien sûr Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage.

L'accent a été mis sur l'intégration du nouvel apprentissage dans le paysage actuel de la formation professionnelle et sur les chevauchements en termes de contenu, de potentiel complémentaire et/ou de zones de conflit.

Il est apparu que l'offre de travailleurs qualifiés ne répond déjà pas aux besoins de l'économie suisse — sans parler des développements futurs prévisibles du commerce électronique. Par conséquent, le SEFRI a essentiellement donné des signaux positifs pour la concrétisation de la nouvelle formation professionnelle «e-commerce». Cependant, «Berne» a exigé que ce ne soient pas les entreprises individuelles mais les associations des secteurs intéressés (Ortra) qui agissent en tant que sponsors dans un «Partenariat de réseau national». À cette fin, une organisation faîtière nationale distincte sera fondée.

Comme le FCS, par exemple, cette nouvelle Ortra prendra sous son aile la formation professionnelle «e-commerce» et l'installera dans le monde de l'enseignement dual pour en assurer la qualité. La direction et les membres de la nouvelle organisation faîtière nationale doivent représenter l'économie suisse aussi largement que possible – c'est-à-dire en se détachant clairement du commerce de détail, de la quincaillerie ou du ménage.

La formation sera donc intersectorielle et devrait servir tous les acteurs économiques ayant des besoins numériques. L'association nationale de l'Ortra intéressée à un parrainage stable est donc la prochaine étape importante pour une nouvelle formation professionnelle «e-commerce». Swissavant persiste et signe!



Hänseler Desinfect Hände-Desinfektion

Desinfiziert rasch und sicher.

Das Hänseler Desinfect ist ein Händedesinfektionsmittel, welches hervorragend gegen Standardbakterien (inkl. Salmonellen, Listerien und Campylobacter), Mykobakterien, Hefen und behüllte Viren (z.B. Influenzaviren, Coronaviren) hilft.

Merkmale

- Swiss Made
- anerkanntes Biozid nach den Richtlinien des Bundesamtes für Gesundheit (BAG Nummer CHZN5923) und der WHO
- viruzid, bakterizid, fungizid
- wirkt schnell und sicher, 99,99% wirksam gegen Standardbakterien (inkl. Salmonellen, Listerien und Campylobacter), Mykobakterien, Pilze (Hefen) und behüllte Viren (z.B. Influenzaviren, Coronaviren)
- hautfreundlich mit Glycerin in Pharmaqualität
- 70% Ethanol, aus natürlichen Rohstoffen hergestellt
- VOC befreit (keine Alkoholsteuer)
- nachfüllbar
- 5 Jahre haltbar ab Produktionsdatum



Anwendungsbereich:

Hygienisches Handdesinfektionsmittel

Gebrauchsanweisung:

Auf die Hände sprühen und verreiben. Eine genügende Menge verwenden, damit die behandelten Hände während der ganzen Einwirkdauer feucht bleiben. Hände müssen optisch sauber sein.

Nachgewiesene Wirksamkeit:

Die Wirksamkeit des Produktes gegen Bakterien (inkl. Salmonellen, Listerien und Campylobacter) Mykobakterien, Hefen und behüllte Viren (z.B. Influenzaviren, Coronaviren) wurde vom BAG anerkannt. Die minimale Einwirkdauer für Standartbakterien, Hefe und behüllte Viren ist 30 Sekunden.

Zusammensetzung:

Wirkstoff Ethanol 70% Hilfsstoff Glycerin

Folgende Gebindegrössen sind erhältlich

PEKA Art.Nr.	Gebinde	Inhalt
300100	Sprühflasche	100 ml
300101	Sprühflasche	500 ml
300102	Sprühflasche	1000 ml
300103	Kanister	10 lt

Erfolgreiche Führung – 6 Anforderungen an zukünftige Führungskräfte

Die Arbeitswelt ist im Umbruch: Demographischer Wandel, fehlender Fachkräftenachwuchs und Digitalisierung. Die Anforderungen an Führungskräfte haben sich in den letzten Jahren mit der rasant technischen Entwicklung verändert. Neue Geschäftsfelder und Märkte tun sich auf, KMUs müssen sich ständig hinterfragen, ob ihre Produkte noch den Bedürfnissen der Kunden entsprechen.

Um in der agilen Welt als KMU erfolgreich zu sein, müssen Vorgesetzte ihre Mitarbeitenden adäquat führen können. Vorgesetzte, die von oben herab ohne Abstimmung mit den Mitarbeitenden Entscheidungen treffen, kommen schon lange nicht mehr gut an. Der Führungsstil ist massgeblich verantwortlich für den Einsatz der Mitarbeitenden und damit für den dauerhaften Erfolg der Organisation. Welche Eigenschaften müssen zukünftige Führungskräfte besitzen, um den heutigen Anforderungen gerecht zu werden?

- Klare Kommunikation: Alle haben schon Erfahrungen mit Missverständnissen gemacht. Führungskräfte sollten klar kommunizieren und bei Bedarf gezielt Nachfragen, damit ihr Gegenüber wirklich alles verstanden hat.
- Sich in den Dienst des Teams stellen: Warum folgt eine Pferdeherde ih-

rer Leitstute? Weil die Leitstute als Anführerin alles für ihr Team tun würde. Dasselbe gilt für eine heutige Führungskraft.

- Förderung von Unterschiedlichkeiten: Es sollte nicht das Ziel einer Führungskraft sein, dass alle Mitarbeitenden gleich ticken. Dank unterschiedlichen Stärken der Mitarbeitenden kann ein Unternehmen auch flexibel bleiben.
- 4. Prozesse in Teilschritte einteilen: Um die Motivation des Teams hoch zu halten, lohnt es sich gewisse Prozesse in Teilschritte zu unterteilen. Sie sind einfacher erklärbar und sorgen für schnellere Erfolgsergebnisse.
- 5. Hierarchische Strukturen haben ausgedient: Ein Team erreicht mehr als jemand alleine. Flache Hierarchien

und damit Mitspracherecht ist ein wichtiges Gut, so dass Mitarbeitende volle Leistung bringen.

6. Motivation durch Autonomie und Wertschätzung: Die Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden kann durch Autonomie wie auch Wertschätzung gefördert werden. Mitarbeitende, denen eine gewisse Selbstverantwortung und Entscheidungsfreiheit zugeschrieben wird, sind automatisch motivierter bei der Arbeit.

Durch diese 6 Faktoren kann die Leistungsbereitschaft, Produktivität und damit der Erfolg des Unternehmens gesteigert werden. Die Liste an Anforderungen für Vorgesetzte könnte noch weiter geführt werden. Schlussendlich geht es darum, dass Führungskräfte nach Lösungen suchen und sich nicht auf das «Warum» eines Fehlers fokussieren.



European Payment Report 2020

Schweizer Unternehmen blicken mit Sorge in die Zukunft und wappnen sich für die bargeldlose Gesellschaft.



Führt uns COVID-19 in der Schweiz in eine Rezession? 70 Prozent der befragten Schweizer Unternehmen meinen: ja. 80 Prozent von ihnen akzeptieren daher auch längere Zahlungsfristen als die von ihnen Gewünschten, weil sie die Kundenbeziehung nicht gefährden möchten, und weil Zahlungsausfälle massive Auswirkungen auf die Unternehmen haben. Liquiditätsengpässe, Existenzbedrohung oder Reduktion vom Personal gaben sie als mögliche Folgen an. Daher setzen Schweizer Unternehmen noch mehr als ihre europäischen Pendants auf Prävention und versuchen so, Zahlungsverzögerungen zu vermeiden. Die Coronakrise hat zudem noch weitere Konsequenzen: Mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen rechnen damit, dass die Schweiz in fünf Jahren bargeldlos sein wird.

Längere Zahlungsfristen und ihre Folgen

8 von 10 Schweizer Unternehmen sagen, dass sie längere Zahlungsfristen akzeptieren, um ihre Kundenbeziehungen nicht zu gefährden. Das sind 11 Prozent mehr als im europäischen Durchschnitt. Dabei erachten drei Viertel der Unternehmen pünktliche Zahlungen als entscheidenden Faktor für die Bildung und den Erhalt von Vertrauen von Partner und Lieferanten. Doch was haben längere Zahlungsfristen

für Konsequenzen? Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (KMU: 54%, grosse Unternehmen: 51%) befürchten Liquiditätsengpässe, die für knapp die Hälfte der KMU (45%) existenzbedrohend sind. Als Folge wird von 44 Prozent der KMU sowie von 49 Prozent der Grossunternehmen weniger Personal angestellt.

Was ware, wenn dies nicht so ware? Wenn die Rechnungen der Unternehmen rascher bezahlt würden? 67 Prozent der befragten Schweizer Unternehmen gaben an, dass ihnen dies Spielraum für die Erweiterung des Produkt- und Dienstleistungsangebotes geben würde, und dass sie Innovationen mittels einer digitalen Strategie vorantreiben würden (66%). 59 Prozent würden weitere Mitarbeitende anstellen sowie ihr Marktgebiet geografisch erweitern (64%). Im Vergleich zum europäischen Durchschnitt liegt die Schweiz bei allen Werten höher: Daher investieren Schweizer Unternehmen auch stärker in präventive Massnahmen als ihre europäischen Pendants, so dass Zahlungsausfälle gar nicht erst entstehen.

Prävention wird mittels Bonitätsprüfung betrieben: 40 Prozent der befragten Schweizer Unternehmen setzen auf diese Massnahme. Ungefähr ein Drittel (36%) nutzt Inkasso oder nimmt eine Kreditversicherung in Anspruch (30%). In Europa gab ein Drittel (31%) an, dass sie Vorauszahlungen zur Prävention nutzen, in der Schweiz scheint dies weniger populär zu sein: Lediglich 22 Prozent nutzen in unserem Land dieses Instrument.

Mögliche Folgen einer Rezession

Befinden wir uns aktuell bereits in einer Rezession? Von den befragten Schweizer Unternehmen gaben 92 Prozent an, dass sich unser Land bereits in einer Rezession befindet oder eine solche innerhalb der nächsten zwei Jahre erwartet wird. Dies sind pessimistische Aussichten, die zur Vorsicht mahnen. 34 Prozent der KMU sowie 30 Prozent der Grossunternehmen wollen daher besonders risikobehaftete Geschäftsbereiche ermitteln und sich weniger verschulden (34%). Zudem reduzieren speziell Grossunternehmen ihre Kosten: 39 Prozent gaben an, dass sie kostensenkende Massnahmen planen.

Bargeldlos: Schon bald, aber auch mit Risiken

COVID-19 ist ein Treiber für eine bargeldlose Gesellschaft: 69 Prozent der befragten Schweizer Unternehmen rechnen damit, dass die Schweiz innerhalb von fünf Jahren bargeldlos sein wird. Das sind 20 Prozent mehr als im Vorjahr und zeigt, dass die aktuelle Krise im Rekordtempo viele Veränderungen vorantreibt. Was sind die möglichen Folgen von dieser Entwicklung? 64 Prozent befürchten operationelle Risiken oder höhere Transaktionskosten (61%), zudem wird das Risiko von Cyber-Angriffen mit 61% als relativ hoch eingeschätzt.

Repräsentative Datenbasis: Der European Payment Report

Die Studie basiert auf einer vom 14. Februar 2020 bis 14. Mai 2020 durchgeführten Umfrage bei 9980 Unternehmen in 29 europäischen Ländern. In der Schweiz wurden 250 Unternehmen befragt. Der European Payment Report 2020 sowie der Länderreport Schweiz 2020 stehen als Download kostenlos zur Verfügung.

Quelle: www.intrum.ch



Mit DURAdrain «swiss made» Auffangwanne Umweltschutz leicht gemacht

Die Redewendung «Nach mir die Sintflut» passt wirklich nicht zur Firmenstrategie der in Reiden/LU domizilierten Duratec AG. Hinter diesem Schweizer Unternehmen steht ein Team, das über vielseitiges Wissen, fundierte Praxiserfahrung in Bereichen mit technischem und chemischem Background und fachspezifische internationale Kontakte verfügt.



Die aufgerollte, extrem leichte Auffangwanne ist mühelos zu transportieren



Die montierte Auffangwanne



Die DURAdrain Absaugmatte wird an die tiefste Stelle der Wanne gestellt und am Absaugsystem (Wassersauger, Pumpe) angeschlossen.

Weil sich Probleme meistens nicht von selbst lösen, hat sich Duratec auf all diese beratungsintensive Angebotsnischen spezialisiert und als kompetenter und dienstleistungsorientierter Partner längst etabliert. Enormes Know-how und jahrelange Erfahrung sichern jeweils die individuelle und fallgerechte Anwendung der richtigen Methode sowie den adäquaten Geräteeinsatz.

Neu im Verkaufssortiment

Mit der von Duratec in der Schweiz in Zusammenarbeit mit lokalen Partnern entwickelten mobilen Auffangwanne zum Auffangen von Abwässern bei Reinigungen, Farb- und Graffiti-Entfernungen, Fassaden- und Wandreinigungen innen und aussen, Maschinen- und Fahrzeugreinigung u.v.m. lässt sich der Umweltschutz entscheidend verbessern, denn allzu oft landet immer noch der «Dreck» in der Kanalisation. Mehr denn je ist ökologischverantwortungsbewusstes Handeln nötig, um so mehr, als durch die Auffangwanne das entsprechende Handling mühelos zu bewältigen ist. Im Vergleich mit bereits

bestehenden Produkten ergeben sich vor allem folgende Pluspunkte: Die Auffangwanne ist beständig (geprüft!) gegen verdünnte Säuren, Laugen, Lösemittel usw., ist temperaturbeständig und damit für Einsatz mit Heisswasser-Hochdruckreiniger geeignet.

Einfachste Montage und Demontage erleichtern den Einsatz. Dazu das extrem leichte Gewicht: z. B.13,5 kg bei 5 m Länge. Die verwendeten Materialien sind alle hochwertig, z. B. Metallteile aus Inox. Das Ganze ist «reparaturfähig» und damit langlebig, denn alle Teile sind verschraubt und können im Schadensfall einfach ausgetauscht werden. Auch die Folie lässt sich bei Verletzungen reparieren. Die Standardmasse der Wanne sind 5 m Länge und I m Breite. Auf Kundenwunsch sind auch abweichende Masse erhältlich sowie eine freistehende Variante. Ideal ist das Zusammenspiel mit der DURAdrain Absaugmatte und der MEOS-Abwassertechnik.

Waschwasser absaugen leicht gemacht

Als ideale Ergänzung zur Auffangwanne bietet sich die flache DURAdrain Absaugmatte (flexible Kunststoffplatte mit Absaugkanälen) an. Sie wird zum Absaugen von Abwässern bei Reinigungen, Farb- und Graffiti-Entfernung u.v.m. wirkungsvoll eingesetzt. Somit bestehen breit gefächerte Einsatzbereiche. Die Absaugmatte verhindert, dass die Abwässer umweltbelastend in die Kanalisation fliessen. Die Matte ist beständig geverdünnte Säuren, Laugen, Lösemittel (Abbeizer, Graffitientferner), Tenside. Die Handhabung ist einfach: Die Matte wird an die tiefste Stelle der Wanne gestellt und am Absaugsystem (Wassersauger, Pumpe) angeschlossen. Die Abwässer werden in die Filtereinheit geleitet, wo Feststoffe fachgerecht aufgefangen werden. Eine ökologisch sinnvolle und fachgerechte Entsorgung der Abwässer ist damit gewährleistet. www.duratec.ch

RODARO GmbH se développe

et investit dans la formation professionnelle



Six ans après l'ouverture de RODARO GmbH à Weggis, Daniel Selva lance sa propre boutique de vente et investit non seulement dans la branche B2C mais aussi dans la formation des jeunes professionnels.

Le moment choisi pour l'ouverture de la boutique Roda-Color Color n'était sans doute pas tout à fait optimal pour des raisons de couronne, puisqu'en plus du report à une date ultérieure au verrouillage, il a fallu renoncer complètement à une cérémonie d'ouverture en bonne et due forme et que l'exploitation de la boutique a dû être lancée dans des conditions particulières. Mais cela n'a pas entamé l'humeur positive du directeur général, Daniel Selva, car il est fermement convaincu qu'il y a toujours une solution - si vous en voulez une.

Interrogé sur les raisons de l'ouverture du magasin, Daniel Selva a déclaré qu'au cours des dernières années, il était devenu évident que de plus en plus de clients voulaient acheter et retirer les produits Weggi à l'entrepôt. Le besoin d'un atelier de peinture dans les régions de Küssnach am Rigi, Greppen, Vitznau, Gersau (Riviera lucernoise) semblait

être là, et la décision fut donc prise d'ouvrir le Roda-Color Farbenschop. Sur deux étages et une surface d'environ 210m2, des vernis, des dispersions, des bombes aérosol, des glacis, des huiles de bois, des peintures à effets et des accessoires de toutes sortes sont disponibles dans le magasin de la Weiherstrasse 16 à Weggis. Service de mixage inclus. Mais ce n'est pas seulement la décision d'ouvrir un magasin qui a mûri l'année dernière. Non, Daniel Selva s'est également engagé dans la «voie de la formation». En même temps, un nouveau poste d'apprenti a été créé dans le nouveau magasin. Farben News a félicité Daniel Selva pour cette étape et lui a posé quelques questions à ce sujet:

Monsieur Selva, qu'est-ce qui vous a motivé à former des apprentis en même temps que l'ouverture du magasin?

Daniel Selva: La formation est une étape importante dans la vie des jeunes. Surtout maintenant, en ces temps plus difficiles de CORONA, les entreprises devraient prendre plus de responsabilités et offrir aux jeunes une perspective professionnelle.

Une bonne et solide formation est très importante pour nous et nous accompagnons nos apprentis de manière professionnelle et responsable. Nous voudrions leur transmettre la joie du travail et de la profession elle-même et leur donner un exemple. Nous sommes en train de former un jeune homme au commerce de détail. Nous proposons également un stage. L'année prochaine, nous aimerions proposer une formation complémentaire dans le domaine du KV.

Quelles sont vos premières expériences/impressions en tant que nouvelle entreprise





de formation? L'apprenti a-t-il pris un bon départ?

D.S.: Comme le verrouillage du CORONA au printemps s'est interposé entre nous, nous avons dû tout organiser dans les plus brefs délais et le mettre en route. Cela signifie que nous avons dû passer à l'action avec l'enregistrement cantonal, la visite de l'usine qui a suivi et l'enregistrement de l'école. Mais nous l'avons fait et en août 2020, notre premier apprenti a pris un bon départ. Après les trois derniers mois, nous sommes fiers qu'il ait déjà pu obtenir de très bonnes notes d'examen dans sa formation scolaire.

Que recommanderiez-vous aux entreprises qui sont également concernées par l'idée de former des apprentis?

D.S.: Je vous invite vivement à prendre vos responsabilités et à fournir des places de formation, surtout dans le climat actuel. Les jeunes sont reconnaissants et font preuve d'un bon engagement. Néanmoins, vous devez être conscient que vous devez également investir beaucoup de temps dans la formation. C'est la base d'une période de formation réussie. Être formateur

professionnel, c'est accompagner les jeunes dans leur parcours professionnel et les préparer à le mener à bien.

Où se trouvaient au mieux les pierres d'achoppement?

D.S.: Heureusement, il n'y a pas eu d'obstacles pour nous jusqu'à présent, car il y a toujours des solutions si vous les voulez.

Quels ont été vos points forts personnels depuis la nouvelle ouverture et le début de l'apprentissage?

D.S.: Il est important pour moi que les jeunes qui quittent l'école avec moins que d'excellentes notes puissent également bénéficier d'un apprentissage. C'est pourquoi nous donnons également une chance aux jeunes du niveau secondaire B ou C. Il est important que nous sentions que les jeunes veulent vraiment se faire une idée, qu'ils s'engagent et qu'ils sont prêts à apprendre. Si cette attitude à l'égard du travail est la bonne, nous pouvons leur donner le savoir-faire professionnel, de sorte qu'en fin de compte un apprentissage positif en résulte. Notre apprenti a récemment

passé sa période d'essai et nous sommes sur la bonne voie – ce qui bien sûr me rend très heureux et constitue l'un de mes premiers points forts.

Une dernière question sur l'industrie: comment voyez-vous la situation actuelle dans l'industrie de la peinture?

D.S.: Après quelques incertitudes lors du verrouillage au printemps, je pense que l'industrie de la couleur s'est étonnamment bien développée. Le fait que de nombreux Suisses restent dans leur propre pays signifie que davantage de travaux de rénovation sont effectués. Cela commence déjà à petite échelle. On le constate également dans le secteur de l'artisanat et dans l'industrie de la construction. Je suis persuadé que l'industrie de la peinture sortira avec un œil au beurre noir de toute la fastidieuse crise de Corona.

Merci beaucoup, Monsieur Selva, pour cette intéressante conversation. Nous vous souhaitons bien sûr d'autres expériences positives sur votre chemin avec les apprentis, et bien sûr bonne chance avec le nouveau magasin à Weggis.



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

BVG: Reform tut mehr als not!

von Christoph Rotermund, Geschäftsführer Swissavant - Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt



«Es ist ein gefährlicher Irrweg, im Rahmen der notwendigen BVG-Reform die persönliche Vorsorge für den dritten Lebensabschnitt einer weiteren solidarischen Vergemeinschaftung zuzuführen, wie es der Bundesrat in seiner BVG-Reform 21 vorschlägt. Vielmehr ist der jungen (Berufs-)Generation mit dem klaren Hinweis auf persönliche Eigenverantwortung das frühzeitige, steuerbegünstigte Ansparen des Altersguthabens zu ermöglichen.»,

meint überzeugt Christoph Rotermund, Geschäftsführer von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt.

Die permanent steigende Lebenserwartung und die seit Jahren tiefe Zinslandschaft mit teilweise sogar Negativzinsen haben das ganze Schweizer Vorsorgesystem massiv unter Druck gesetzt. Die Ablehnung der Reform der Altersvorsorge im Herbst 2017 durch das Schweizer Stimmvolk hat diesen strukturellen Reformbedarf zusätzlich erhöht. Statt das bis anhin solide, wenn nicht gar vorbildliche Schweizer Vorsorgesystem den demografischen, markt- wie arbeitstechnischen und gesellschaftlichen Realitäten anzupassen, ziehen es die Politiker derzeit vor, mit «systemfremden Querfinanzierungen» den angestauten «strukturellen Reformbedarf» zulasten der jüngeren Generation zu mildern. So werden demagogisch notwendige wie zielführende Strukturreformen aller Vorsorgesysteme verantwortungslos in die Zukunft transferiert. Für das dem Volk versprochene Leistungs- und Lebensniveau im dritten Lebensabschnitt ist das zurückhaltend formuliert eine mittlere (Vorsorge-)Katastrophe.

Politiker unter Druck

Der akute Problemkatalog des Schweizer Vorsorgesystems ist umfangreich und komplex, aber mit mittelfristiger Perspektive für die Gesellschaft in aller erster Linie «strukturell-explosiv»: steigende Lebenserwartung, zu hohe Umwandlungssätze, niedrige (negative) Zinsen und zu allem Überdruss ist die unsägliche, aber faktische Unantastbarkeit der Rentner zu nennen! Diese in den nächsten

8-10 Jahren rasant anwachsende «finanzielle Rentenlast» (Stichwort: Babyboomer!) lässt sich nach Massgabe der heutigen Vorsorgekriterien bei aller solidarischen Vergemeinschaftung des Schweizer Vorsorgegedankens mehr Schultern. Das müsste bei nüchterner Betrachtung der aktuellen Vorsorgesysteme auch den vielfach ideologisch politisierenden Linken klar sein.

«Unausgegorene Lösungsvorschläge»

Mit der bundesrätlichen Botschaft an das Parlament per Ende November 2020 wird ein erneuter, wohl gut gemeinter Anlauf zur dringenden BVG-Reform und damit zur Lösung der zuvor genannten strukturellen Systemprobleme unserer Vorsorge unternommen. Weitere Sozialpartner wie der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV), der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) oder Travail.Suisse sowie massgebende Institutionen oder «Experten-Organisationen» haben sich ebenfalls mit in die laufenden (Polit-)Diskussionen rund um die Schweizer Vorsorgesysteme eingebracht und strukturelle Lösungs- respektive Diskussionsvorschläge unterbreitet. Praktisch allen in die Diskussion eingebrachten neuen BVG-Systemmodellen ist mehr oder weniger die höhere solidarische Vergemeinschaftung der eigentlich persönlichen Altersvorsorge im BVG-Bereich gemein. «Systemfremde Quer- oder Zusatzfinanzierungen» stehen dabei vielfach an erster Stelle und sollen so für die anstehenden Jahre das finanziell angeschlagene Fundament des BVG-Systems stärken oder für die Bevölkerung einen sanften Übergang in eine vermutlich noch unsichere berufliche Vorsorgezukunft ermöglichen.

«Wischiwaschi» statt Eigenverantwortung

Das Beispiel des Schweizer Bundesrates demonstriert die Abkehr von der bisherigen Eigenverantwortung im BVG-Bereich für den dritten Lebensabschnitt hin zu einer weiteren solidarischen Vergemeinschaftung der persönlichen Vorsorge: Mit dem in die Vernehmlassung geschickten bundesrätlichen Reformvorschlag zur BVG-Vorsorge sollen zwar die versprochenen Renten gesichert, die Finanzierung der Vorsorgesysteme gestärkt und explizit die vorsorgliche Absicherung von Teilzeitbeschäftigten - und hier einmal lobenswert insbesondere die Frauen - spürbar verbessert werden. Der bundesrätliche Vorschlag zur Einführung eines für 15 Jahre festgeschriebenen (unnötigen) Rentenzuschlags, der zu allem Ubel auch noch unabhängig von der Höhe der Rente ausgerichtet werden soll, soll gemäss Bundesrat - wen wunderts - solidarisch über einen Beitrag von 0,5 Prozent auf dem AHV-pflichtigen Jahreseinkommen bis 853 200 Franken (Stand 2020) finanziert werden. Einmal mehr: Politisches Wischiwaschi par excellence statt Eigenverantwortung für mündige Bürgerinnen und Bürger!

zur Beratung überwiesen. Mit der Reform sollen die BV-Renten gesichert, die Finanzierung gestärkt und die Absicherung von Teilzeitbeschäftigten – und damit insbesondere von Frauen – verbessert werden. Zu den vorgeschlagenen Massnahmen gehören die Anpassung des Mindestumwandlungssatzes, die Einführung eines Rentenzuschlags, die Absenkung des Koordinationsabzugs und die Anpassung der Altersgutschriften. Verschiedene Kreise haben alternative Modelle vorgeschlagen. Das gemeinsame Modell des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV), der Swiss Retail Federation und des Verbands Arbeitgeber Banken ist im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens vorgeschlagen worden. Der schweizerische Gewerbeverband (sgv) hatte bereits am 2. Juli 2019, der Schweizerische Pensionskassenverband (ASIP) am 2. Oktober 2019 ein Reformmodell vorgestellt.

Der Bundesrat hat am 25. November 2020 seine Botschaft zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21) verabschiedet und dem Parlament

«Es geht uns alle an...!»



«Mass der Mitte»

Die nachstehende Tabelle zeigt überschlagsmässig die vier aktuell zur Diskussion stehenden BVG-Reformvorschläge und stellt so eine gute Informations- und Vergleichsbasis für die eigene Meinungsbildung in dem komplexen Thema des BVG-Vorsorgesystems dar.

Der als «Mittelweg» bezeichnete BVG-Reformvorschlag, u. a. unterstützt vom Schweizer Detailhandel, von den Banken oder dem Baumeisterverband, (zweite Kolonne von links) dürfte mit den hier dargestellten Parametern zur beruflichen Vorsorge wohl aus struktureller Systemsicht am besten mit den aktuellen wie zukünftigen Herausforderungen im dritten Lebensabschnitt – steigende Lebenserwartung, zu hohe Umwandlungssätze oder niedrige (negative) Zinsen – klarkommen. Richtig, korrekt und begrüssenswert bei diesem BVG-Reformvorschlag «Mittelweg» sicherlich das vorgeschlagene Startalter von neu 20 Jahren (bisher 25 Jahre) für das Ansparen des persönlichen Altersguthabens für den dritten Lebensabschnitt. – Ganz nach dem bekannten Motto: Der frühe Vogel fängt den Wurm!

		and the second s
Din vior Vorechläge	zur Reform der beruflichen V	Unrearga im Uharhliek
DIC VICE VOI 901111916	Zui neiviili uei belulliblieli	Anigniae iiii nneiniirk

	BVG aktuell	«Mittelweg» (u.a. Detailhandel, Banken, Baumeister)	Pensionskassenverband Asip	Bundesrat, Gewerk- schaften, Arbeitgeber («Sozialpartner»)	Schweizerischer Gewerbeverband
Mindestumwandlungssatz	6,8%	6%	5,8%	6%	6%
Startalter	25	20	20	25	25
Schlussalter (M/F)	65/64	65	65	65	65
Höhe Koordinationsabzug*	24 885 CHF**	60% des AHV-Lohns, max. 21 330 CHF	60% des AHV-Lohns, max. 21330 CHF	12 443 CHF	24 885 CHF
Gutschriften 2024. Altersjahr	0%	9%	9%	0%	0%
Gutschriften 25.–34. Altersjahr	7%	9%	9%	9%	9%
Gutschriften 3544. Altersjahr	10%	12%	12%	9%	14%
Gutschriften 4554. Altersjahr	15%	16%	16%	14%	16%
Gutschriften 5564. Altersjahr	18%	16%	18%	14%	18%
Rentenzuschlag		(Teil-)Kompensation Ausfall der Übergangs- generation (10 Jahre)	(Teil-)Kompensation Ausfall der Übergangs- generation (10 Jahre)	100-200 CHF/Monat an Übergangsgeneration (15 Jahre)	(Teil-)Kompensation Ausfall der Übergangs- generation (10 Jahre)
Finanzierung		aus bestehenden Rückstellungen	aus bestehenden Rückstellungen	Umlage eines Lohn- beitrages von 0,5% (1,8 Mrd. CHF)	Abgaben der Vorsorge- einrichtungen an Sicher- heitsfonds (200 Mio. CHF)
«Mehrkosten» gegenüber heute		1,6 Mrd. CHF	1,85 Mrd. CHF	3,05 Mrd. CHF	1,3 Mrd. CHF

^{*} Abzug vom versicherten Lohn, der bereits durch die AHV versichert ist; ** Max. AHV-Rente 28 440 CHF Quellen: Bundesrat. SAV. SBV. Asio. c-alm



RUCOPERL 118 wv

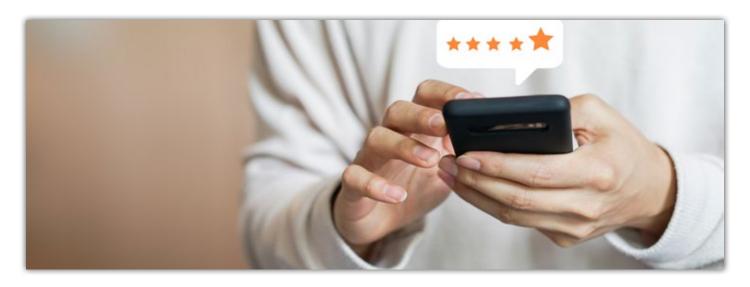
Schutzimprägnierung für mineralische Untergründe.

RUCOPERL 118 wv ist ein farbloses, wasserbasiertes, hochleistungsfähiges Hydrophobierungsund Oleophobierungsmittel mit fluorfunktionellem, reaktivem Siloxan. Es wird zur Behandlung von saugfähigen, mineralischen Untergründen (Sichtbeton, Mauerwerk, Fassaden, Naturund Kunststeinwände etc.) eingesetzt.

- dauerhafte hoch wasser-, öl- und schmutzabweisende Wirkung
- verhindert Wasseraufnahme und Durchfeuchtung des Mauerwerks (geringerer Wärmedämmverlust, keine Salzausblühungen und keine dunklen Wasserflecken bei Beton)
- Verschmutzungen, Algen- und Pilzbefall können verhindert werden
- offenporig; die Atmungsaktivität des Mauerwerks bleibt vollumfänglich erhalten
- praktisch kein sichtbarer Oberflächeneffekt; nur geringe Verfestigung

4 Tipps für bessere Kundenbewertungen im Internet

«Dieser Handwerker konnte nicht mal die einfachsten Installationen richtig anbringen, sondern hat alles nur noch schlimmer gemacht.» «Meine Heizung ist jetzt ganz kaputt und muss ersetzt werden, nie mehr werde ich diesem Elektrogeschäft einen Auftrag erteilen.»



Solche Kundenbewertungen im Internet können den Ruf eines KMU ziemlich schnell ruinieren. Je nach Portal lassen sich solche Kommentare schlecht oder gar nicht mehr löschen. Wie es so schön heisst: Einmal im Internet, immer im Internet. Auf den ersten Blick erscheinen Bewertungen im Internet unkontrollierbar und unberechenbar. Wie geht man mit schlechten Kommentaren um? Und wie bringt man zufriedene Kunden dazu, ein positives Feedback zu hinterlassen?

Folgende Tipps können helfen, mehr und bessere Online-Bewertungen einzuholen:

I. Präsenz auf den Plattformen:

Um den Kunden, die Möglichkeit für eine Bewertung zu schaffen, müssen auf den entscheidenden Plattformen Profile angelegt werden. Dazu gehören unter anderem: Google My Business, Facebook oder unter Umständen auch Trip Advisor. Natürlich gilt hier die sinnvolle Selektion, denn nicht jedes Portal ist für jede Firma relevant.

2. Aktiv Feedback einfordern:

Manchmal muss man einfach nur fra-

gen. So einfach kann das sein. Sei es direkt nach dem Abschluss einer Dienstleistung, nach einer Beratung am Telefon oder per E-Mail in einem Newsletter. Dem Kunden darf es nicht zu aufwändig sein: Kunden mit schlechter Erfahrung hinterlassen mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit eine schlechte Bewertung. Jene, die eine gute Erfahrung gemacht haben, reissen sich kein Bein dafür aus. Durch einen Link auf der Website zu den entsprechenden Portalen hat der Kunde viel weniger Arbeit.

3. Auf Bewertungen reagieren:

Schlechte Rezensionen können Ärger verursachen, vor allem wenn sie nicht nahvollziehbar sind. Allerdings haben sie erst recht eine negative Auswirkung, wenn falsch oder gar nicht darauf reagiert wird. Es gilt alle schlechten Bewertungen zu beantworten, wie auch sich für die guten Feedbacks zu bedanken. Eine persönliche Anrede ist dabei ein Muss. Rechtfertigungen gehören nicht in eine Antwort auf eine schlechte Beurteilung. Dabei ist es wichtig, dass der Ausdruck des Bedauerns zur Geltung kommt und um ein persönliches Gespräch gebeten wird.

4. Analyse der Bewertungen:

Um die Online-Reputation langfristig zu verbessern, muss das grosse Ganze in Betracht gezogen werden. Anhand der Bewertungen können Stärken sowie Schwächen in einzelnen Unternehmensbereichen analysiert werden. So können entsprechende Massnahmen eingeleitet und umgesetzt werden.

Wenn die treusten Kunden überzeugt werden, eine Bewertung zu schreiben, folgen andere Kunden dem guten Beispiel. Es gibt noch viele weitere Vorteile, die für das Optimieren der Online-Reputation sprechen: Interessenten werden mit verlässlichen Informationen über die Firma versorgt, es kann eine bessere Platzierung auf Google erzielt werden und es wird mehr Traffic auf die Website generiert. www.siu.ch

Die Strategie der digitalen Disruption

Eines der beliebten Buzzwords unserer Zeit ist Disruption und meint die Verdrängung etablierter Produkte oder Geschäftsmodelle durch radikale Innovation, Insbesondere in der Digitalwirtschaft ist der Begriff zur Erfolgsformel für Wachstum aufgestiegen. Dabei ist die Digitalisierung an sich noch längst nicht als disruptiv zu bezeichnen.



Prof. Dr. Dennis Lotter Berater, Coach, Trainer

Prof. Dr. Dennis Lotter ist Agent Provocateur in Sachen digitale Transformation. Als Keynote Speaker und Trainer holt er Menschen aus ihren Komfortzonen und begleitet sie als Berater und Agile Coach in digitalen Veränderungsprozessen.

Alleine die fortschreitende Digitalisierung von Prozessen und Produkten in nahezu allen Branchen vermag für viele von uns schon disruptiv sein. Doch stimmt das wirklich? Ist die Digitalisierung per se disruptiv? Bei genauer Betrachtung wird die Mogelpackung schnell entlarvt. Digitalisierung bedeutet nämlich zunächst einmal, das bestehende Geschäft einfach digital abzuwickeln. Im Klartext: «Wir machen das, was wir schon immer machen nur eben digital.» Nicht überall, wo digital draufsteht, ist also auch Disruption drin. Um das zu begreifen, müssen wir eine kurze Schleife um das Konzept hinter dem Begriff Disruption drehen.

Das «Konzept» Disruption

Disruption leitet sich von dem englischen Wort «to disrupt» ab und bedeutet etwas «zerstören» oder «unterbrechen». Zerstörung oder, vielleicht etwas milder, Unterbrechung oder Veränderung wirken erstmal unbequem, machen Schluss mit Gewohnheiten und können gar Angst einflössen. Bestehendes wird von innovativer Erneuerung abgelöst und teilweise sogar vollständig verdrängt. Ganz anders der Begriff Digitalisierung. Damit verbinden wir im besten Sinne des Wortes Innovation, Fortschritt und Aufbruch in goldene Zeiten. Und was ist dann digitale Disruption?

Als ein oft strapaziertes Beispiel für die digitale Disruption wird gerne der Niedergang der Traditionsmarke Kodak aus dem Hut gezaubert. Vom bedeutenden Produzenten fotografischer Ausrüstung auf direktem Weg in die Pleite. Möglich

machte das der Siegeszug der Digitalkamera, denn selbst orthodoxe Anhänger der analogen Fotografie konnten die Vorteile der Digitalfotografie nicht dauerhaft ignorieren. Die zunehmende Verbreitung der Smartphones mit integrierter Digitalkamera besorgte den Rest. Alle Versuche des amerikanischen Unternehmens, den Anschluss erneut zu bekommen, scheiterten und endeten schliesslich 2012 mit der Insolvenz und dem Verkauf der Fotosparte. Heute hat Kodak im Geschäft mit der Fotografie keine Bedeutung mehr. Das eigentlich Tragische an diesem Beispiel ist, dass Kodak die Digitalkamera selbst er-

Vor diesem Schreckgespenst warnte schon der erst kürzlich verstorbene Harvard-Professor Clayton Christensen, der Urheber des Begriffs «disruptive Innovation». Clayton erkannte schon früh, dass sich die etablierten Marktakteure lieber im Schwarm bewegen und im bekannten Gewässer tummeln, als den weiten Ozean erkunden. Sprich: Sie setzen auf erhaltende Innovation für ihre Lieblingskunden. Das meint nichts anderes, als dass sich erfolgreiche Unternehmen auf ihre lukrativen Kunden und Geschäftsfelder konzentrieren und für diese bestehende Produkte immer weiter verbessern. Riskanten neuen Entwicklungen geht man dann lieber aus dem Weg.

Die Blue-Ocean-Strategie

Doch wer immer in einem Heringsstrom mitschwimmt, hat wenig Chancen, aus dem Schwarm auszuscheren und sichtbar zu werden. Clevere Heringe wagen es ge-

rade in digitalen Zeiten, mit Chuzpe, frischen Ideen und kreativer Schaffenslust in sogenannte Blue Oceans (unbekannte Märkte) vorzustossen. Die gleichnamige Strategie beschreibt einen plausiblen und nachvollziehbaren Weg, wie Unternehmen mithilfe radikaler Innovationen selbst einen neuen Markt aus dem Boden stampfen, eine neue Nachfrage nach dessen digitalen Produkten generieren und damit Rentabilität und Wachstum schaffen.

Ihre Begründer, Chan Kim und Renée Mauborgne, erkannten, dass es weit prospektiver ist, sich von einem etablierten, engen und durch austauschbare Produkte gekennzeichneten Markt zu lösen, bei dem es im Grunde nur um die Aufteilung zwischen bis auf die Zähne bewaffneten Konkurrenten geht. Viel mehr Freiraum geniessen digitale Disruptoren, die ihr Wachstum in einem frischen, jungfräulichen und von Konkurrenten leeren Marktsegment mit neu angeregter Nachfrage suchen, wo keine Haie neben ihnen schwimmen.

Digitale Disruptoren orientieren sich nicht an existierenden Kundenanforderungen oder Märkten. Ihre Nutzenvorteile werden zu Beginn der disruptiven Entwicklung von den meisten Akteuren auch noch nicht als solche angesehen. Aber sie haben das ungeahnte Potenzial, einen neuen Markt zu erschliessen, und werden darüber hinaus von den etablierten Marktplayern radikal unterschätzt. Digitale Disruption bedeutet ausbrechen, umkrempeln, abnabeln oder ablösen. Und ja, manchmal eben auch zerstören. Kein Stein bleibt auf dem anderen. Revolution und

Umbruch ist die Devise. Ein Geschäft wird gänzlich neu gedacht - selbstverständlich digital und kundenorientiert.

Digital und disruptiv

Die heute fortschreitenden digitalen Technologien haben dem neuen Verständnis der Disruption den Weg geebnet und Möglichkeiten erschaffen, wie sie in der analogen Welt kaum denkbar waren. Dabei waren die Nerds in den IT-Abteilungen schon immer auch disruptiv unterwegs. Für sie gehört das Neue, das Andere quasi zur DNA. Die Nerds pflegen ihre eigene Kultur, kümmern sich nicht um die Konventionen und Regeln des Geschäftslebens und werden deshalb schon argwöhnisch betrachtet. Gepaart geschäftlichem Erfolg werden sie gar als Bedrohung wahrgenommen. Vor allem, wenn sie in konservative Geschäftsfelder wie beispielsweise die Finanzwelt vordringen und Geschäftsideen und Technologien entwickeln, die geeignet sind, die Bankenwelt auf den Kopf zu stellen, von etablierten Bankern aber kaum verstanden werden. Fintechs, was soll das sein? Das klappt nie! So verwundert es nicht, wenn inzwischen jede scheinbare digitale Innovation auch als digitale Disruption bezeichnet wird. Nicht selten ein Fehlurteil.

So werden beispielsweise der Fahrdienst Uber oder die Vermietungsplattform Airbnb als Leuchttürme disruptiver Digitalisierung betrachtet. Wendet man allerdings Claytons Definition einer disruptiven Innovation streng an, so muss man in beiden Fällen zu einem anderen Urteil kommen. Beide Unternehmen setzten konsequent auf digitale Prozesse und versuchen, etablierte Märkte zu verändern. Sicher, Uber hat im etablierten Taxigewerbe für viel Unruhe gesorgt und in etlichen Ländern neue gesetzliche Regelungen angestossen. Doch setzt Uber nur auf ein bestehendes Geschäftsmodell, erschliesst weder neue Märkte noch neue Kundengruppen. Über wäre für Clayton eine erhaltende Innovation. Dennoch hat das amerikanische Start-up die Welt der Taxiunternehmen durcheinander und gegen sich aufgebracht. In den meist kleinen Taxiunternehmen herrschte anfangs regelrechte Panik angesichts des milliardenschweren Start-ups aus dem Silicon Valley.

Flussaufwärts gegen den Strom

Jahre zuvor hatte der etablierte Buch- und

Einzelhandel in Deutschland eine ähnliche Erfahrung gemacht. Mit dem zunehmenden Erfolg von Amazon forderten die örtlichen Buchhändler nach Regulierung und bettelten ihre Kundschaft regelrecht an, ihre Bücher doch weiterhin an Ort und Stelle zu kaufen. Sonst, so die weitverbreitete Drohung, würde es bald keinen lokalen Buchhandel mehr geben. Die Gegenwart zeigt ein anderes Bild. Der Buchhandel hat sich verändert, aber er lebt noch immer.

Unternehmen sollten daraus eine wichtige Lehre ziehen, sie müssen die neuen Herausforderungen als Chance begreifen. Unternehmen, die im blutroten Ozean - dem gesättigten Markt bequem mitschwimmen, werden auf Dauer im Heringsstrom untergehen. Vielleicht sogar vom nächsten Hai gefressen. Wettbewerb und Unsicherheit sind eine Tatsache, die man als Chance begreifen kann. Unternehmen mit disruptivem Potenzial erkennen die Chancen, verlassen etablierte Strukturen und stos-



sen in neue digitale Märkte vor. Digitalisierung bietet die Möglichkeit und Disruption ist die Chance.

Neue Bedürfnisse generieren

Keine 15 Jahre ist es her, da hat der US-Amerikaner Steve Jobs mit seinem Unternehmen Apple ein Produkt auf den Markt gebracht, dessen Nutzen viele zunächst nicht erkannten. Als 2007 das erste iPhone in den Regalen lag, war nicht zu ahnen, welche Bedeutung es innerhalb kürzester Zeit erlangen konnte. Heute ist ein Leben ohne Smartphone kaum mehr vorstellbar. Der Erfolg lag sicher in der Weitsicht eines Steve Jobs, aber er hat noch weitere Väter. Denn mit dem Siegeszug der Smartphones hat sich der Umgang mit digitalen Inhalten

jeder Art vollständig verändert.

Jobs hat mit dem iPhone einen Kundennutzen geschaffen, den es vorher nicht gab und der jetzt nicht mehr wegzudenken ist. Er hat die Stärke seines Unternehmens genutzt, intuitiv bedienbare und dabei noch schön anzusehende Produkte zu entwickeln und gleichzeitig ein plattformbasiertes Geschäftsmodell etabliert. Digital-disruptive Unternehmen befriedigen nicht nur bereits bekannte Bedürfnisse besser. Sie wecken Bedürfnisse, von denen die Kunden bislang noch keinen blassen Schimmer hatten. Das Geschäftsmodell drehen sie obendrein einmal von links auf rechts

Dauerbindungen schaffen

Wenn Google Maps keine Nutzer hätte, die von sich aus dazu beitragen, dass sich der Informationsgehalt erhöht (über Fotos, Referenzen, Verkehrstipps, Staumeldungen), also «user generated content» beisteuern, wäre dieser umfassende Informationsdienst nur halb so wirksam. Und nur halb so wertvoll.

Dass sich digitale Produkte sehr viel schneller von innen und von aussen in ihrer Funktionsbreite verbessern und erweitern lassen, erzeugt einen immer breiteren Benutzerstrom, weil hier das Prinzip Gewohnheit durch Gewöhnung greift. Haben wir einmal die Benutzeroberfläche von digitalen Devices verinnerlicht, lassen wir uns nicht mehr davon abbringen. Dies führt dazu, dass die Nutzer ungebeten und freiwillig von sich aus den Gebrauchswert enorm erhöhen. Der Produzent selbst kann sich freuen - sein Anteil reduziert sich, weil die Community mit an/in seinem Unternehmen arbeitet.

Benutzerkonten tun ein Übriges. Die komfortable Anwendung etwa bei Bestellund Bezahlvorgängen, wenn wir auf vorgegebene Daten zurückgreifen können oder eine History unserer Bestellungen einsehen können, motiviert uns dazu, die betreffende Plattform als «unsere» zu betrachten. In der Folge suchen wir sie häufig auf. Das Benutzerkonto stellt auch den Dreh- und Angelpunkt für den Anbieter dar. Hier kann er die Kommunikation mit dem Benutzer intensiv pflegen und ihm weitere Produkte, die der Nutzer bisher noch nicht nachfragte, vorschlagen. Er erweckt Neugier und Verlangen, etwa bei 🚊 Bücherkäufern, die nun angeregt werden, 🕏 sich auch einmal mit Audibles oder E- Books zu beschäftigen. Die Gleichung ist simpel: Die Anzahl der Benutzerkonten ist der Treiber für den Wert einer Plattform. Zusätzliche Dienste führen dazu, dass die Kundenwahrnehmung sich verändert. Facebook bietet dafür ein schlagendes Beispiel: Intensivere Kundennutzung führte zu einer veränderten Erwartungshaltung. In diesem Fall zu einer Integration von professionellen Profilen, gewerblichen und kommerziellen Darstellungen und schliesslich folgerichtig auch zu Werbung und Produktkommunikation. Der Grundgedanke eines sozialen Netzwerks hat sich so ganz allmählich und schleichend gewandelt und im Bewusstsein der Besucher neu verdrahtet. Eine Art Gehirnwäsche. Und damit einher ging auch ein Wandel bei Wertschöpfung und Geschäftsmodell. Ein Wesensmerkmal, das digital-disruptive Unternehmen ganz entscheidend von denen der traditionellen Güterwirtschaft abgrenzt.

Digitale Ökosysteme

Das Herz digitaler Ökosysteme bilden offene Plattformen, die High-End-Technologie einsetzen, um Menschen, Organisationen und Ressourcen innerhalb eines interaktiven Ökosystems zu vernetzen und den Austausch von Daten und Gütern ins Laufen bringen. Erst das vielfältige Angebot an Apps machte aus dem iPhone das erfolgreiche Geschäftsmodell. Erst die App macht aus dem iPhone das Produkt mit echtem Kundennutzen und sorgt für den entscheidenden Impuls: «Das muss ich haben.» Apple hat sich dabei voll auf seine Kernkompetenz konzentriert und die Fähigkeit zur Entwicklung leistungsfähiger Apps genau denen überlassen, die davon etwas verstehen. Durch die Bündelung auf dem eigenen Marktplatz ist Apple aber immer noch Herr über das Geschehen und Gatekeeper für das Hauptprodukt iPhone. Ökosystem-Plattformen nähren sich von einer grossen Entwickler-Community, die wiederum durch ihre Applikationen das Ökosystem aufwerten. Daher sind offene Schnittstellen Entwickler für Grundvoraussetzung für lebendige Ökosystem-Plattformen. Sie sind wie die Milch im Müsli. Das iPhone ohne die Vielfalt an Apps? Undenkbar. Bildlich wäre dies eine staubtrockene Angelegenheit.

Wie viel Sie vom digitalen Kuchen abbekommen, hängt massgeblich von Ihrer Rolle im Ökosystem ab. Auch hier gilt die Regel der Rangordnung - ähnlich einer Pferdeherde. Ganz oben steht allerdings nicht wie man meinen könnte der Hengst, sondern die Leitstute. Ihr ordnen sich alle Mitglieder unter, weil sie die besten Futter- und Wasserplätze findet.

Inhaber von Ökosystem-Plattformen sind oft in der Leitstuten-Rolle. Sie identifizieren neue, digitale Erlösquellen und betreiben Business Development. Die Unterordnung in Pferdeherden, wie in Ökosystem-Plattformen, funktioniert nach dem natürlichen Prinzip der Folgsamkeit. Rangniedrigere Pferde folgen dem ranghöheren und damit ist klar, wer zuerst an den Futtertrog gelangt, wer das grösste Stück abbekommt oder wer wen kraulen darf. Die Rangordnung in einer Herde ist jedoch nicht für alle Ewigkeit zementiert. Schwächere oder ältere Zeitgenossen rutschen ab, dafür stossen neue, jüngere Mitglieder dazu. Das hält Ökosystem-Plattformen in einer schnelllebigen Zeit

Digitale Disruption als Haltung

Apple hat im besten Sinne disruptiv gehandelt. Hat einen neuen Markt und ein neues Kundenbedürfnis aus der Taufe gehoben, hat Handys vorheriger Bauart fast vollständig vom Markt verdrängt und damit schlussendlich den Gesamtmarkt der Informations- und Kommunikationstechnologie nachhaltig verändert. Denn aus dem zaghaften «online first» der 2000er-Jahre ist längst ein «mobile first» geworden. Wie konnte das gelingen? Apple und Steve lobs in Person machten zu dieser Zeit und auch die Jahre davor zwei Dinge sehr richtig.

Jobs hat quasi eine Unternehmenskultur der digitalen Disruption gepflegt. Alles sollte möglich sein oder möglich gemacht werden. Apple hat die digitale Transformation bereits gelebt, als sie in vielen etablierten Unternehmen noch skeptisch betrachtet wurde. Nach den schweren Rückschlägen durch die Dotcom-Blase war in vielen Unternehmen business as usual angesagt, hatten Werte, Produkte und Prozesse etablierter Industrien wieder Konjunktur. Unternehmen wie Nokia hat diese Entwicklung, neben anderen Managementfehlern, sprichwörtlich das Genick gebrochen. Heute spielt der einstige Star der Mobilfunktechnologie praktisch keine Rolle mehr. Allerdings war der Siegeszug des «iPhones» nicht vorhersehbar. Unternehmen, die die digitale Transformation aktiv mitgestalten wollen, brauchen eine hohe Risikotoleranz. Scheitern nicht ausgeschlossen. Sicher wollte Jobs nicht zu den Verlierern gehören, aber er ist das Risiko eingegangen. Nicht kopflos, sondern mit einer Unternehmenskultur, die Kreativität, Schnelligkeit, Präzision und Kundennutzen zum Dogma erhob, und einer Unternehmensstrategie der digitalen Disruption. Für Jobs war klar, die Karten werden jetzt neu gemischt. Wer dann abwartet und nur auf bewährte Konzepte setzt, wird nicht zu den Gewinnern gehören. Komfortzone gegen Siegertreppchen ist die Entscheidung, die Unternehmen aktiv treffen müssen.

Diese Entscheidung haben auch andere Unternehmen aus dem Silicon Valley und der weltweiten Start-up-Szene getroffen. Sie wollen zu den Siegern gehören und setzen oftmals alles auf eine Karte, im festen Glauben an die Überlegenheit ihres Geschäftsmodells.

Doch längst nicht jedes, mit Milliarden gepimpte Jungunternehmen ist ein Vorreiter digitaler Disruption. Nicht selten werden einfach nur Modeerscheinungen verfolgt, wird kopiert und möglichst schneller skaliert, als es die Konkurrenz schafft. Mit viel Geld wird die Strategie des First-Mover-Advantage verfolgt in der Hoffnung, den Markt zu beherrschen.

Dabei können Kreativität, Innovationsgeist und Kundennutzen auf der Strecke bleiben. Unternehmen, die wirklich digital-disruptiv unterwegs sind, folgen keinen Modeerscheinungen, sondern erkennen langfristige Trends, surfen auf dieser Welle zum Erfolg und gestalten ihre Märkte. Das erfordert manchmal einen langen Atem, und der muss durch mutige Investoren ermöglicht werden. Ein Beispiel dafür ist das Unternehmen Facebook. Die Idee und Vision von Marc Zuckerberg wurden von vielen Akteuren lange nicht verstanden. Heute sind soziale Netzwerke nicht mehr aus unserem Alltag wegzudenken.

Echte digitale Disruption ist also nicht einfach nur ein digitales Kleidchen für bestehende Produkte und Geschäftsmodelle aus der analogen Welt. Für digital affine Führungskräfte sind digitale Transformation und disruptive Innovation Antrieb und digitale Disruption nicht nur ein Buzzword, sondern unternehmerische Chance. Autor: Prof. Dr. Dennis Lotter

Quelle: KMU-Magazin, 09/2020

Mit spezialisierten Jobplattformen die passenden Fachkräfte ansprechen

Zeit ist bekanntlich Geld, das gilt insbesondere im Recruiting. Eine unbesetzte Stelle kostet das ganze Unternehmen Geld und muss möglichst schnell wiederbesetzt werden. Effiziente Prozesse sind also immer gefragt. Ein massgebender Punkt, Effizienz zu steigern: Reduktion der unpassenden Kandidaten und Bewerbungseingänge.

Spezialisierte Jobplattformen eignen sich dazu hervorragend. Sie holen Jobsuchende ganz gezielt ab und zwar dort, wo diese suchen. Stellensuchende erhalten auf diesen Plattformen nur Vorschläge in ihrem Fachbereich. Wer also nach einem Job als Java-Entwickler sucht, findet auf java-jobs.ch ausschliesslich solche Stellenangebote. So werden unpassende Bewerbungen von vornherein auf ein Minimum reduziert oder ganz verhindert.

Scharfschützen- statt Schrotflintenmarketing

Was in der Vermarktung von Produkten längst praktiziert wird, erhalten Unternehmen bei jobchannel auch im Personalmarketing: «Scharfschützen- statt Schrotflinten-Marketing»

- Mit klar adressierten Job- und Fachplattformen erreichen Arbeitgeber die Fachkräfte am richtigen Ort und im richtigen Moment.
- Stellenanzeigen auf der Firmenwebsite holt jobchannel automatisch ab – durch den erleichterten Insertionsprozess sparen Arbeitgeber Kosten und v. a. viel Zeit.
- Dank dem Partnernetzwerk sprechen Arbeitgeber auch passiv Stellensuchende an.

So einfach geht's

Sie möchten von der einzigartigen Leistung von jobchannel profitieren? Dann müssen Sie nur Ihre Stellenanzeige an jobchannel übermitteln oder der Roboter von jobchannel holt Ihre Stellenanzeigen direkt auf Ihrer Firmenwebsite ab. Anschliessend werden Ihre Stellenanzeigen von unserem Roboter automatisch auf allen passenden Job- und Fachplattformen publiziert. Bsp.: IT-Unternehmen SkyRocket sucht Java-Entwickler Diese Vakanz wird automatisch auf allen relevanten Plattformen prominent publiziert:

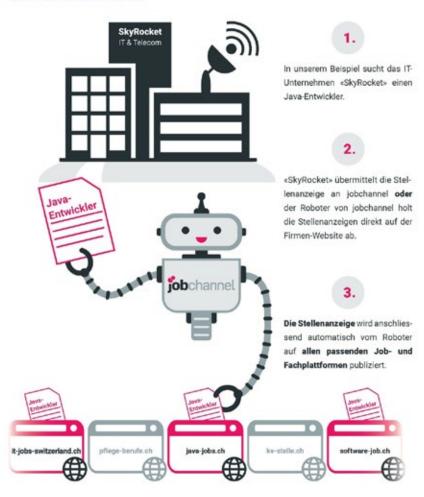
- java-jobs.ch
- software-job.ch
- it-jobs-switzerland.ch

jobchannel ist der führende Anbieter für das gezielte Rekrutieren von Fachkräften mittels spezialisierten Job- und Fachplattformen. Stellenanzeigen erreichen auf über 150 klar adressierten Job- und Fachplattformen stets die richtigen Kandidaten. Seit der Gründung 2013 werden sämtliche Jobplattformen so optimiert,

dass sie von den Suchmaschinen und den Usern sehr gut bewertet und besucht werden. Dabei profitiert jobchannel von fast 20 Jahren Online-Marketing-Expertenwissen und führt zu monatlich über 2,5 Millionen Stellenanzeigen-Klicks. Kontakt und weitere Informationen: jobchannel ag

Seestrasse 40 8800 Thalwil T +41 43 305 77 47 info@jobchannel.ch

So funktioniert's







Chemisch-technische Produkte auf höchstem Niveau





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

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

Art. Nr. 1410 CHZB1635, Biozide vorsichtig verwenden.



STOP hochkonzentrierter Zusatz gegen Schimmel und Bakterien für alle wasserverdünnbaren Lacke, Dispersionen, Fassadenfarben, Kunstharzputze und wärmeisolierenden Fassaden-Vollwärmeschutz, für Weiss und alle Bunttöne, sowie als schimmelverhütendes Mittel in den Tapetenkleister. Für jeden Einsatz innen und aussen geeignet. STOP hochkonzentrierter Zusatz ist ungiftig. Zugelassen für alle Anwendungsbereiche.

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



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

Faltschachtel à 500 g Dose à 750 g Karton à 5 kg

Art. Nr. 2610



Das Reinigungsmittel Anti Graffity unterwandert Sprühlacke, Farben und Filzstifte auf allen lösemittelfesten Untergründen (Metall, Glas, Holz, Fliesen, nicht gestrichener Beton, Klinker, Natur- und Kunststeinen) und dient damit zur effektiven Entfernung von Farbschmierereien und ungewollten Graffiti-Malereien.

Sprühflasche à 500 ml Sprühflasche à 1000 ml Kanister 10 l

Art. Nr. 2711

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

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



Schöne neue Arbeitswelt: **Die Top-3 Trends**

Welche Veränderungen bringt das kommende Jahr für Unternehmen und Mitarbeitende? Zerrin Azeri vom Personaldienstleister Robert Half, hat drei wesentliche Entwicklungen ausgemacht und analysiert.



Drei Trends werden die Arbeitswelt in der Schweiz 2021 bestimmen. Zerrin Azeri, Associate Director bei Robert Half, zeigt auf, was das nächste Jahr wesentlich prägen wird. Für sie steht jetzt schon fest: Die Digitalisierung wird einen weiteren grossen Schritt nach vorn machen und die Marschroute für eine vor allem durch Technologie geprägte Arbeitswelt vorgeben. Auch der Kampf um Fach- und Führungskräfte wird in vielen Branchen neu aufflammen.

Trend I: Anforderung an die **IT-Kompetenz steigt**

Die Corona-Pandemie hat einen Digitalisierungs-Boom ausgelöst, der sich auch 2021 fortsetzen wird. Als Folge steigen die Ansprüche an Mitarbeitende im Umgang mit neuer Technologie. Hier bietet es sich an, auf die Erfahrungen aus den vergangenen Monaten zurückzugreifen. Daraus lässt sich ableiten, wo der Einsatz neuer Technologien sinnvoll ist und wo es noch Verbesserungsbedarf gibt. Auch sollten Unternehmen prüfen, welche Kommunikationstools und Cloud-Lösungen für künftige Bedürfnisse geeignet sind.

«Der digitale Wandel hat durch Corona sein Tempo erhöht. Die Unternehmen müssen Schritt halten, etwa durch moderne Kommunikationslösungen, um den Mitarbeitenden nahtloses Arbeiten von überall zu ermöglichen. Arbeitgeber sollten zudem analysieren, ob die IT-Kenntnisse des Personals ausreichen oder ob Schulungen notwendig sind. Auch die Frage, ob IT-technisch besser ausgebildete Mitarbeitende benötigt werden, muss beantwortet werden», sagt Azeri.

Trend 2: Hybride Arbeitsmodelle etablieren sich

Hybrides Arbeiten, also der regelmässige Wechsel zwischen Homeoffice und dem Büro, hat sich in Krisenzeiten bewährt: Arbeitgeber haben erkannt, dass durch die Verlagerung des Arbeitsplatzes an den heimischen Schreibtisch das Infektionsrisiko

der Mitarbeitenden verringert werden kann, ohne dass die Arbeit darunter leidet. Dazu kommen auch wirtschaftliche Aspekte, zum Beispiel die Senkung der Betriebskosten, bei nicht vollausgelasteten Riiros

Auf der anderen Seite haben viele Arbeitnehmende die Vorteile von Remote Work schätzen gelernt und verspüren den Wunsch, auch weiterhin bei Bedarf von zu Hause aus zu arbeiten. Für diesen Fall sollten sich Führungskräfte bereits jetzt Gedanken machen, wie langfristig die Anwesenheit im Büro mit der Möglichkeit zum Homeoffice vereinbart werden kann.

«Hybrides Arbeiten erfordert nicht nur die entsprechende technologische Ausstattung der Mitarbeitenden, sondern auch eine andere Führungskultur. Betriebe müssen sich darauf einstellen, dass vieles, das mit Corona eingeführt wurde, in Zukunft bleibt. Dadurch wird auch vieles auf den Prüfstand gestellt: Von der Organisationsstruktur über die Entscheidungsprozesse bis hin zu den Kommunikationsgepflogenheiten muss alles hinterfragt und den neuen Gegebenheiten angepasst werden», so Azeri.

Trend 3: Kampf um Fachkräfte wird grösser werden

Viele Mitarbeitende haben während der Krise unter schwierigen Umständen ihren Wert unter Beweis gestellt - und dieser ist ihnen auch bewusst. Entsprechend geht der Kampf um Talente und Fachkräfte in die nächste Runde. Die Expertengruppe des Bundes geht davon aus, dass sich die Schweizer Wirtschaft 2021 erholen wird. Das betrifft auch den Arbeitsmarkt, auf dem Fach- und Führungskräfte wieder stärker gefragt sein werden. Eine aktuelle Arbeitsmarktstudie von Robert Half zeigt: 86% der befragten Manager sorgen sich um den Verlust von Mitarbeitenden mit Schlüsselqualifikationen. «Auch wenn die Personalplanung in Zeiten der Unsicherheit schwierig erscheint, sollten Unternehmen versuchen, sich auf die zu erwartende Auftragslage und auf das mögliche Ende der Pandemie vorzubereiten. Im Zweifel ist eine flexible Personalplanung sinnvoll. Um agiler auf Auftragslagen reagieren zu können, können Unternehmen auf Interim Manager und Temporärarbeitnehmer zurückgreifen», empfiehlt Azeri. www.roberthalf.ch



Bei allfälligen kantonalen oder nationalen Verschärfungen von pandemiebedingten Massnahmen ist den Besonderheiten der Berufsbildung Rechnung zu tragen

Die Task Force «Perspektive Berufslehre» nimmt die aktuelle epidemiologische Entwicklung mit Besorgnis zur Kenntnis. Bisher konnte der Unterricht in der beruflichen Grundbildung an allen drei Lernorten – Betriebe, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse – grundsätzlich aufrechterhalten werden. Bei einer allfälligen Verschärfung von pandemiebedingten Massnahmen in Form von Präsenzverboten an Bildungseinrichtungen empfiehlt die Task Force «Perspektive Berufslehre», dass den Besonderheiten der arbeitsmarktorientierten Berufsbildung Rechnung getragen wird. Insbesondere sollte die praktische Ausbildung an allen Lernorten und Prüfungen unter Berücksichtigung der Schutzmassnahmen weiterhin möglich sein.

Zwei Drittel aller Jugendlichen auf der Sekundarstufe II absolvieren eine berufliche Grundbildung. Diese ist verbundpartnerschaftlich organisiert und wird an drei Lernorten umgesetzt. Die Bildungsinhalte der drei Lernorte werden in der jeweiligen Bildungsverordnung jedes Berufs geregelt: die betriebliche Bildung in rund 80 000 Lehrbetrieben in der Schweiz (3-4 Tage pro Woche), die schulische Bildung in Berufsfachschulen (I-2 Tage pro Woche), Handelsmittelschulen und anderen zu diesem Zweck anerkannten Institutionen (z. B: Lehrwerkstätten), sowie in überbetrieblichen Kursen (üK) jedes Berufs. Die üK dienen der Vermittlung und dem Erwerb grundlegender Fähigkeiten, dies zumeist in Form von praktischen Arbeiten (Art. 16 Abs. 2 BBG; SR 412.10). Ausgehend von den Erfahrungen des Präsenzverbots im Frühling 2020 und mit Blick auf schweizweit einheitliche Rahmenbedingungen und gerechte Voraussetzungen für alle Lernenden, insbesondere auch bei den Lehrabschlussprüfungen, ist es deshalb zentral, bei allfälligen Präsenzverboten auf Stufe berufliche Grundbildung folgende Aspekte zu berücksichtigen:

Lehrbetrieb

36

Im Lehrbetrieb vermitteln qualifizierte Berufsbildnerinnen und Berufsbildner den Lernenden die praktische Ausbildung. Die Vermittlung der praktischen Kompetenzen wird durch die Präsenz vor Ort sichergestellt. Die Task Force begrüsst deshalb die aktuelle Regelung für Kurzarbeitsentschädigung, die

Tout durcissement des mesures cantonales ou nationales imposées par la pandémie de coronavirus doit tenir compte des spécificités de la formation professionnelle

La Task Force «Perspective Apprentissage» prend connaissance de l'évolution récente de la situation épidémiologique. Jusqu'ici, l'enseignement dans la formation prof. initiale a pu se maintenir dans les trois lieux de formation. Pour la Task Force, tout durcissement des mesures imposées par la pandémie de coronavirus allant dans le sens d'une interdiction de l'enseignement en présentiel dans des institutions de formation doit idéalement tenir compte des spécificités de la formation prof., dont la particularité est d'être fortement axée sur le marché du travail. Il faudra prévoir en particulier des exceptions pour les formations pratiques sur tous les lieux de formation et pour les examens de sorte à pouvoir les maintenir en respectant les mesures de protection.

La formation prof. initiale concerne deux tiers des jeunes du degré secondaire II. Elle est organisée selon un principe de partenariat et se déroule dans trois lieux de formation. Pour chaque profession, une ordonnance sur la formation prof. initiale réglemente les contenus traités dans chaque lieu de formation: la formation en entreprise est dispensée dans l'une des quelque 80 000 entreprises formatrices en Suisse (à raison de 3 à 4 jours par semaine); la formation scolaire a lieu quant à elle dans les écoles professionnelles (à raison d'1 à 2 jours par semaine), les écoles des métiers et de commerce ou d'autres institutions accréditées à cette fin (p. ex. des écoles des métiers), ainsi que dans des centres de cours interentreprises, dont l'objectif est de transmettre et de faire acquérir un savoir-faire de base (art. 16, al. 2 LFPr; RS 412.10). Partant des expériences vécues au printemps 2020 et afin de garantir l'uniformité des conditions-cadres partout en Suisse et de veiller en particulier à un impératif d'équité entre les personnes en formation en ce qui concerne les conditions d'examen de fin d'apprentissage, il est fondamental que soient pris en compte les aspects ci-après:

Entreprise formatrice

La formation pratique dispensée dans l'entreprise formatrice est assurée par des formatrices et des formateurs en entreprise. L'acquisition des compétences pratiques s'effectue en présentiel dans l'entreprise. La Task Force salue la réglementation actuelle relative à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail,



Berufsbildnern die Ausübung ihrer Funktion trotz Kurzarbeit ermöglicht. Diese gilt es aufrechtzuerhalten. Eine Verlagerung dieser Funktion ausschliesslich auf virtuelle Kanäle oder im Homeoffice ist in vielen Berufen nicht möglich. Selbst bei Homeoffice-Empfehlungen sollen Ausbildungen am Arbeitsplatz nach wie vor möglich bleiben. Die praktische Ausbildung in einem schulischen Umfeld ist mit einer Ausbildung in einem Betrieb gleichzusetzen. Einige Branchen führen aufgrund der behördlichen Schliessung von Betrieben alternative Formate durch, beispielsweise in Form von Praxiswochen oder gemeinsamen Schulungen der betroffenen Lernenden. Der Förderschwerpunkt «Lehrstellen COVID-19» ermöglicht die finanzielle Unterstützung solcher Formate. Die Task Force empfiehlt, dass Alternativformate auch bei restriktiveren Massnahmen aufrechterhalten und besucht werden können.

Überbetriebliche Kurse

Die Organisation der überbetrieblichen Kurse ist Aufgabe der Organisationen der Arbeitswelt, meist in sogenannten üK-Zentren, die unter der Aufsicht der Kantone stehen. Die Ausbildung in den überbetrieblichen Kursen vermittelt praktische Kenntnisse und dient dem Erwerb grundlegender Fähigkeiten im Beruf. Die Ausbildungsumgebung ist vergleichbar mit der Situation am Arbeitsplatz. Fernunterricht – dies hat sich in der ersten Pandemiewelle gezeigt – ist oft nicht möglich und die Erreichung der Bildungsziele ist in Frage gestellt.

Die Task Force empfiehlt deshalb, dass überbetriebliche Kurse im Präsenzunterricht stattfinden können und von allfälligen Restriktionen ausgenommen werden, selbst wenn sie an einer allfällig geschlossenen Berufsfachschule oder einer Lehrwerkstatt angegliedert sind.

Berufsfachschule

Der Unterricht an der Berufsfachschule ergänzt die praktische Ausbildung. Der allgemeinbildende Unterricht befähigt die Lernenden, ihre künftigen Rollen als Berufs- und Privatperson wahrzunehmen. Im berufskundlichen Unterricht werden die für die Ausübung des Berufs notwendigen theoretischen Grundlagen vermittelt. Aufgrund der grossen Bedeutung dieses Kompetenzerwerbs in seiner bewährten, für alle Lernenden gleichermassen zugänglichen Form, empfiehlt die Task Force dringend, den Präsenzunterricht vor Ort aufrechtzuerhalten, ggf. unter angepassten Bedingungen. Aufgrund der Risiken des Fernunter-

qui permet aux formateurs d'exercer leur fonction malgré la réduction de l'horaire de travail. Cette mesure devra être maintenue. Pour de nombreuses professions, le passage à des canaux de transmission virtuels ou au télétravail n'est pas possible. Même en cas de recommandations en faveur du télétravail, il importerait que des formations puissent continuer à être dispensées sur le lieu de travail. Il est à noter que la formation pratique en milieu scolaire doit être équivalente à une formation en entreprise. Du fait de fermetures imposées par les autorités, certaines entreprises élaborent des formats de remplacement tels que des semaines pratiques ou des formations conjointes à l'intention des personnes en formation. Le programme de promotion «Places d'apprentissage COVID-19» permet de soutenir financière. La Task Force recommande que les formats de remplacement soient maintenus et restent accessibles pour les personnes en formation même si de nouvelles restrictions sont adoptées.

Cours interentreprises

L'organisation des cours interentreprises relève de la responsabilité des organisations du monde du travail et passe le plus souvent par les centres de cours interentreprises, qui sont sous la surveillance des cantons. Les cours interentreprises sont axés sur les connaissances pratiques et visent à transmettre et à faire acquérir un savoir-faire de base dans la profession. Ils se déroulent dans un environnement comparable à celui de la place de travail. L'enseignement à distance, comme on a pu le voir lors de la première vague, n'est souvent pas possible et est peu pertinent pour la réalisation des objectifs de formation. La Task Force recommande donc que les cours interentreprises puissent avoir lieu en présentiel et ne soient pas concernés par d'éventuelles nouvelles restrictions même s'ils sont rattachés à une école professionnelle ou à une école des métiers qui aurait été éventuellement fermée.

École professionnelle

L'enseignement à l'école prof. complète la formation pratique. L'enseignement de la culture générale a pour objectif de permettre aux personnes en formation de prendre conscience des rôles qu'elles entendent exercer en tant que futurs acteurs prof. et en tant que personnes privées. En raison de l'importance majeure de l'acquisition des compétences sous une forme d'enseignement qui a fait ses preuves et dont les possibilités d'accès sont les mêmes pour toutes les personnes en formation, la Task Force recommande d'autoriser urgemment le maintien de l'enseigne-

richts für einen Teil der Lernenden ist dieser nur als ultima ratio in Betracht zu ziehen. Diese Überlegungen gelten analog für den Berufsmaturitätsunterricht (BM I und 2).

Qualifikationsverfahren 2021

Jugendliche und Erwachsene, die eine Berufslehre absolvieren, sollen auch 2021 einen vollwertigen, auf dem Arbeitsmarkt anerkannten Berufsabschluss erlangen. Auch die Kandidatinnen und Kandidaten der Berufsmaturität sollen diese ohne Abstriche abschliessen können. Am Spitzentreffen der Berufsbildung vom 9. November 2020 haben sich Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt gemeinsam dafür ausgesprochen, dass die Qualifikationsverfahren 2021 wenn immer möglich nach geltendem Recht durchgeführt werden sollen. Um nationalen und kantonalen Schutzbestimmungen gerecht zu werden und so die Durchführung der Prüfungen zu sichern, erarbeiten die Organisationen der Arbeitswelt und die Kantone vorgängig organisatorische Massnahmen. Diese Arbeiten sind auf Kurs. Bei restriktiveren Massnahmen empfiehlt die Task Force, dass in den Bestimmungen die Möglichkeit von Präsenzprüfungen unter Einhaltung der Schutzmassnahmen aufgenommen wird. Damit können, wie vom Spitzentreffen vorgesehen, Qualifikationsverfahren regulär durchgeführt werden. Kontakt und weitere Informationen: www.taskforce2020.ch

ment en présentiel, en l'assortissant le cas échéant de conditions adaptées à la situation. En raison des risques que comporte l'enseignement à distance pour une partie des personnes en formation, cette possibilité ne doit être envisagée qu'en dernier recours. Ces considérations sont valables également pour la maturité professionnelle (MP I et MP 2).

Procédure de qualification 2021

Il est essentiel que les jeunes qui suivent une formation puissent obtenir, en 2021 aussi, une certification pleinement reconnue sur le marché du travail. Il en va de même pour les candidats à l'examen de maturité prof.. Ils doivent eux aussi pouvoir obtenir leur certificat de maturité prof.. Lors du Sommet de la formation prof. , la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont proposé d'une seule voix que les procédures de qualification 2021 soient organisées, dans la mesure du possible, conformément au droit en vigueur. Afin de garantir un déroulement des examens dans le respect des dispositions nationales et cantonales en matière de protection contre le coronavirus, les organisations du monde du travail et les cantons définissent en amont les conditions d'organisation. En cas de restrictions supplémentaires, la Task Force recommande que les nouvelles dispositions prévoient la possibilité d'organiser des examens en présentiel en respectant les mesures de protection. Cela permettra d'assurer un déroulement régulier des procédures de qualification tel que prévu lors du Sommet de la formation prof.. Interlocuteurs et renseignements: www.taskforce2020.ch



Together we offer the best solutions



















Klebebänder für Maler: neu und verbessert

Permapack hat für preisleistungsbewusste Malerprofis zwei neue Abdeckbänder im Sortiment: das beigefarbene Kreppband Permafix 120 und den grünen Washitape-Allrounder Permafix 720.



Das Kreppband Permafix 120 für einfache Maler-, Lackier- und Fugenarbeiten ist die verbesserte Nachfolgeversion des ausgedienten Permafix 121. Das neue Permafix 120 in beige weist eine höhere UV-Beständigkeit auf und überzeugt trotz verbesserter Produktqualität mit einem guten Preis-Leistungs-Verhältnis.

Permafix 120 ermöglicht schnelles und effizientes Abdecken und ist in fünf verschiedenen Rollenbreiten von 19 bis 50 Millimeter verfügbar. Es haftet zuverlässig und lässt sich innerhalb eines Tages mühelos entfernen ohne Rückstände zu hinterlassen. Das Klebeband aus Halbkrepp-Papier mit Naturkautschuk-Kleber eignet sich bestens für Innenanwendungen und besitzt eine Temperaturbeständigkeit von bis zu +50 °C.

Das Washi Klebeband Permafix 720 für einfache Malerarbeiten ersetzt das Vorgängermodell Permafix 749. Dank der neuen knallig grünen Produktfarbe ist es leicht zu unterscheiden. Das Trägermaterial besteht aus dünnem Reispapier mit Lateximprägnierung, das keine hohen Farbkanten hinterlässt. Es haftet mit Acrylatkleber und sorgt daher auf beinahe allen glatten Oberflächen für ein tadelloses Ergebnis mit randscharfen Farbkanten.

Permafix 720 ist innen bis zu drei Monate und bei der Aussenanwendung bis zu einem Monat rück-

standslos entfernbar. Washitape Das punktet als Klebeband der ECO-Kategorie mit einem guten Preis-Leistungs-Verhältnis. Es ist in fünf verschiedenen Rollenbreiten von 19 bis 50 Millimeter erhältlich und weist eine Tempera-

Neben den beiden verbesserten Malerabdeckbändern umfasst das breite Permafix-Sortiment

bis zu +80 °C auf.

weitere Krepp- und Gewebebänder, Washitapes, Abdeckfolien sowie Abdeck- und Schutzvliese: Permapack hält für den Maler- und Gipser-Profi im Bereich Schützen «einfach bessere Lösungen» bereit. www.permapack.ch/de/Bau



Steuern sparen bei Geldanlage und Altersvorsorge

In der Schweiz bieten sich allerhand Möglichkeiten beim Vermögensaufbau clever vorzugehen – dies gilt es zu nutzen.



In Zeiten von Negativzinsen und schrumpfender Pensionskassenrenten ist private Vorsorge nötiger denn je. Umso besser, dass man dies in der Schweiz steuerbegünstigt tun kann, etwa mit der Säule 3a oder Pensionskasseneinkäufen. Ausserdem gibt es bei der Vermögensanlage weitere Wege, um die Steuerbelastung zu reduzieren. Gerade im derzeitigen Umfeld gilt es diese auszuloten, sonst schmilzt die Nettorendite weiter. Welche Steuersparmöglichkeiten es beim Vermögensaufbau gibt und was es zu beachten gilt:

Einzahlungen in die Säule 3a

Eine natürliche Person hat normalerweise den grössten Teil ihres Vermögens in der Vorsorge, sagt Andreas Habegger, Leiter Finanzplanung und Vorsorge bei der Zürcher Kantonalbank (ZKB). Laut ihm sollten Privatpersonen dabei zunächst einmal die Säule 3a ausschöpfen. In diesem Jahr können Personen, die einen Pensionskassenanschluss haben, bis zu 6883 CHF steuerbegünstigt in die gebundene Vorsorge einzahlen. Für Erwerbstätige, die keiner Vorsorgeeinrichtung angeschlossen sind, sind es sogar bis zu 34416 CHF bzw. 20% des Nettoerwerbseinkommens. Sparer sollten indessen nicht vergessen, dass bei der Pensionierung beim Bezug der Gelder

eine Kapitalauszahlungssteuer fällig wird.

Einkauf in die Pensionskasse

Grundsätzlich sollte man erst an zweiter Stelle über Pensionskasseneinkäufe nachdenken, sagt Habegger. Finanzexperten raten im Allgemeinen von solchen freiwilligen Einzahlungen in die Vorsorgeeinrichtung vor dem Alter von 50 Jahren ab. Schliesslich wird bei frühen Einkäufen der Steuerspareffekt verwässert, da die Zeit bis zur Pensionierung länger ist.

Richtig gemacht, besteht bei Einkäufen in die Pensionskasse die Chance, die Steuerprogression gezielt und über mehrere Jahre hinweg zu brechen.

Allerdings können Pensionskasseneinkäufe bei Personen, die eine Vorsorgelücke haben, auch schon früher einen Sinn ergeben. Dies gilt beispielsweise für Menschen, die in die Schweiz eingewandert sind, eine Scheidung hinter sich haben oder bei der Erwerbstätigkeit eine längere Pause eingelegt haben. Pensionskasseneinkäufe sollten bis zu drei Jahre vor der Pensionierung geschehen, wenn man das Geld als Kapital beziehen will. Sonst muss man

die gesparten Steuern nachzahlen. Bei solchen Einkäufen ist immer auch die finanzielle Lage der Vorsorgeeinrichtung zu berücksichtigen, diese gilt es vorher zu prüfen. Zudem ist zu beachten, dass das beim Einkauf eingezahlte Geld im Allgemeinen in den überobligatorischen Teil der Pensionskasse fliesst. Dort könnte die Rendite niedrig ausfallen, da es in der zweiten Säule zu Umverteilungen kommt. Folglich ist eine genaue Planung zu empfehlen. Richtig gemacht, besteht allerdings die Chance, die Steuerprogression gezielt und über mehrere Jahre hinweg zu brechen.

Steuern sparen als Immobilienbesitzer

Wer eine Immobilie besitzt, muss in der Steuererklärung entweder den Eigenmietwert oder Mieteinnahmen als Erträge angeben, sagt Habegger. Diese müssen dann versteuert werden. Davon liessen sich aber wieder Unterhaltsabzüge geltend machen. So würden beispielsweise auch Renovationen steuerlich begünstigt. Auch Schuldzinsen kann man in Abzug bringen.

Vorsicht bei Obligationen mit hohen Coupons

In der Schweiz wird bei Wertschriftenanlagen ein Unterschied gemacht zwischen Kapitalerträgen – also Dividenden bei Aktien oder Zinsen bei Obligationen - sowie Kapitalgewinnen. Kapitalgewinne, also beispielsweise Kursgewinne bei Aktien, sind steuerfrei. Dividenden und Zinsen hingegen werden sehr wohl besteuert. Felix Enderle, Fondsmanager beim Zürcher Fondshaus PMG Fonds Management, weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass ein Coupon einer Obligation massiv von deren Rendite abweichen kann. So kann eine schon länger laufende Anleihe, die in Zeiten höherer Zinsen emittiert wurde, beispielsweise einen Coupon von 4% haben. «Die Steuern müssen Anleger auf den Coupon zahlen, auch wenn eine solche Anleihe derzeit gar keine Rendite erzielt», sagt Enderle. Gerade Anleger mit höheren Grenzsteuersätzen von beispielsweise 40% würden bei

solchen Anlagen ein deutliches Minus erzielen. Enderle hält vor dem steuerlichen Hintergrund beispielsweise Anlagen in hochverzinsliche Obligationen für wenig attraktiv. Wenn jemand auf solche Anlagen Einkommensteuer bezahlen müsse, seien aufgrund der zumeist hohen Coupons die Steuern oftmals höher als die Rendite.

Steuersituation bei Dividendenzahlungen prüfen – auch bei ETF genau hinsehen

Auch eine Dividendenrendite von 4% ist viel weniger attraktiv, wenn man darauf einen hohen Grenzsteuersatz bezahlen muss. Des Weiteren sorgen auch Umsatzabgaben und ausländische Quellensteuern auf Dividenden dafür, dass Anleger oft um grosse Teile des Ertrags ihrer Wertschriftenanlagen gebracht werden - das Risiko tragen sie aber trotzdem, und zwar allein. Enderle rät, auch bei Exchange-Traded Funds (ETF) genau hinzusehen. Solche kotierten Indexfonds sind aufgrund ihrer niedrigen Verwaltungsgebühren bei vielen Anlegern beliebt. Allerdings fielen bei den Produkten oft hohe Steuern an, sagt Enderle. Kumuliert können nicht rückforderbare ausländische Quellensteuern, die schweizerische Einkommensteuer auf den Erträgen und Umsatzabgaben von jeweils 0,15% bei Kauf und Verkauf eines ETF ohne weiteres 1,5% des Anlagevolumens betragen.

Fonds oft mit steuerlichen Vorteilen gegenüber Vermögensverwaltungsmandaten

Enderle weist im Weiteren darauf hin, dass Anleger mit Schweizer Anlagefonds steuerlich gesehen im Allgemeinen besser fahren als mit einem Vermögensverwaltungsmandat, bei einer vergleichbaren Anlagestrategie. Fonds haben laut Enderle Vorteile bei Stempelsteuern, Mehrwertsteuern und der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Verwaltungskosten. Allerdings gilt dies nicht pauschal. «Manche Fonds agieren nicht im Dienst des Kunden und achten nicht auf dessen Steuerbelastung», sagt Enderle.

Dem Vermögensberater nicht blind

Anleger sollten nicht davon ausgehen, dass die steuerliche Situation bei einer Vermögensberatung automatisch einbezogen ist. Finanzinstitute hielten sich in Steuerangelegenheiten zudem oftmals vornehm zurück und überliessen diese implizit ihren Kunden, sagt Enderle. «Banken beziehen Steuervorschläge selten in ihre Beratung mit ein und beraten ihre Kunden oftmals nicht adäquat», sagt er. Dies liege auch an den schlechten Erfahrungen, die Schweizer Banken in den vergangenen Jahrzehnten mit Steuerberatungen gemacht haben, etwa in den USA oder Frankreich.

Vorsorgegelder bei der Pensionierung gestaffelt beziehen

Bei der Auszahlung von Vorsorgegeldern fällt eine Kapitalauszahlungssteuer an. Es empfiehlt sich folglich, bei der Altersvorsorge verschiedene «Töpfe» anzulegen und diese dann bei der Pensionierung gestaffelt über mehrere lahre hinweg zu beziehen. So lässt sich die Steuerprogression brechen. Dabei ist beispielsweise zu empfehlen, mehrere Säule-3a-Konten zu führen. Gibt man derweil seine Stelle auf oder verliert diese, fliesst das Geld in den Freizügigkeitsbereich.

«Anleger müssen Steuern auf den Coupon zahlen, auch wenn eine Anleihe gar keine Rendite erzielt.»

Felix Enderle Fondsmanager beim Zürcher Fondshaus PMG Fonds Management

gegeld auf zwei verschiedene Freizügigkeitsstiftungen zu verteilen, damit man es später gestaffelt beziehen kann. Splitte man das Vorsorgegeld nicht direkt auf, sei dies spänicht mehr möglich. Für Besitzer einer selbstbewohnten Immobilie besteht laut Habegger die Möglichkeit, mittels eines Wohneigentumsvorbezugs Gelder aus der Pensionskasse zu entnehmen und damit die

Hypothek zu amortisieren. Dies werde besteuert, aber die Belastung sei zumeist tiefer, als wenn der gesamte «Pensionskassen-Topf» bei der Pensionierung auf einen Schlag besteuert werde. Zudem sind solche Staffelungen auch mittels Teilpensionierungen möglich. Reduzieren ältere Arbeitnehmer das Arbeitspensum, können sie bei vielen Pensionskassen einen Teil des Vorsorgekapitals beziehen.

«Steueroptimierung ist für private Sparer ein wichtiges Thema», sagt Habegger. Der erste und wichtigste Schritt ist aus seiner Sicht aber ein Blick auf die gesamte finanzielle Situation und die Struktur des Vermögens. Diese ergibt sich aus dem freien Vermögen – also beispielsweise auf dem Konto liegende Barmittel, Wertschriften-Investitionen und den gebundenen Vermögenswerten wie der Pensionskasse. der Säule 3a oder einer Immobilie. Dabei erfolgt der Blick auf die gesamte Vermögenssituation. Für die richtige Aufteilung gebe es hier kein Patentrezept. Letztlich hänge diese davon ab, was die entsprechenden Pläne der Person und was ihre Verpflichtungen sind. Will jemand beispielsweise in absehbarer Zukunft eine Immobilie kaufen und braucht hierfür Eigenkapital, ist es sinnvoll, einen höheren Anteil des Vermögens auf dem Konto zu halten. Hat er oder sie hingegen einen langfristigen Anlagehorizont, sind Investitionen in Wertschriften oder ein höherer Anteil in der gebundenen Vorsorge



LPP: une réforme est plus nécessaire que jamais!

par Christoph Rotermund, directeur de Swissavant – Association économique artisanat et ménage.



«C'est une erreur dangereuse, dans le cadre la réforme nécessaire de la LPP, que de collectiviser et de rendre encore plus solidaire la prévoyance personnelle pour le troisième âge, comme le propose la Conseil fédéral dans sa réforme de la LPP 21. Au contraire, il faut plutôt permettre à la jeune génération (de professionnels) d'accumuler précocement un avoir de vieillesse, assorti d'allègements fiscaux, dans une perspective claire de responsabilité individuelle», déclare avec conviction Christoph Rotermund, directeur de Swissavant – Association économique artisanat et ménage.

L'espérance de vie en augmentation continuelle et la persistance, depuis des années, du bas niveau des taux d'intérêt avec des taux souvent même négatifs ont soumis tout le système de retraites suisse à une très lourde pression. Le rejet de la réforme de la prévoyance-vieillesse en automne 2017 par le corps électoral suisse n'a fait qu'augmenter encore plus le besoin de cette réforme structurelle. Au lieu d'adapter le système de prévoyance, jusqu'ici solide, sinon même exemplaire, aux réalités de la démographie, du marché des placements, de la société et du monde du travail, les politiciens préfèrent actuellement atténuer, au moyen de «financements croisés étrangers au système», le «besoin de réforme structurelle cumulé» sur le dos de la jeune génération. Ainsi, les réformes structurelles nécessaires et ciblées de tous les systèmes de prévoyance sont repoussées de façon démagogique et irresponsable à une date future. Pour le niveau de prestations et de vie promis au peuple pour les vieux jours, il s'agit d'une catastrophe de moyenne envergure en matière de prévoyance, pour le dire avec retenue.

Les politiciens sous pression

Le catalogue de problèmes aigus du système suisse de prévoyance est considérable et complexe, mais la perspective à moyen terme pour la société provient en tout premier lieu de l'accroissement structurellement explosif de l'espérance de vie, de taux de conversion trop élevés, du niveau trop bas des taux d'intérêt (négatifs) et, pour couronner le tout, de l'inviolabilité des droits acquis des retraités. Cette charge financière des rentes de vieillesse deviendra, au cours des 8 à 10 prochaines années insupportable avec les critères actuellement appliqués en matière de prévoyance en raison de la collectivisation solidaire du concept de prévoyance suisse. Même la gauche, dont la politique relève souvent de l'idéologie, devrait pouvoir s'en rendre compte par un examen sobre des systèmes de prévoyance actuels.

«Des solutions proposées insuffisamment mûries»

Dans son message au parlement de fin novembre 2020, le Conseil fédéral a entrepris une nouvelle tentative bien intentionnée de réforme urgente de la LPP pour résoudre les problèmes structurels précités du système suisse de prévoyance. D'autres partenaires sociaux comme l'Union patronale suisse (UPS), l'Union syndicale suisse (USS) ou Travail Suisse ainsi que des institutions déterminantes ou des organisations d'experts sont également intervenus dans le débat politique en cours sur les systèmes suisses de prévoyance en présentant des solutions structurelles ou des propositions à discuter. Alors que la prévoyance-vieillesse professionnelle dans le domaine de la LPP devrait relever en principe de la responsabilité individuelle, presque tous les nouveaux modèles de systèmes de prévoyance professionnelle soumis à la discussion se basent plus ou moins sur sa collectivisation solidaire accrue. «Des financements croisés ou supplémentaires étrangers au système sont souvent mis en avant pour renforcer la base financière chancelante du système LPP pour les années à venir ou offrir à la population une transition en douceur vers une prévoyance professionnelle dont l'avenir probable reste encore incertain.

Compétences confuses au lieu d'une responsabilité individuelle

L'exemple du Conseil fédéral suisse illustre l'abandon du principe de la responsabilité individuelle valable jusqu'à maintenant dans le domaine de la LPP pour le troisième âge afin de le remplacer par une collectivisation de solidarité accrue de la prévoyance personnelle. Le projet de réforme de la prévoyance LPP que le Conseil fédéral a soumis à la procédure de consultation garantit certes les rentes promises, renforce le financement des systèmes de prévoyance et améliore sensiblement et explicitement la protection des personnes occupées à temps partiel, en particulier celle des femmes, ce qui est pour une fois louable. La proposition du Conseil fédéral introduirait pour 15 ans une majoration fixe (inutile) des rentes qui, pour aggraver les choses, serait versée indépendamment du montant de la rente de base et serait financée, selon le Conseil fédéral, cela n'étonnera personne, de façon solidaire par une contribution de 0,5% sur le revenu soumis à l'AVS obligatoire jusqu'à un montant maximal de 853 200 francs (état 2020). Une fois de plus: un éventail de mesures au lieu de la responsabilité individuelle de citoyennes et de citoyens adultes!

Le 25 novembre 2020, le Conseil fédéral a adopté son message relatif à la réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21) et l'a transmis au parlement pour en délibérer. Cette réforme devrait garantir les rentes LPP, renforcer le financement et améliorer la protection des employés à temps partiel et par-là en particulier celle des femmes. Les mesures proposées comprennent l'adaptation du taux de conversion minimum, l'introduction d'un supplément de rente, la réduction de la déduction de coordination et l'adaptation des bonifications de vieillesse. Différents milieux ont proposé des modèles alternatifs. La Société suisse des entrepreneurs (SSE), Swiss Retail Federation et l'association Employeurs Banques ont proposé un modèle commun dans le cadre de la procédure de consultation. L'Union suisse des arts et métiers (USAM) avait déjà présenté un modèle de réforme le 2 juillet 2019, l'Association suisse des institutions de prévoyance (ASIP) le 2 octobre 2019.

«Cela nous concerne tous...!»



«La juste mesure»

Le tableau ci-après évalue comparativement les quatre propositions de réforme de la LPP actuellement en discussion. Il constitue ainsi une bonne base d'information et de comparaison permettant à chacun de se faire sa propre opinion sur le sujet complexe du système de prévoyance de la LPP.

La proposition de réforme LPP désignée par «Voie moyenne» (2ème colonne depuis la gauche) est notamment soutenue par le commerce suisse de détail, les banques et la Société suisse des entrepreneurs. Elle devrait être plus à même, avec les paramètres de la prévoyance professionnelle présentés ici dans une perspective structurelle du système, de gérer les défis actuels et futurs du troisième âge: augmentation de l'espérance de vie, taux de conversion trop élevés et taux d'intérêt faibles, voire négatifs. Parmi les critères justes, corrects et bienvenus de cette proposition de réforme de la LPP «Voie moyenne», on peut assurément citer l'âge d'entrée de 20 ans (jusqu'ici 25 ans) pour commencer à économiser en vue de constituer un avoir de vieillesse personnel pour la retraite, en application du proverbe selon lequel l'avenir appartient aux lève-tôt

Apercu des quatre	nrnnnsitinns d	le réforme de la	a nrévovance ni	rnfessinnnelle

	LPP actuelle	«Compromis» (notamment commerce de détail, banques, bâtisseurs)	Association suisse des institutions de prévoyance ASIP	Conseil fédéral, syndicats, employeurs (« partenaires sociaux »)	Union suisse des arts et métiers
Taux de conversion minimal	6,8%	6%	5,8%	6%	6%
Âge d'entrée	25	20	20	25	25
Âge de sortie (H/F)	65/64	65	65	65	65
Montant de la déduction de coordination*	CHF 24 885**	60% du salaire AVS, max. CHF 21 330	60% du salaire AVS, max. CHF 21 330	CHF 12 443	CHF 24 885
Taux de cotisation de 20 à 24 ans	0%	9%	9%	0%	0%
Taux de cotisation de 25 à 34 ans	7%	9%	9%	9%	9%
Taux de cotisation de 35 à 44 ans	10%	12%	12%	9%	14%
Taux de cotisation de 45 à 54 ans	15%	16%	16%	14%	16%
Taux de cotisation de 55 à 64 ans	18%	16%	18%	14%	18%
Supplément de rente		Compensation (partielle) de la lacune de la généra- tion transitoire (10 ans)	Compensation (partielle) de la lacune de la généra- tion transitoire (10 ans)	CHF 100 à 200/mois à la génération transitoire (15 ans)	Compensation (partielle) lacune de la génération transitoire (10 ans)
Financement		à partir de provisions existantes	à partir de provisions existantes	Répartition d'une cotisa- tion salariale de 0,5% (CHF 1,8 mia)	Redevances des institutions de prévoyance au Fonds de garantie (CHF 200 mio)
«Surcoût» par rapport à 2020		CHF 1,6 mia	CHF 1,85 mia	CHF 3,05 mia	CHF 1,3 mia

* Déduction du salaire assuré, déjà assuré par l'AVS; ** Rente AVS maximale CHF 28 440.— Sources: Conseil fédéral, UPS, SSE, ASIP, c-alm

OBJEKT INNENFARBEN

EINFACH VERLÄSSLICHE LÖSUNGEN FÜR JEDEN EINSATZZWECK

Fassadenfarben

Innenfarben

Lacke/Lasuren

Gewebesystem

Bodensystem

HERBOL OBJEKT TOPWEISS

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

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

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



Stumpfmatte Innenwandfarbe für verlässlich streiflichtfreie Oberflächen

Einfach verlässlich in jeder Hinsicht:

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

