

FARBEN NEWS

I/MÄRZ 2020

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



50 Jahre VSF –
50 Jahre im Dienste der Mitglieder

Promotion

Vom 17. Februar bis 31. März 2020
bei Ihrem gut sortierten Fachhändler.



Permafis Klebebänder. Jetzt zu besonders attraktiven Konditionen bei Ihrem gut sortierten Fachhändler erhältlich! Sie wünschen mehr Informationen? Wir beraten Sie gerne: 071 844 12 12.



VSF Jubiläums-GV vom 16. Mai 2020 findet **NICHT** statt.

Aufgrund der aktuellen Situation rund um das Covid-19-Virus und den vom Bundesrat erlassenen Anordnungen, wird die Jubiläumsausgabe der VSF-GV verschoben. Sollte es die Situation zulassen, wird der Anlass am **Samstag, 5. September 2020** stattfinden. Weitere Informationen werden zu gegebener Zeit wieder publiziert resp. dann eine neue Einladung versandt.

Trotz Verschiebung der GV, werden auf den folgenden Seiten dennoch bereits zwei neue, mögliche Vorstandsmitglieder vorgestellt, welche sich als Ersatz für die zurücktretenden Mitglieder Frau Ulrike Berger und Herr Markus Gehrig zur Verfügung stellen würden. Selbstverständlich nimmt der VSF-Vorstand gerne noch weitere Vorschläge von Interessenten entgegen.

Ebenfalls soll nicht versäumt werden, den grosszügigen Sponsoren herzlich zu danken. Ihr Beitrag wird selbstverständlich für die GV im Herbst verwendet werden.

Der gesamte VSF-Vorstand wünscht viel Kraft und gute Gesundheit für die anstehenden, schwierigen Wochen und steht für Fragen selbstverständlich gerne per Mail oder Telefon zur Verfügung.



L'assemblée générale annuelle de l'ASCP, le 16 mai 2020, **n'aura pas lieu.**

En raison de la situation actuelle autour du virus Covid-19 et des ordres du Conseil fédéral, l'édition anniversaire de l'AG de l'ASCP sera reportée. Si la situation le permet, l'événement aura lieu **le samedi 5 septembre 2020**. De plus amples informations seront publiées en temps utile ou une nouvelle invitation sera envoyée.

Malgré le report de l'AG, deux nouveaux membres possibles du conseil d'administration seront présentés dans les pages suivantes, qui seraient disponibles pour remplacer les membres démissionnaires Mme Ulrike Berger et M. Markus Gehrig. Bien entendu, le comité exécutif de l'ASCP accepte volontiers les suggestions des parties intéressées.

Nous ne devrions pas non plus manquer de remercier les généreux sponsors. Leur contribution sera bien entendu utilisée pour l'assemblée générale annuelle de l'automne.

L'ensemble du conseil d'administration de l'ASCP vous souhaite beaucoup de force et de bonne santé pour les semaines difficiles à venir et se tient bien sûr à votre disposition pour répondre à vos questions par courrier ou par téléphone.



Zwei Kandidaten bewerben sich für den Vorstand: Reto Bachmann

Mein Name ist Reto Bachmann. Geboren wurde ich im August 1976 in Luzern. Glücklich verheiratet erfreue ich mich meiner zwei Kinder. Wohnhaft bin ich in Root im Kanton Luzern.

Im Jahr 1997 habe ich erfolgreich die Berufslehre als Maler abgeschlossen. Danach folgte ich dem Vater Staat, wo ich die Rekrutenschule in Andermatt absolvierte und anschliessend die Unteroffiziersschule inklusive Abverdienen in Stans vollbracht habe.

Auch Maler-Praxis durfte ich während 4 Jahren sammeln. Als Quereinsteiger habe ich die Chance gepackt und habe ich mich im Verkaufsdienst der Akzo Nobel versucht. Dort war ich 5 Jahre als Leiter VID und Stammdaten tätig. In dieser Zeit habe ich die Handelsschule des KV Luzern besucht und erfolgreich abgeschlossen.

Im August 2010 habe ich dann die Chance bekommen bei Farben Müller AG im Verkauf zu arbeiten. Und dieser Schritt war absolut richtig. Die Farben Müller AG hat eine jahrelange, treue Kundschaft auf die sie zählen darf. Die Freude, den Kunden etwas zu vermitteln, bereitet mir viel Spass.

Nach einiger Zeit bei der Firma besuchte ich den Berufsbildnerkurs. Die Entscheidung, dass wir Lernende ausbilden, war somit gefallen. Mit viel Stolz schloss im Jahr 2017 unsere Lernende erfolgreich die Ausbildung zur Detailhandelsfachfrau (Farben) ab. Nun, da wir dem Schweizerischen Farbenfachhändlerverband angehören und der Verband lebhaft, engagiert und aufgestellt ist, würde ich mich sehr gerne im Verband einbringen.

Gerne bewerbe ich mich für den Vorstand des VSF mit folgenden Argumenten:

«Ich bin ein Mensch der mithelfen und anpacken kann.»

«Ich schätze und ehre alle Verbands- und Vorstandsmitglieder.»

«Ich bin stolz ein VSF-Mitglied zu sein.»

«Gerne will ich die Zukunft und das Verbandsleben mitgestalten.»

Ich würde mich sehr freuen, einen Teil des VSF-Vorstandsgremiums zu sein.

Deux candidats se présentent au conseil d'administration: Reto Bachmann



Je m'appelle Reto Bachmann. Je suis né en août 1976 à Lucerne.

Je suis marié et j'ai deux enfants.

J'habite Root dans le Canton de Lucerne.

En 1997, j'ai terminé avec succès mon apprentissage de peintre. Ensuite, j'ai fait mon école de recrue à Andermatt et j'ai suivi l'école de sous-officiers et payé mes galons à Stans.

J'ai également pu accumuler de l'expérience comme peintre pendant 4 ans. J'ai saisi la chance

d'entrer chez Akzo Nobel dans le service commercial intérieur. J'y ai travaillé pendant 5 ans comme responsable du service commercial intérieur et des données de base. Pendant ce temps, j'ai fréquenté l'école de commerce à Lucerne que j'ai terminée avec succès.

En août 2010, j'ai ensuite eu la chance de pouvoir travailler dans la vente dans l'entreprise Farben Müller AG. C'était vraiment la bonne démarche. La maison Farben Müller AG a une clientèle fidèle de longue date sur laquelle elle peut compter. Le plaisir de procurer aux clients ce dont ils ont besoin m'a donné beaucoup de satisfaction. Après quelque temps, j'ai suivi un cours de formateur professionnel. La décision de former des apprentis était donc prise. C'est avec une grande fierté qu'en 2017, notre apprentie a terminé avec succès sa formation de gestionnaire du commerce de détail (peinture).

Étant donné que nous sommes membre de l'ASCP et que celle-ci est vivante, engagée et positive, j'y apporterais volontiers ma contribution.

Je me porte volontiers candidat pour le comité de l'ASCP avec les arguments suivants:

«Je suis quelqu'un qui aime aider et donner un coup de main.»

«Je porte beaucoup d'estime à tous les membres de l'Association et du comité.»

«Je suis fier d'être membre de l'ASCP.»

«J'aimerais contribuer à la vie de l'Association dans l'avenir.»

Cela me ferait plaisir de faire partie de l'ASCP.

Zwei Kandidaten bewerben sich für den Vorstand: **Jannine Bleisch**

Jannine Bleisch begann ihre Laufbahn mit einer Lehre zur Detailhandelsangestellten im Bereich Papeterie. Nach der Lehre unterstützte sie das Team noch weitere vier Jahre, bis sie dann nach einem Abstecher zu Manor AG im Jahre 2012 bei boesner GmbH in Zürich eine neue Herausforderung annahm.



Bereits drei Jahre später übernahm Jannine Bleisch die Filialleitung am Standort in Zürich. Im Januar dieses Jahres zog es Frau Bleisch dann wieder in Richtung Ostschweiz, wo sie die Filialleitung der boesner-Niederlassung in Münchwilen übernehmen konnte.

Nebst ihrer Qualifikation zur Berufsbildnerin erwarb sie sich auch den eidg. Fachausweis Verkaufsfachfrau sowie Zertifikate im Bereich Marketing und Kommunikation. Frau Bleisch verfügt also über einen reich gefüllten Rucksack an Fachwissen, welches sie in unserer Farbenbranche zum Einsatz bringt.

Privat zählen Interessen im Bereich basteln, gestalten, kochen wie aber auch lesen, Musik, Pilates oder reisen zu ihren Hobbys. Zudem engagiert sie sich als Behindertensport-Leiterin.

Zu Ihrer Person macht sie folgende Aussagen:

«Als gelernte Papeteristin habe ich meine Erfüllung im Künstlermaterial gefunden und bin seit acht Jahren bei der Firma boesner GmbH. Ich liebe meinen Beruf und mir gefällt die Abwechslung im Alltag als Filialleiterin.»

Angesprochen auf ihre Motivation, sich im VSF-Vorstandsgremium zu engagieren, sagt sie folgendes:

«Ich finde es spannend und wichtig, so nahe an der Ausbildung zu sein. Wichtig ist mir auch, dass wir Händler uns austauschen und Synergien nutzen können. Wir profitieren von der Erfahrung langjähriger Mitglieder. Es würde mich freuen, den VSF-Vorstand im Namen von boesner zu unterstützen.»

Deux candidats se présentent au conseil d'administration: **Jannine Bleisch**

Jannine Bleisch a commencé sa carrière par un apprentissage de gestionnaire du commerce de détail en papeterie.

Après son apprentissage, elle a encore soutenu l'équipe pendant quatre ans.

Après un passage chez Manor AG, elle a accepté en 2012 un nouveau défi chez boesner GmbH à Zurich.

Trois ans plus tard, Jannine Bleisch a repris la direction de la filiale de Zurich. En janvier de cette année, Madame Bleisch a de nouveau été attirée par la Suisse orientale, où elle a repris la direction de la filiale de boesner à Münchwilen.

Outre sa qualification comme formatrice, elle a également obtenu le brevet fédéral de vendeuse qualifiée et des certificats dans le domaine du marketing et de la communication. Madame Bleisch dispose donc de connaissances professionnelles étendues qu'elle souhaite mettre au service de notre branche de la peinture.

Sur le plan privé, elle s'intéresse au bricolage, à la création, à la cuisine, mais aussi à la lecture, la musique, au pilates ou aux voyages. En outre, elle s'engage comme animatrice pour les sportifs handicapés.

Elle a fait les déclarations suivantes sur sa personne:

«Comme papetière qualifiée, j'ai trouvé ma voie dans le matériel pour artistes et je travaille moi-même depuis huit ans chez boesner GmbH. J'aime mon métier et comme responsable de filiale, j'apprécie la variété au quotidien.»

Interrogée sur sa motivation à rejoindre le comité de l'ASCP, elle a répondu comme suit:

«Je trouve passionnant et important d'être aussi proche de la formation. Il est également important pour moi que nous, les commerçants, puissions échanger des informations entre nous et utiliser des synergies. Nous profitons de l'expérience des membres de longue date. Cela me ferait plaisir de soutenir le comité de l'ASCP au nom de boesner.»



RUCOPERL 118 wv

Schutzimprägnierung für mineralische Untergründe.

RUCOPERL 118 wv ist ein farbloses, wasserbasiertes, hochleistungsfähiges Hydrophobierungs- und Oleophobierungsmittel auf Silan-Fluorcarbonverbindung. Es wird zur Behandlung von saugfähigen, mineralischen Untergründen (Sichtbeton, Mauerwerk, Fassaden, Natur- und 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



Unsere Sponsorentafel

Anlässlich unserer Jubiläumsgeneralversammlung freut es den leitenden VSF-Vorstand sehr, auf grosszügige Sponsoren aus Lieferantenkreisen zählen zu dürfen. Namhafte Firmen unterstützen dieses Branchenhighlight und unterstreichen somit ihre Verbandstreue und das dem VSF entgegengebrachte Vertrauen. Folgende Firmen haben sich für ein Sponsoring entschieden und unterstützen die 50. GV-Veranstaltung wie folgt:

<p>PERMAPACK AG, RORSCHACH</p> 	<p>RUPF & CO. AG, GLATTBRUGG</p> 
<p>PEKA PINSELFABRIK AG, EBNAT-KAPPEL</p> 	<p>CD COLOR SÀRL, DELÉMONT</p> 
<p>KNUCHEL FARBEN AG, WIEDLISBACH</p> 	<p>MOTIP DUPLI AG, FEHRALTORF</p> 
<p>DURATEC AG, REIDEN</p> 	<p>TALENS AG, DULLIKEN</p> 

Im Namen der ganzen Mitgliedschaft sowie des leitenden VSF-Vorstandes bedanken wir uns an dieser Stelle ganz herzlich bei allen Sponsoren für ihre pekuniäre Unterstützung. Wir hoffen auf zahlreiche Anmeldungen und freuen uns, Sie im Herbst in Zürich zur 50. ordentlichen Generalversammlung 2020 begrüssen zu dürfen.

Für alle Firmen, die noch nicht auf der Tafel genannt sind, besteht noch immer die Möglichkeit, «mit ins Boot» zu springen.

Nutzen Sie als dem VSF verbundene Unternehmung diese Gelegenheit, sich an diesem offiziellen Branchenanlass 2020 zu präsentieren. *Wir freuen uns über Ihre finanzielle Unterstützung!*

Notre tableau des donateurs

À l'occasion de notre assemblée générale jubilaire, le conseil d'administration de l'ASCP est très heureux de pouvoir compter sur de généreux sponsors des cercles de fournisseurs. Des entreprises de renom soutiennent ce point fort de l'industrie et soulignent ainsi leur fidélité à l'association et la confiance placée dans l'ASCP. Les entreprises suivantes ont décidé de sponsoriser et de soutenir l'événement de la 50^{ème} AG comme suit:

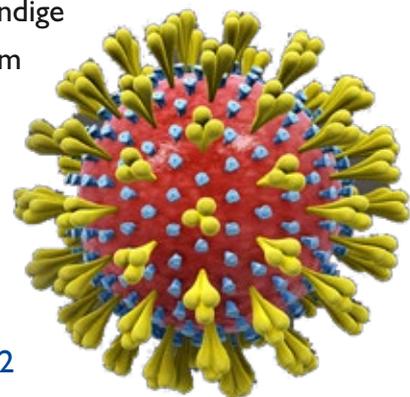
Au nom des membres ainsi que du comité directeur de l'ASCP, nous remercions vivement de leur précieux soutien tous les donateurs «métaux précieux» mais aussi toutes entreprises donatrices. En espérant que les inscriptions seront nombreuses, c'est avec plaisir que nous vous accueillerons en automne 2020 à Zurich pour la 50^e assemblée générale ordinaire de l'ASCP.

Les entreprises qui ne figurent pas encore au tableau ont encore la possibilité de «prendre le train en marche».

Nous vous invitons à vous présenter, en tant qu'entreprise associée à l'ASCP, à cette manifestation officielle de la branche en 2020. *Votre soutien financier et votre participation seront hautement appréciés.*

Coronavirus: Massnahmenpaket zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen

Der Bundesrat hat am 20. März 2020 zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen der Ausbreitung des Coronavirus ein umfassendes Massnahmenpaket in der Höhe von 32 Milliarden Franken beschlossen. Mit den bereits am 13. März beschlossenen Massnahmen sollen über 40 Milliarden Franken zur Verfügung stehen. Der nächste Schritt ist nun der Einbezug des Parlaments. Die Finanzdelegation der Eidgenössischen Räte (FinDel) wird bis zum 25. März darüber befinden. Ziel der auf verschiedene Zielgruppen ausgerichteten Massnahmen ist, die Beschäftigung zu erhalten, Löhne zu sichern und Selbständige aufzufangen. Auch im Kultur- und Sportbereich wurden Massnahmen ergriffen, um Konkurse zu verhindern und einschneidende finanziellen Folgen abzufedern.



Coronavirus: Un train de mesures pour atténuer les conséquences économiques

Le 20 mars 2020, le Conseil fédéral a arrêté un train de mesures à hauteur de 32 milliards de francs en vue d'atténuer l'impact économique de la propagation du coronavirus. Compte tenu des mesures décidées le 13 mars, plus de 40 milliards seront ainsi disponibles. La balle est maintenant dans le camp du Parlement: la Délégation des finances se prononcera à ce sujet au début décidera d'ici le 25 mars. L'objectif de ces mesures, qui s'adressent à différents groupes cibles, est de sauvegarder les emplois, de garantir les salaires et de soutenir les indépendants. Des mesures ont également été prises dans le domaine de la culture et des sports en vue d'éviter des faillites et d'amortir de lourdes conséquences financières.

Mit den neuen Massnahmen sollen Härtefälle soweit wie möglich vermieden und die betroffenen Personen und Branchen im Bedarfsfall möglichst unbürokratisch, gezielt und rasch unterstützt werden.

Überblick über die Massnahmen:

Liquiditätshilfen für Unternehmen

- Aufgrund der Schliessung von Betrieben sowie Nachfrageeinbrüchen verfügen zahlreiche Unternehmen trotz Kurzarbeitsentschädigung für ihre laufenden Kosten über immer weniger liquide Mittel. Mit einem Bündel von sich ergänzenden Massnahmen soll verhindert werden, dass grundsätzlich solvente Unternehmen in Schwierigkeiten geraten: Soforthilfe mittels verbürgten COVID-Überbrückungskrediten: Damit betroffene KMUs (Einzelunternehmen, Personengesellschaften, juristische Personen) Überbrückungskrediten von den Banken erhalten, wird der Bundesrat ein Garantieprogramm im Umfang von 20 Milliarden CHF aufgleisen. Dieses Programm soll auf bestehenden Strukturen der Bürgerschaftsorganisationen aufbauen. Betroffene Unternehmen sollen rasch und unkompliziert Kreditbeträge bis zu 10% des Umsatzes oder maximal 20 Mio. CHF erhalten.

Ces nouvelles mesures visent à éviter tant que possible les cas de rigueur et à apporter, le cas échéant, un soutien ciblé et rapide aux personnes et aux branches concernées moyennant des procédures aussi simples que possible sur le plan administratif.

Aperçu des mesures:

Aides aux entreprises sous la forme de liquidités

- Affectées par les fermetures d'entreprises et la chute de la demande, un grand nombre de sociétés disposent de moins en moins de liquidités pour couvrir leurs frais courants, malgré les indemnités pour réduction de l'horaire de travail. Un train de mesures complémentaires a donc été arrêté afin d'éviter que des entreprises par ailleurs solvables ne se retrouvent en difficulté. Aide immédiate sous la forme de crédits transitoires spécifiques: la Confédération va mettre sur pied un programme de garantie d'un volume de 20 milliards de francs visant à ce que les PME affectées (entreprises individuelles, sociétés de personnes et personnes morales) obtiennent des crédits bancaires transitoires. Ce programme se fondera sur les structures actuelles des organisations de cautionnement. L'objectif est que les entreprises concernées puissent accéder rapide-

Dabei sollen Beträge bis zu 0,5 Millionen CHF von den Banken sofort ausbezahlt werden und vom Bund zu 100% garantiert werden. Darüber hinaus gehende Beträge sollen vom Bund zu 85% garantiert werden und eine kurze Bankprüfung voraussetzen. Die Kreditbeträge bis zu 0,5 Millionen CHF dürften über 90 Prozent der von COVID betroffenen Unternehmen abdecken. Der Bundesrat rechnet damit, dass über dieses Gefäss Überbrückungskredite im Umfang von bis zu 20 Milliarden CHF vom Bund garantiert werden und wird den Eidgenössischen Räten einen entsprechenden dringlichen Verpflichtungskredit beantragen. Dieser wird der Finanzdelegation der Eidgenössischen Räte in den nächsten Tagen zur Genehmigung vorgelegt werden. Die nötigen Eckpunkte werden in einer Notverordnung festgelegt, die Mitte nächste Woche verabschiedet und veröffentlicht wird. Fragen von Betroffenen zu Modalitäten der Einreichung dieser Gesuche können erst ab dann beantwortet werden.

- **Zahlungsaufschub bei Sozialversicherungsbeiträgen:**

Den von der Krise betroffenen Unternehmen kann ein vorübergehender, zinsloser Zahlungsaufschub für die Beiträge an die Sozialversicherungen (AHV/IV/EO/ALV) gewährt werden. Die Unternehmen haben zudem die Möglichkeit, die Höhe der regelmässigen Akontobeiträge an die AHV/IV/EO/ALV anpassen zu lassen, wenn die Summe ihrer Löhne wesentlich gesunken ist. Dasselbe gilt für Selbstständige, deren Umsätze eingebrochen sind. Zuständig für die Prüfung der Zahlungsaufschübe und der Reduktion der Akontobeiträge sind die AHV-Ausgleichskassen.

- **Liquiditätspuffer im Steuerbereich und für Lieferanten des Bundes:**

Unternehmen sollen die Möglichkeit haben, die Zahlungsfristen zu erstrecken, ohne Verzugszins zahlen zu müssen. Aus diesem Grund wird für die Mehrwertsteuer, für Zölle, für besondere Verbrauchssteuern und für Lenkungsabgaben in der Zeit vom 21. März 2020 bis 31. Dezember 2020 der Zinssatz auf 0,0 Prozent gesenkt. Es werden in dieser Zeitspanne keine Verzugszinsen in Rechnung gestellt. Für die Direkte Bundessteuer gilt dieselbe Regelung ab dem 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020. Schliesslich hat die Eidgenössische Finanzverwaltung die Verwaltungseinheiten des Bundes angewiesen, Kreditorenrechnungen rasch zu prüfen und so schnell wie möglich auszuzahlen, ohne Ausnützung der Zahlungsfristen. Damit wird die Liquidität der Lieferanten des Bundes gestärkt.

- **Rechtsstillstand gemäss Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs (SchkG):**

Vom 19. März bis und mit 4. April 2020 dürfen Schuldnerinnen und Schuldner in der ganzen Schweiz nicht betrieben werden. Den entsprechenden so genannten Rechtsstillstand im Betreuungswesen hat der Bundesrat an seiner Sitzung vom 18. März 2020 angeordnet.

ment et simplement à des crédits représentant jusqu'à 10 % de leur chiffre d'affaires ou d'un montant de 20 millions de francs au plus. Les montants jusqu'à 0,5 million de francs seront versés immédiatement par les banques et seront couverts en totalité par la garantie de la Confédération. Cette garantie sera ramenée à 85 % pour les montants dépassant ce plafond, qui devront alors faire l'objet d'un bref examen par les banques. Les montants jusqu'à 0,5 million devraient couvrir les besoins de plus de 90 % des entreprises touchées par les conséquences de l'épidémie de coronavirus. Le Conseil fédéral, qui estime à 20 milliards de francs le volume de crédits ainsi garantis par la Confédération, va demander aux Chambres fédérales un crédit d'engagement urgent. Celui-ci sera soumis pour approbation à la Délégation des finances des Chambres fédérales dans les prochains jours. Les grandes lignes du projet feront l'objet d'une ordonnance de nécessité qui sera adoptée et publiée en milieu de semaine prochaine. Ce n'est qu'à ce moment-là qu'il sera possible de répondre aux questions des entreprises touchées concernant les modalités de dépôt des demandes.

- **Report du versement des contributions aux assurances sociales:**

les entreprises frappées par la crise auront la possibilité de différer provisoirement et sans intérêt le versement des contributions aux assurances sociales (AVS, AI, APG, AC). Elles pourront également adapter le montant habituel des acomptes versés au titre de ces assurances en cas de baisse significative de la masse salariale. Ces mesures s'appliquent également aux indépendants dont le chiffre d'affaires a chuté. L'examen du report des versements et de la réduction des acomptes incombe aux caisses de compensation AVS.

- **Réserve de liquidités dans le domaine fiscal et pour les fournisseurs de la Confédération:**

les entreprises pourront repousser sans intérêt moratoire les délais de versement. Le taux d'intérêt sera abaissé à 0,0 % pour la TVA, certains droits de douane, des impôts spéciaux à la consommation et des taxes d'incitation entre le 21 mars et le 31 décembre 2020; et aucun intérêt moratoire ne sera perçu durant cette période. Une réglementation identique s'applique pour l'impôt fédéral direct du 1er mars au 31 décembre 2020. Enfin, l'Administration fédérale des finances a enjoint aux unités administratives de vérifier et de régler les factures des créanciers le plus rapidement possible, sans attendre l'expiration des délais de paiement, afin d'augmenter les liquidités des fournisseurs de la Confédération.

- **Suspension des poursuites et des faillites au titre de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite (LP):**

du 19 mars au 4 avril 2020 inclus, les débiteurs ne pourront pas être poursuivis, et ce sur tout le territoire suisse. La suspension des poursuites et des faillites a été décidée par le Conseil fédéral lors de sa séance du 18 mars 2020.



Ausweitung und Vereinfachung Kurzarbeit

Das Instrument der Kurzarbeitsentschädigungen ermöglicht, vorübergehende Beschäftigungseinbrüche auszugleichen und die Arbeitsplätze zu erhalten. Durch die aktuelle wirtschaftliche Ausnahmesituation sind auch Personen, welche befristet, temporär oder in arbeitgeberähnlichen Anstellungen arbeiten sowie Personen, die in einem Lehrverhältnis stehen, stark betroffen. Deshalb sollen die Ansprüche auf Kurzarbeitsentschädigung ausgeweitet und die Beantragung vereinfacht werden:

- Neu kann die Kurzarbeitsentschädigung auch für Angestellte in befristeten Arbeitsverhältnissen und für Personen im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit ausgerichtet werden.
- Neu soll der Arbeitsausfall auch für Personen, die in einem Lehrverhältnis stehen, anrechenbar werden.
- Ausserdem kann Kurzarbeitsentschädigung neu auch für arbeitgeberähnliche Angestellte ausgerichtet werden. Als arbeitgeberähnliche Angestellte gelten z. B. Gesellschafter einer GmbH, welche als Angestellte gegen Entlohnung im Betrieb arbeiten. Personen, die im Betrieb des Ehegatten bzw. des eingetragenen Partners mitarbeiten, können nun auch von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren. Sie sollen eine Pauschale von 3320.- Franken als Kurzarbeitsentschädigung für eine Vollzeitstelle geltend machen können.
- Die bereits gesenkte Karenzfrist (Wartefrist) für Kurzarbeitsentschädigungen wird aufgehoben. Damit entfällt die Beteiligung der Arbeitgeber an den Arbeitsausfällen.
- Neu müssen Arbeitnehmer nicht mehr zuerst ihre Überstunden abbauen, bevor sie von Kurzarbeitsentschädigungen profitieren können.
- Im Bereich der Abwicklung der Gesuche sowie der Zahlungen von Kurzarbeit wurden ferner noch dringliche Vereinfachungen mit der Verabschiedung neuer Bestimmungen vorgenommen. Damit wird bspw. eine Bevorschussung von fälligen Lohnzahlungen via KAE möglich.

Entschädigung bei Erwerbsausfällen für Selbstständige

Selbständig Erwerbende, die wegen behördlichen Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus Erwerbsausfälle erleiden, werden entschädigt, sofern nicht bereits eine Entschädigung oder Versicherungsleistung besteht. Eine Entschädigung ist für folgende Fälle vorgesehen:

- **Schulschliessungen**
- **Ärztlich verordnete Quarantäne**
- **Schliessung eines selbstständig geführten öffentlich zugänglichen Betriebes**

Die Regelung gilt auch für freischaffende Künstlerinnen und Künstler, die einen Erwerbsunterbruch erleiden, weil ihre Engagements wegen der Massnahmen gegen das Coronavirus annulliert werden oder weil sie einen eigenen Anlass absagen müssen.

Die Entschädigungen werden in Anlehnung an die Erwerbsersatzordnung geregelt und als Taggeld ausgerichtet. Dieses entspricht 80 Prozent des Einkommens und beträgt höchstens 196 Franken pro Tag.

Extension du chômage partiel et simplification des démarches

L'instrument de la réduction de l'horaire de travail (chômage partiel) permet de pallier une baisse temporaire de l'activité et de préserver des emplois. La situation économique exceptionnelle qui prévaut aujourd'hui frappe également de plein fouet les personnes qui exercent une activité professionnelle limitée dans le temps ou un travail temporaire, les personnes qui occupent une position assimilable à celle d'un employeur et les personnes qui effectuent un apprentissage. C'est la raison pour laquelle le droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail sera étendu, et le dépôt d'une demande sera facilité.

- Le chômage partiel pourra désormais également être octroyé aux salariés dont la durée d'engagement est limitée et aux personnes au service d'une organisation de travail temporaire.
- La perte de travail sera également comptabilisée pour les personnes qui sont en apprentissage.
- Le chômage partiel pourra être accordé aux personnes qui occupent une position assimilable à celle d'un employeur. Il s'agit par exemple des associés d'une société à responsabilité limitée (Sàrl) qui travaillent contre rémunération dans l'entreprise. Les personnes qui travaillent dans l'entreprise de leur conjoint ou partenaire enregistré pourront également profiter du chômage partiel et faire valoir une indemnisation forfaitaire de 3320 francs pour un poste à plein temps.
- Le délai de carence (délai d'attente) pour pouvoir bénéficier du chômage partiel, qui avait déjà été raccourci, est supprimé. L'employeur ne devra ainsi assumer aucune perte de travail.
- Les salariés ne seront plus tenus de liquider leurs heures supplémentaires avant de pouvoir bénéficier du chômage partiel.
- Des dispositions ont été adoptées pour simplifier au plus vite le traitement des demandes et le versement des indemnités en cas de chômage partiel. Les salaires dus pourront par exemple être réglés au moyen d'une avance des indemnités en cas de chômage partiel.

Indemnités en cas de perte de gain pour les indépendants

Les personnes exerçant une activité indépendante qui subissent une perte de gain due aux mesures prises par le gouvernement en vue de lutter contre le coronavirus seront indemnisées si elles ne bénéficient pas déjà d'une indemnité ou de prestations d'assurance. Une indemnisation est prévue dans les cas suivants:

- **fermeture des écoles;**
- **quarantaine ordonnée par un médecin;**
- **fermeture d'un établissement géré de manière indépendante et ouvert au public.**

La réglementation s'applique également aux artistes indépendants qui ont subi une perte de gain parce que leur engagement a été annulé en raison des mesures de lutte contre le coronavirus ou qu'ils ont dû annuler un événement organisé en propre.

Les indemnités sont réglées sur la base du régime des allocations pour perte de gain et versées sous forme d'indemnités journalières.



Die Anzahl Taggelder für Selbstständige in Quarantäne oder mit Betreuungsaufgaben ist auf 10, respektive 30 befristet. Die Prüfung des Anspruches und die Auszahlung der Leistung wird von den AHV-Ausgleichskassen vorgenommen.

Entschädigung bei Erwerbsausfällen für Angestellte

Anspruch auf eine Entschädigung haben Eltern, die ihre Erwerbsarbeit aufgrund von Schulschliessungen unterbrechen müssen, um ihre Kinder zu betreuen. Anspruch auf die Entschädigung gibt es ebenfalls bei einem Erwerbsunterbruch aufgrund von einer durch einen Arzt verordneten Quarantäne. Wie für die Selbstständigen werden die Erwerbsausfälle in Anlehnung an die Erwerbssersatzordnung (EO; Erwerbssersatz bei Dienstleistung oder Mutterschaft) geregelt und als Taggeld ausgerichtet. Dieses entspricht 80 Prozent des Einkommens und beträgt höchstens 196 Franken pro Tag. Die Entschädigung ist auf 10 Taggelder für Personen in Quarantänemassnahmen begrenzt.

Weitere Informationen finden Sie auf der offiziellen Homepage des BAG unter www.admin.ch.

Celles-ci correspondent à 80 % du salaire et sont plafonnées à 196 francs par jour. Le nombre des indemnités journalières pour les indépendants en quarantaine ou qui assument des tâches d'encadrement est limité à respectivement 10 et 30 jours. L'examen des demandes et le versement de la prestation seront effectués par les caisses de compensation de l'AVS.

Allocations pour pertes de gain pour les salariés

Les parents qui doivent interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants peuvent prétendre à une indemnisation. Il en va de même en cas d'interruption de l'activité professionnelle en raison d'une mise en quarantaine ordonnée par un médecin. Comme pour les travailleurs indépendants, les indemnités seront réglées sur la base du régime des allocations pour perte de gain (allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité) et versées sous forme d'indemnités journalières. Celles-ci correspondent à 80 % du salaire et sont plafonnées à 196 francs par jour. Le nombre des indemnités journalières est limité à 10 pour les personnes en quarantaine.

Vous trouverez de plus amples informations sur la page d'accueil officielle de l'OFSP à l'adresse www.admin.ch.

Neues Coronavirus Aktualisiert am 2.3.2020

SO SCHÜTZEN WIR UNS. 



Gründlich Hände waschen.



In Taschentuch oder Armbeuge husten und niesen.



Papiertaschentuch nach Gebrauch in geschlossenen Abfalleimer.



Hände schütteln vermeiden.



Bei Fieber und Husten zu Hause bleiben.



Nur nach telefonischer Anmeldung in Arztpraxis oder Notfallstation.

www.bag-coronavirus.ch Infoline Coronavirus: +41 58 463 00 00

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Swiss Confederation

Bundesamt für Gesundheit BAG
Office fédéral de la santé publique OFSP
Ufficio federale della sanità pubblica UFSP
Uffizi federal da sanadad publica UFSP

Nouveau coronavirus Actualisé le 2.3.2020

VOICI COMMENT NOUS PROTÉGER: 



Se laver soigneusement les mains.



Tousser et éternuer dans un mouchoir ou dans le creux du coude.



Jeter les mouchoirs usagés dans une poubelle fermée.



Éviter les poignées de main.



En cas de fièvre et de toux, rester à la maison.



Toujours téléphoner avant d'aller chez le médecin ou aux urgences.

www.ofsp-coronavirus.ch Infoline coronavirus : +41 58 463 00 00

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Swiss Confederation

Bundesamt für Gesundheit BAG
Office fédéral de la santé publique OFSP
Ufficio federale della sanità pubblica UFSP
Uffizi federal da sanadad publica UFSP



Royal Talens hat eine neue Corporate Identity

Seit Februar 2020 hat Royal Talens eine neue Corporate Identity. Das visuelle Erscheinungsbild, angefangen beim leicht angepassten Firmenlogo über die visuelle Semantik der Layouts, Bild- und Farbwelten wurde und wird nun laufend angepasst.

Das stete Wachstum der letzten Jahre und die zum Teil neue Ausrichtung von Royal Talens erforderten eine gewisse Optimierung und Professionalisierung des Markenauftritts. Talens' Wunsch war eine neue Marken-Identität, die effizient nutzbar, flexibel in den Anwendungen und in der Lage ist, länderspezifische Inhalte auf global konsistente Weise zu präsentieren.

Das neue Marken-Konzept von Royal Talens zielt darauf ab, jeder Person kreativen Ausdruck zu ermöglichen. Royal Talens glaubt an den kreativen Ausdruck als Schlüssel zu einem glücklicheren Menschen und einer glücklicheren Gesellschaft. Es soll jeden dazu motivieren, einen Pinsel, Marker oder Stift in die Hand zu nehmen und seine eigene Kreativität auszudrücken. Egal ob für Junge, Unerfahrene oder Profis. Deshalb das neue Markenversprechen:

EMPOWER YOUR CREATIVITY

Mit gebührendem Respekt ist dem ikonischen roten Talens Logo eine grössere Bühne gegeben worden. Der bekannte

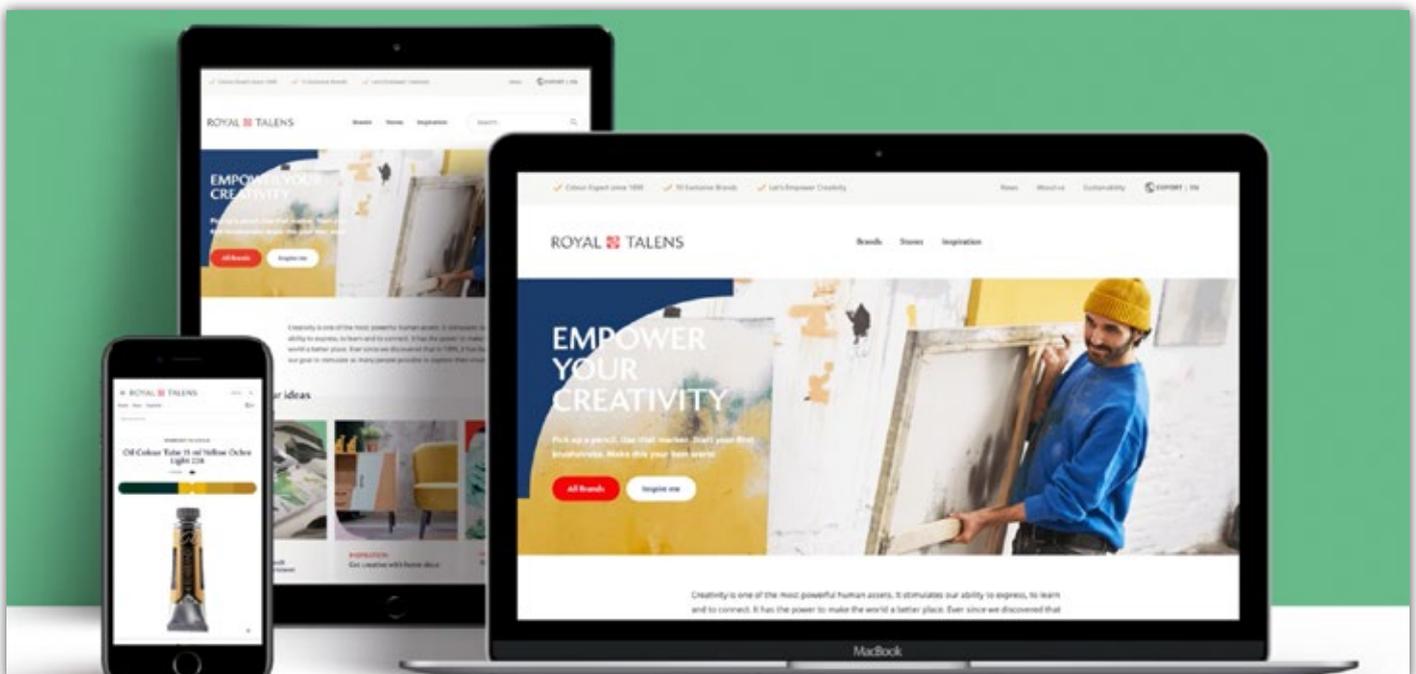


rote Rahmen wurde in einen dynamischen Rahmen verwandelt, welcher sich frei entfaltet, um das Gefühl des kreativen Ausdrucks darzustellen und zu verstärken. Ausserdem wurde das Logo verfeinert, um besser zur neuen Royal Talens Marken-Identität zu passen. Auf diese Weise sieht die Wortmarke nicht nur besser aus, sondern funktioniert auch digital besser.

Den ersten grossen, sichtbaren Schritt hat Talens auf ihrer Webseite www.royal-talens.com gemacht. Neben der neuen,

modernen Optik, und vielen Tipps und Tricks ist die Webseite auch für Mobilgeräte optimiert worden. Ob vom PC, Tablet oder Mobilephone aus – die Webseite wird nun angemessen dargestellt und lässt sich leicht und intuitiv bedienen.

Weitere Umsetzungsschritte – unter anderem auch lokaler Content auf der Webseite – folgen im Laufe dieses Jahres. Man darf gespannt sein, was die Marketingprofis aus Holland und der Schweiz noch alles für ihre Kunden kreieren werden...



EN GUETE UND BESTE GESUNDHEIT!

Kultur und Tradition sowie Herkunft und Identität bilden die Basis für eine «Besonnenheit der Mitte». In Krisenzeiten erhalten diese vier gesellschaftliche Grundwerte für eine ganze Branche einen neuen Stellenwert und stellen so für jeden Einzelnen eine wichtige Referenzgrösse dar.

Das Coronavirus hat eine wirtschaftliche wie gesellschaftliche Krise rund um unseren Planeten ausgelöst. Gesellschaft, Wirtschaft gleich wie ganze Branchen und damit auch jede einzelne Person ist direkt oder indirekt vom sich weiter stark ausbreitenden Coronavirus betroffen.

«Marathonqualitäten» sind nun im Kampf gegen das Coronavirus gefragt, und ein jeder muss angesichts dieser aussergewöhnlichen Lebenssituation seine persönliche Balance zwischen den zwei Extrempunkten «Leichtsinn – Panik» finden. Die Relativität von Werteskalen bringt es mit sich, dass ein jeder auch ein individueller Weg zur «Besonnenheit der Mitte» finden muss. Das ist keine einfache Aufgabe und dann und wann auch eine beschwerliche Geistesarbeit.



Ein echter Appenzeller Biber für eine «Besonnenheit der Mitte»

BON APPETIT ET LA MEILLEURE SANTÉ !

La culture et la tradition ainsi que l'origine et l'identité constituent la base d'une «prudence du centre». En temps de crise, ces quatre valeurs sociales fondamentales prennent une nouvelle signification pour toute une industrie et représentent donc un point de référence important pour chaque individu.

Le coronavirus a déclenché une crise économique et sociale sur notre planète. La société, l'économie ainsi que des industries entières et donc chaque personne est directement ou indirectement affectée par le coronavirus qui se propage rapidement.

Les «qualités de marathonien» sont aujourd'hui recherchées dans la lutte contre le coronavirus, et face à cette situation de vie extraordinaire, chacun doit trouver son équilibre personnel entre les deux points extrêmes de «l'insouciance - la panique». La relativité des échelles de valeurs signifie que chacun doit aussi trouver une voie individuelle vers la «prudence du centre». Ce n'est pas une tâche facile, et de temps en temps, c'est aussi un travail mental ardu.

Un véritable «Appenzeller Biber» pour une "prudence du centre"

Kultur und Tradition sowie Herkunft und Identität bilden die Basis für eine «Besonnenheit der Mitte». In Krisenzeiten erhalten diese vier gesellschaftlichen Grundwerte für eine ganze Branche einen neuen Stellenwert und stellen so für jeden Einzelnen eine wichtige Referenzgrösse dar.

Gerne offeriert der VSF Ihnen in diesen schwierigen Krisenzeiten stellvertretend für die vier wichtigen Grundwerte einen echten Appenzeller Biber, damit Sie Ihren persönlichen Weg zur «Mitte der Besonnenheit» ein wenig versüsst antreten können. Bestellungen (bitte Name und Anschrift notieren) nimmt die Geschäftsstelle VSF unter info@farbenschweiz.ch gerne entgegen.

In diesem Sinne sei allen VSF-Mitgliedern eine grosse Portion Gesundheit und Optimismus gewünscht, um in diesen aussergewöhnlichen Zeiten Ihren persönlichen Weg zur «Besonnenheit der Mitte» zu finden.

VSF-Vorstand

La culture et la tradition ainsi que l'origine et l'identité constituent la base d'un «nivellement par le centre». En temps de crise, ces quatre valeurs sociales fondamentales prennent une nouvelle signification pour toute une industrie et représentent donc un point de référence important pour chaque individu.

En ces temps difficiles de crise, l'ASCP est heureux de vous offrir une véritable «Appenzeller Biber» en tant que représentant de ces quatre importantes valeurs fondamentales, afin que vous puissiez commencer votre voyage personnel vers le «centre de la prudence» d'une manière un peu plus douce. Les commandes (veuillez noter votre nom et votre adresse) sont acceptées avec plaisir par le bureau de l'ASCP à l'adresse info@farbenschweiz.ch.

Dans cette optique, une grande part de santé et d'optimisme est souhaitée à tous les membres de VSF afin de trouver leur chemin personnel vers la «prudence du centre» en ces temps extraordinaires.

Comité exécutif de l'ASCP

Lernende auf den Umgang mit Veränderungen vorbereiten

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt – und damit die Berufsbildung. Das stellt zwei der drei meistgewählten Lehrberufe vor Herausforderungen: die Kaufleute und die Detailhandelsfachleute. Wie sieht ihre Zukunft aus? Darüber diskutieren die Vertreter der Trägerschaften der beiden Berufe, Roland Hohl* (Kaufleute) und Sven Sievi** (Detailhandelsfachleute).



«Wie genau unsere Berufsfelder in zwanzig Jahren aussehen werden, lässt sich nur erahnen», sagt Roland Hohl.

Beginnen wir mit der Gretchenfrage: Gibt es in zwanzig Jahren noch Kaufleute und Detailhandelsfachleute?

Sievi: Ja, aber der Beruf wird ein anderer sein. Stationärer Handel und Onlinehandel wachsen zusammen. Deshalb müssen Detailhandelsfachleute künftig beide Bereiche beherrschen und über alle Kanäle mit den Kundinnen und Kunden interagieren können.

Hohl: Auch Kaufleute wird es weiterhin geben – weniger in der Administration, umso mehr im Schnittstellenmanagement. Kaufleute von morgen handeln in agilen Arbeits- und Organisationsformen, interagieren in einem vernetzten Arbeitsumfeld und arbeiten mit neuen Technologien.

Die Digitalisierung setzt Ihren Berufsfeldern zu: virtuelle Schalter und automati-

sierte Bestellprozesse, Onlineshopping und Selfscanning. Hand aufs Herz: Für Kaufleute und Detailhandelsfachleute bleibt immer weniger Arbeit.

Sievi: Unsere Berufsfeldanalyse zeigt, dass sich primär die Tätigkeitsfelder verschieben – Richtung Digitalisierung einerseits und Richtung Kundenorientierung andererseits. Die Leute bewegen sich vermehrt im Internet und suchen gleichzeitig im stationären Handel das Verkaufserlebnis. Shoppen soll Spaß machen. Die Aufgabe künftiger Detailhandelsfachleute wird es sein, im stationären Handel Einkaufserlebnisse zu schaffen.

Hohl: Auch die Ergebnisse unserer Berufsfeldanalyse zeigen, dass den Kaufleuten die Arbeit nicht ausgehen wird.

Routinearbeiten werden aufgrund der Digitalisierung eher verschwinden, an ihre Stelle treten vermehrt kommunikative und organisatorische Aufgaben. Generell lässt sich sagen, dass sich – in Kombination mit weiteren Megatrends – erhöhte Anforderungen an das Ausbildungsniveau und die Berufserfahrung ergeben.

Was bedeutet das für die Berufsbildung?

Hohl: Wie genau unsere Berufsfelder in zwanzig Jahren aussehen werden, lässt sich nur erahnen. Deshalb müssen wir die Lernenden primär auf den Umgang mit Veränderungen und auf das lebenslange Lernen vorbereiten.

Sievi: Wir müssen sie befähigen, ihre praktischen Erfahrungen in immer neue Arbeitssituationen zu übertragen und sich eigenständig neue Kompetenzen anzueignen. Das erreichen wir, indem

wir ihnen zukunftsgerichtete Handlungskompetenzen vermitteln.

Was sind zukunftsgerichtete Handlungskompetenzen (siehe auch Kasten)?

Sievi: Ein Beispiel: Weil immer mehr Elemente des Verkaufsprozesses digital ablaufen, benötigen Detailhandelsfachleute Medienkompetenz. Dabei geht es nicht primär darum, dass sich die Lernenden mit spezifischen Programmen vertraut machen, sondern darum, dass sie ein Verständnis für die Funktionsweise und die Anwendung digitaler Medien im Verkaufsprozess entwickeln. Solche Kompetenzen lassen sich in künftige Entwicklungen übertragen.

Hohl: Das setzt voraus, dass Lehrbetrieb, überbetrieblicher Kurs (üK) und Berufsfachschule enger und besser aufeinander abgestimmt zusammenarbeiten als heute, dass Schule und üK die Kompetenzentwicklung am Lernort Betrieb optimal unterstützen.

Wie kommen Ihre Reformprojekte bei den Lehrbetrieben an?

Hohl: Mit der Orientierung an Handlungskompetenzen rückt die Ausbildung näher an die Praxis. Deshalb stehen die Lehrbetriebe der Reform positiv gegenüber. Viele möchten gar, dass es schneller geht. Entscheidend ist, dass wir das heutige gute Kosten-Nutzenverhältnis nicht gefährden und bewährte Umsetzungsinstrumente für die Betriebe so weiterentwickeln, dass sie die Kompetenzentwicklung gezielt unterstützen.

Wie sieht es bei den Berufsfachschulen aus: Ziehen sie mit?

Sievi: Sie sind von der Orientierung an Handlungskompetenzen am stärksten betroffen, weil künftig keine Fächer mehr unterrichtet werden. Das Wissen wird entlang der definierten Handlungskompetenzen vermittelt – Sprachen beispielsweise im Rahmen des Handlungskompetenzbereichs «Gestalten von Kundenbeziehungen». Die Lehrpersonen müssen daher vermehrt interdisziplinärer zusammenarbeiten. Das bedingt, dass sie entsprechend geschult werden. Aber wir spüren auch bei den Schulen eine grosse Offenheit. Letztlich geht es bei unseren Reformen um eine Evolution, nicht um eine Revolution.

Zurück zum Anfang: Was sagen Sie Eltern, die heute zweifeln, ob sie ihren Kindern zu einer kaufmännischen Lehre oder einer Lehre im Detailhandel raten sollen?

Sievi: Im Detailhandel steht der Mensch im Zentrum. Das wird so bleiben. Wer in

unserem Berufsfeld eine Grundbildung macht, trainiert täglich den Umgang mit Menschen sowie die Arbeit im Team. Diese Kernkompetenzen sind eine gute Basis für jegliche berufliche Entwicklung.

Hohl: Wir machen die Lernenden im Rahmen der kaufmännischen Grundbildung fit für die Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Egal was die Zukunft bringt: Kaufleute sind darauf vorbereitet.

Rolf Marti

Nachdruck aus dem Berufsbildungsbrief –
Januar 2020

* Roland Hohl ist Geschäftsleiter der Schweizerischen Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB)

** Sven Sievi ist Geschäftsführer Bildung
Detailhandel Schweiz (BDS)

Handlungskompetenzen

Kompetenzen sind grundlegende Fähigkeiten, sich in neuen, offenen, unüberschaubaren, dynamischen Situationen zurecht zu finden und aktiv zu handeln (frei nach Prof. Dr. John Erpenbeck und Prof. Dr. Volker Heyse). Die konsequente Handlungskompetenzorientierung ist ein übergreifendes Ziel der Projekte «verkauf 2022+» und «Kaufleute 2022».

Dieses Ziel umfasst:

- die konsequente Förderung von überfachlichen Kompetenzen;
- die Befähigung zu eigenständigem und reflektiertem Handeln und zum lebenslangen Lernen;
- die Befähigung, berufliche Kompetenzen in veränderten Situationen anzuwenden;
- die Rollenshärkung aller Lernorte im Hinblick auf die Förderung der Kompetenzentwicklung.



Together we offer the best solutions

MOTIP DUPLI – Die Nr. 1 in Europa für
Aerosole, Lackstifte, Spachtel und Zubehör

RUGO
LACKE UND FARBEN



DUPLI-COLOR

presto

MOTIP

professional **COLOR Matic**

COLOR MARK
PROFESSIONAL MARKING

www.motipdupli.com | www.ruco.ch

Wenn der Nachwuchs übernimmt

Dass der Sohn oder die Tochter den Betrieb der Eltern übernimmt, ist längst nicht mehr selbstverständlich: Die Mehrzahl der Unternehmensübergaben wird mittlerweile familienextern geregelt. Sollte die Übergabe trotzdem innerhalb der Familie stattfinden, stellen sich folgende Fragen: Ist der Nachwuchs überhaupt geeignet, die Tradition fortzuführen, und wie gelingt das in der Praxis?

Aus Gründen der Lesbarkeit wird im folgenden Text bei Personenbezeichnungen die männliche Form gewählt. Es ist jedoch immer die weibliche Form mitgemeint.

Unternehmerfamilien wünschen oft, dass ein Kind den elterlichen Betrieb übernimmt. Potenzielle Nachfolger und Nachfolgerinnen werden schon während Erziehung und Ausbildung mit diesem Wunsch konfrontiert und lassen sich dadurch auch bei der Berufswahl beeinflussen. Jedoch sollten die Eltern ihre diesbezüglichen Erwartungen nicht zu hoch ansetzen. Und der Nachwuchs sollte die Nachfolge nicht aus Tradition antreten, sondern nur, wenn er sich sicher ist, dass er den Betrieb auch wirklich übernehmen will. Es ist schön, wenn ein Kind sich für den Familienbetrieb interessiert, aber es ist nicht selbstverständlich.

Sollte sich trotz fachlichem Potenzial herausstellen, dass der Sohn oder die Tochter nicht für die Nachfolge geeignet ist, wird diese Tatsache oft verdrängt. Dies, weil ihre Fähigkeiten subjektiv gesehen werden und die Eltern die Hoffnung haben, dass sich der Nachwuchs erst richtig entwickelt, wenn er dann den Betrieb führt.

Ob der Junior als Firmennachfolger geeignet ist oder nicht, lässt sich durch ein simples Anforderungsprofil feststellen. Dieses reduziert die Gefahr, ihn zu stark nach Bauchgefühl zu beurteilen. Im Profil wird einerseits zwischen Eigenschaften, welche die nächste Generation haben muss (Muss-Anforderungen) und solchen, die wünschenswert sind (Kann-Anforderungen), unterschieden. Hierbei sind nicht nur die fachlichen Kompetenzen von grosser Bedeutung, sondern auch die Führungseigenschaften. Denn unter einer ungeschickten Personalführung leidet auf Dauer der betriebliche Erfolg. Ins Anforderungsprofil gehören auch die schwer messbaren Soft Skills

persönliche, soziale und methodische Kompetenzen.

Lehr- und Wanderjahre nützen

Die Lehr- und Wanderjahre in ausserfamiliären Betrieben sind eine gute Möglichkeit für den Junior, Berufserfahrungen zu sammeln, seinen Horizont zu erweitern und sich selbst zu reflektieren. In diesen Unternehmen hat er zudem keine Sonderstellung und wird nicht mit Samthandschuhen angefasst. Die Nachfolger sollten gut vorbereitet und fachlich ausgebildet sein sowie über genügend Erfahrung verfügen, um den Betrieb zu übernehmen. Bei der Einarbeitung des potenziellen Geschäftsführers unterscheidet man vier Phasen, die zeitlich begrenzt werden sollten:

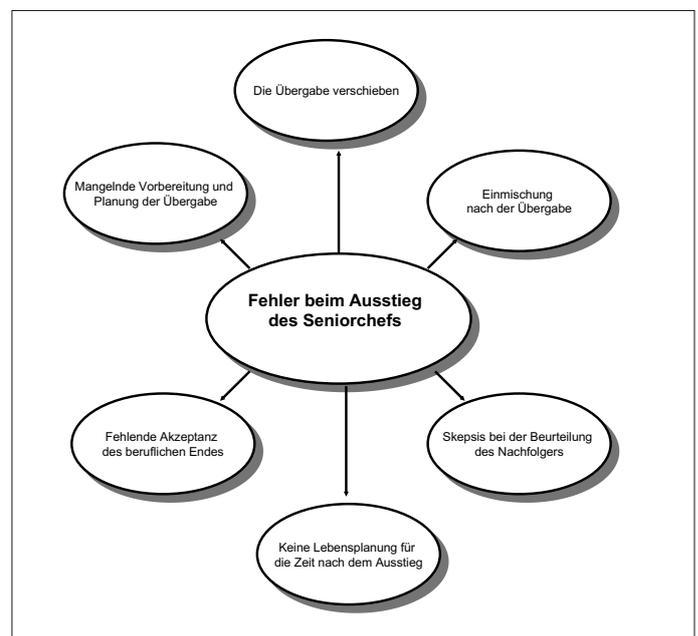
- **Testphase**
- **Qualifizierungsphase**
- **Bindungsphase**
- **Übergabe**

Die Testphase entspricht einer Probezeit. Der Nachfolger wird während dieser Zeit auf Herz und Nieren geprüft, ob er den Anforderungen dauerhaft gerecht werden kann. In der Qualifizierungsphase werden fachliche Stärken, aber auch Defizite ermittelt. In dieser Zeit liegt die Gesamtverantwortung der Betriebsführung noch beim Seniorchef. In der Bindungsphase hat sich der Sohn oder die Tochter definitiv für die Weiterfüh-

rung des Familienunternehmens entschieden und ist bereits Verantwortungsträger beziehungsweise Verantwortungsträgerin. Die endgültige Übernahme fällt mit dem Ausscheiden des Seniorchefs zusammen.

Verantwortung gemeinsam tragen

Ideal ist es, wenn der Junior und der Senior die Verantwortung in den ersten drei Phasen gemeinsam tragen und als Doppelspitze agieren. Dadurch können Fehler vermieden werden und der Junior gewinnt an Sicherheit. Zudem verschafft er sich auf diese Weise Respekt, sowohl bei den Kunden als auch bei den Mitarbeitenden. Die ersten Jahre der Selbstständigkeit können die schwierigsten für den Nachwuchs sein. Die eigene Familie des Juniors muss den zusätzlichen Arbeitsaufwand und die damit verbundenen privaten Einschränkungen voll und lieber ganz akzeptieren. Meist zeigt es sich schon im ersten Jahr, ob der Nachfolger tatsächlich fähig ist, die Fussstapfen des Vorgängers auszufüllen. Die übernehmende Genera-



tion hat einen aktuellen Ausbildungsstand, ist meist besser qualifiziert als die abgebende Generation. Sie ist dynamisch, zeigt Schwung, ist offen für Neues und will das Rad neu erfinden. Die Zeit, als die Kinder grossen Respekt vor der beruflichen Leistung ihrer Eltern hatten, ist vorbei. Die Jungen stellen Althergebrachtes gerne infrage und sind von den eigenen Ideen überzeugt. Für sie stehen die technische Entwicklung in der Branche und die Digitalisierung im Allgemeinen an erster Stelle. Langjährige Mitarbeitende reagieren skeptisch, wenn der Nachwuchs nach seinem Einstieg sofort alles umkrempelt. Sie halten sich an das Motto *Never change a winning team*. Veränderungen müssen deshalb scheinbarweise erfolgen, die Mitarbeitenden brauchen Zeit, den neuen Kurs anzunehmen, auch wenn Änderungen dringend erforderlich sind.

Erwartungen nicht unterschätzen

Die Erwartungen des Personals sind gross und dürfen nicht unterschätzt werden: Kommt es zu Entlassungen aufgrund von Rationalisierungen? Wird unsere Arbeit wertgeschätzt? Was wird sich nach dem Eintritt des Stamminhalters für uns ändern? Wie werden wir geführt? Unsicherheit macht sich breit. Es darf den Nachwuchs nicht stören, wenn auch nach längerer Zeit die Kunden immer noch

vom Senior sprechen und auch, dass die Mitarbeitenden noch emotional hinter dem Vorgänger stehen sowie Jung und Alt kritisch miteinander vergleichen. Nach der Defizit-Theorie sieht der ausgeschiedene Chef nur, was dem Nachfolger noch fehlt, und zu wenig, wie sehr dieser sich bemüht, den Betrieb erfolgreich zu führen. Der junge Chef will jedoch nicht ein Abziehbild des Seniors sein, sondern möchte seine eigenen Ideen realisieren. Er will seine eigenen Fehler machen und nicht von Älteren davon abgehalten und gewarnt werden.

Durchsetzungsvermögen ist Pflicht

Es ist unumgänglich, dass der Nachwuchs im Unternehmen selbstbewusst auftritt und eine Einmischung des Vorgängers in die operative Geschäftsführung nicht zulässt. Mit Selbstzweifeln («so kann ich doch nicht mit dem Vater, der Mutter reden») beeinträchtigt er unbewusst sein Durchsetzungsvermögen. Wer Zweifel hat, ob er es schafft, wer Angst davor hat, sich nicht durchsetzen zu können, wird es auch nicht schaffen, selbst wenn er die besseren Argumente hat. Jedoch kann zu viel Durchsetzungsvermögen mit der Hau-Ruck-Methode auch schaden. Es kommt auf die Balance zwischen Nachgeben und Durchsetzen an.

Einer der grösstmöglichen Fehler des Se-

niorchefs ist fehlendes Vertrauen in den Nachwuchs und das Nicht-Loslassen-Können. Das verunsichert die Mitarbeitenden und schadet der Autorität der Nachfolge. Das Personal sollte daher unbedingt wissen, wie es sich verhalten soll, wenn der Senior Anweisungen gibt: Annehmen oder den Junior fragen, was zu tun ist? Auch wenn Anweisungen des Seniors sachlich richtig sind, darf er sie nur in Ausnahmefällen erteilen. Das Alte wie auch das Neue sollen gewürdigt werden und im Unternehmen ihren Platz haben.

Ein Lebenswerk wird übergeben

Wenn sowohl die alte als auch die neue Generation das übergeordnete Ziel vor Augen haben, nämlich die erfolgreiche Weiterführung des Familienunternehmens, gelingt die Übergabe. Beide Seiten sollten sich jedoch stets bewusst sein, dass Emotionen in einem Nachfolgeprozess unausweichlich sind, besonders für die abtretende Generation. Schliesslich geht es oft um nichts Geringeres als um ein Lebenswerk.

Text und Grafik: Rolf Leicher

Checkliste: So verhält sich der Nachwuchs in den ersten Monaten im Unternehmen richtig

Kommt sehr gut an:

Bei Firmenübernahme den derzeitigen Zustand akzeptieren. Änderungen auf später verschieben.

Auf klare Vereinbarungen mit dem Vorgänger achten, eine Einmischung nach der Übergabe nicht dulden.

Problemlösungen gemeinsam mit den Mitarbeitenden besprechen, die Verantwortung alleine übernehmen.

Entscheidungen mit dem Personal gemeinsam treffen, ohne Rücksprache mit dem Senior.

Gutes Durchsetzungsvermögen, ohne dabei autoritär zu sein.

Akzeptanz zeigen, wenn Kunden und Mitarbeitende noch länger von früheren Erfolgen und dem Senior sprechen.

Kommt weniger gut an:

Sofortige Änderung der Betriebsabläufe. Umstellung der Organisation und Verunsicherung des Personals.

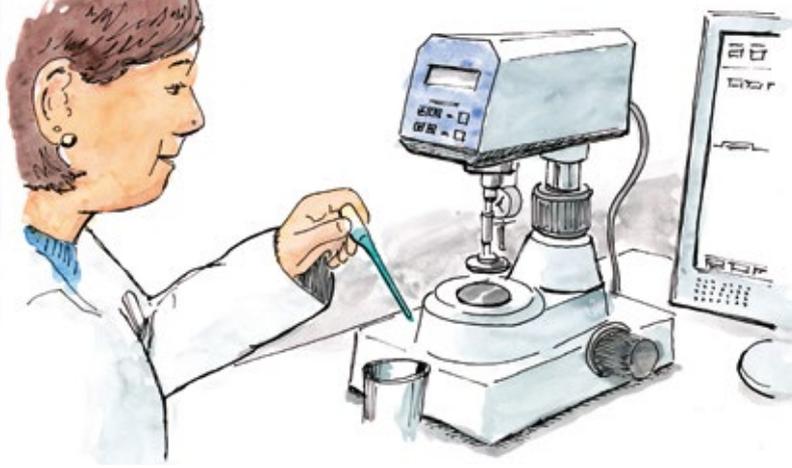
Ständiges Einmischen des Vorgängers ertragen beziehungsweise akzeptieren.

Häufige Rückfragen an den Seniorchef, weil der Mut fehlt, eigenständige Entscheidungen zu treffen.

Aus Unsicherheit Entscheidungen vermeiden oder verzögern.

Unsicheres Auftreten und Bedenken, Fehlentscheidungen zu treffen.

Sich ärgern, dass man oft noch von früheren Zeiten spricht.



CREASIN 2-K Clear Das perfekte Giessharz

CREASIN ist ein niederviskoses, lösungsmittelfreies und selbstverlaufendes 2-Komponenten High-Solid Epoxy-Klarlacksystem, mit welchem porenfreie, flüssigkeitsdichte und dekorative Überzüge und Ausgiessungen erzielt werden können. CREASIN ist langsam härtend eingestellt, leicht zu verarbeiten und kann als transparente und wasserhelle Überzugslackierung oder in dickeren Schichten auch als Giessharz eingesetzt werden. Diese können anschliessend auch gesägt, gebohrt und geschliffen werden.

Mit CREASIN hergestellte Objekte und Beschichtungen zeichnen sich aus durch eine hohe mechanische Beständigkeit und gute Verschleissfestigkeit. Ebenso werden gute Beständigkeiten gegen Chemikalien insbesondere wässrige Salzlösungen, verdünnte anorganischen Säuren und Laugen sowie Lösungsmitteln erzielt.



CREASIN ist niederviskos und hochtransparent.



Lange Offenzeit für porenfreie Ausgiessungen bis 5 cm.

1 Kg Dose, inkl. Härter
5 Kg Eimer, inkl. Härter



Eindruckliches Anwendungsbeispiel.

Digitalisierung der Ladengeschäfte

Die Chancen der Digitalisierung auch auf der stationären Verkaufsfläche zu nutzen, stellt eine der grossen Herausforderungen im Handel dar. Wichtig ist dabei, auch die Mitarbeitenden auf dem Weg der digitalen Transformation mitzunehmen. Das Unternehmen Jamf hat IT-Verantwortliche im Einzelhandel zu diesem Thema befragt.

Was sind die wichtigsten Ziele des Einzelhandels bei der Digitalisierung der Ladengeschäfte? Welche Digitalisierungsmassnahmen werden am häufigsten durchgeführt und welche IT-Lösungen haben sich dabei als besonders hilfreich erwiesen? Diese und andere Fragen stellte Apple-Gerätemanagement-Experte Jamf 700 IT-Entscheidern aus dem Einzelhandel im Rahmen einer internationalen Studie. Diese wurde in Deutschland, den USA, Grossbritannien, Japan, Frankreich und Australien durchgeführt. Fast die Hälfte der Befragten (49%) möchte ihr Personal fit für die digitale Zukunft machen, zum Beispiel durch Schulungen zu neuen Technologien. Besonders die deutschen Studienteilnehmenden legen sehr grossen Wert auf die Digitalkompetenz der Mitarbeitenden und nannten diesen Punkt am häufigsten. Naheliegender ist, dass Deutschland in diesem Bereich den grössten Nachholbedarf hat. Wichtige Investitionen in die IT, wie etwa die Aufstockung von IT-Teams, landen als Ziel auf Platz 2 (45%). Die Implementierung einer Omnichannel-Strategie wird an dritter Stelle (41%) genannt.

Einzelhandel digitalisiert auf breiter Ebene

Dass sich der Einzelhandel für das digitale Zeitalter wappnet, um das Einkaufserlebnis mit digitalen Services zu verbessern, soll die Studie von Jamf belegen: 99,7% der

befragten IT-Entscheider führen aktuell in ihren Ladengeschäften Digitalisierungsmassnahmen durch oder planen solche.

Die fünf meistgenannten Massnahmen sind:

- Das digitale und visuelle Kundenerlebnis verbessern (59%)
- Alle Technologie- und IT-Systeme einheitlich ausrichten (53%)
- Lieferservices und Rückgabeprozess verbessern (49%)
- Digitale Konsistenz: Alle Geschäfte mit gleichen Gerätetypen ausstatten (45%)
- Arbeiten und Prozesse im Backend verbessern (43%)

Die Studienteilnehmer wurden zudem gefragt, welche die grössten Treiber für die Digitalisierung im Einzelhandel sind. Hier wurde «gesteigerte Effizienz und Produktivität» am häufigsten genannt (54%). Als zweitgrösster Motivator gilt die Steigerung des Umsatzes (48%). Auf Platz drei wurden in gleicher Häufigkeit «Verbesserung des Kundenerlebnisses» und «Schnellere und reibungslosere Verkaufsabwicklung» genannt (jeweils 47%).

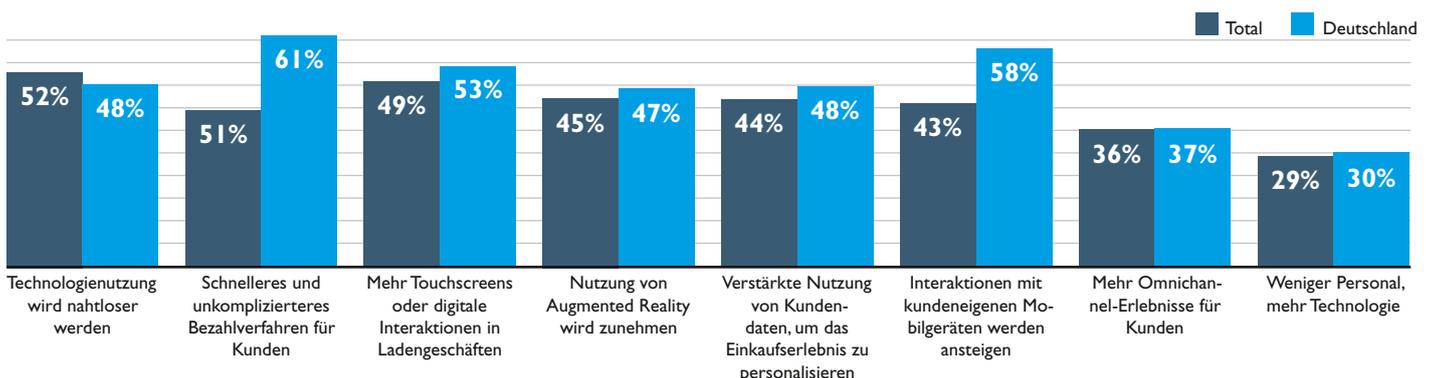
Vorteile Mobile Device Management

Auch wenn es um die effiziente Verwaltung von Mobilgeräten geht, gilt im Einzelhandel «digital first»: Neun von zehn Befragten (91%) stimmen der Aussage zu, dass ihre Ladengeschäfte von einer Mobile

Device Management (MDM)-Lösung profitieren würden. Der am häufigsten genannte Vorteil von MDM-Lösungen ist die Fähigkeit, die Geräte für bestimmte Anwendungsfälle, z. B. für den Point of Sale, zu konfigurieren (45%). An zweiter Stelle wurde genannt, dass sich durch MDM-Lösungen die Benutzerfreundlichkeit mobiler Geräte für Kunden und Mitarbeitende erhöht (44%). Die Möglichkeit, Mitarbeitergeräte zu personalisieren, wird als dritthäufigster Vorteil geschätzt (42%). Wie in vielen IT-Bereichen geht auch beim Gerätemanagement der Trend eindeutig hin zur Konsolidierung: Aktuell nutzen 48% der Befragten mehr als eine MDM-Lösung. 89% von ihnen geben an, dass sie künftig gerne mit nur einer einzigen Lösung arbeiten würden.

Blick in die digitale Zukunft

Auf die Frage, wie sie sich ihre Ladengeschäfte in drei bis fünf Jahren vorstellen, prognostizieren insbesondere die deutschen Studienteilnehmenden ein schnelleres und nahtloses Bezahlfverfahren sowie mehr Interaktionen mit kundeneigenen Mobilgeräten. Unter der Gesamtheit der Befragten herrscht Konsens darüber, dass Technologien künftig nahtloser genutzt werden können. Eine gute Nachricht gibt es ferner für Angestellte im Einzelhandel: Den Trend «Mehr Technologie, weniger Personal» sehen die Studienteilnehmenden in Zukunft am wenigsten verwirklicht. Quelle: Eisenwaren-Zeitung, Jamf



Wenn das Gehirn anders tickt, bieten sich auch Chancen

Lernende mit AD(H)S sind anders: unkonzentriert, chaotisch, vergesslich, impulsiv, verträumt. Eine Herausforderung für Berufsbildende. Lernende mit ADHS sind anders: schnell, flexibel, begeisterungsfähig, kreativ, innovativ. Eine Chance für Lehrbetriebe. Worauf Berufsbildende im Umgang mit AD(H)S-Lernenden achten sollten.

AD(H)S: Das Kürzel steht für Aufmerksamkeitsdefizit-(Hyperaktivitäts-)Störung. In der Schweiz sind drei bis fünf Prozent der Kinder betroffen. Bei der Mehrheit bleiben die Symptome bis ins Erwachsenenalter erhalten. Sie können sich also auch während der Lehre bemerkbar machen. Zum Beispiel bei Thomas: Sein Pult sieht chaotisch aus, er macht viele Flüchtigkeitsfehler und führt Aufträge oft nicht zu Ende. Ähnlich bei Zoé: Sie vergisst häufig ihre Arbeitsutensilien in der Werkstatt oder verlegt sie auf der Baustelle. Manchmal hält sie mitten in der Arbeit inne und träumt vor sich hin.

Thomas und Zoé verhalten sich nicht aus Desinteresse oder Bequemlichkeit so: Beide sind motiviert, gehen gerne zur Arbeit, halten in der Schule gut mit. Die «Missgeschicke» passieren, weil ihr Gehirn etwas anders tickt. Es kann Reize und Informationen nicht angemessen filtern. Erhält Thomas von seiner Chefin eine Anweisung, lauscht er gleichzeitig dem Gespräch seiner Bürokollegen. Für ihn sind beide Quellen gleich intensiv. Ebenso ergeht es Zoé: Die inneren Bilder erfordern genauso viel Aufmerksamkeit, wie die Arbeit, die auf sie wartet. Wie soll man da Prioritäten setzen, den Überblick wahren, strukturiert vorgehen?

Herausforderungen ...

Weil das AD(H)S-Gehirn die eintreffenden Informationen nicht adäquat filtert, leiden Betroffene zuweilen an Reizüberflutung. Sie reagieren darauf unterschiedlich: mit Unkonzentriertheit, Nervosität, Impulsivität ... (ADHS); oder mit Abwesenheit, Passivität, Niedergeschlagenheit ... (ADS).

Solche Anzeichen (siehe auch Kasten «Symptome») treten vielleicht nur in gewissen Situationen und in bestimmten Phasen der Lehre auf. Beispielsweise zu Beginn der Ausbildung, oder im Vorfeld des Qualifikationsverfahrens. Manchmal prägen sie auch den gesamten Verlauf der Lehre.

Je nach Ausmass können Berufsbildende



Bild: Berufsbildungsplus.ch

Habe ich alle Arbeitsutensilien dabei? Lernenden mit AD(H)S müssen ihre Arbeitsschritte klar strukturieren.

die Betroffenen mit einfachen Hilfestellungen wirkungsvoll unterstützen. Ein Arbeitsplatz mit wenig Ablenkung; klare Strukturen und verständliche Abläufe; Checklisten und Kontrollen usw. (siehe auch Kasten «Tipps»). Wo die Schwierigkeiten am Arbeitsplatz die Möglichkeiten der Berufsbildenden übersteigen, bietet z. B. das Case Management Berufsbildung (CMBB) des Kantons Bern Unterstützung an. Es hilft, Vorkommnisse einzuordnen und zeigt Handlungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebs auf. Wo nötig werden weitere Fachstellen beigezogen – auch in Bezug auf therapeutische oder medizinische Massnahmen.

... und Chancen

AD(H)S und Lehre: Das ist aber auch eine Chance. AD(H)S-Betroffene bringen nämlich spezifische Stärken mit. Viele sind überdurchschnittlich intelligent, ehrgeizig, reaktionsschnell, kreativ und loyal. Sie wählen oft unkonventionelle Wege, neh-

men andere Blickwinkel ein und werden dadurch zu Innovatoren. Damit Menschen mit AD(H)S ihr Potenzial entfalten können, brauchen sie ein wohlwollendes und unterstützendes Umfeld. Wichtig ist, dass Berufsbildende das Verhalten von Lernenden mit AD(H)S richtig einschätzen können und die nötige Gelassenheit im Umgang mit ihnen entwickeln. Denn für «AD(H)Sler» gilt wie für die meisten Lernenden: Sie wollen etwas erreichen und geben dafür ihr Bestes.

Rolf Marti

Nachdruck aus dem Berufsbildungsbrief – Januar 2020

Symptome von AD(H)S

Folgende Verhaltensweisen können auf eine AD(H)S-Problematik hinweisen. Die Diagnose muss in jeden Fall von einer Fachperson (Ärztin/Psychologe) gestellt werden.

- Macht viele Flüchtigkeitsfehler.
- Wirkt häufig abwesend.
- Führt Anweisungen selten vollständig aus.
- Kann Tätigkeiten schlecht organisieren.
- Verlegt oder verliert viele Dinge.
- Lässt sich leicht ablenken.
- Ist nervös und zappelig.
- Kann sich schlecht selber beschäftigen (hängt rum).
- Wirkt getrieben oder antriebslos.
- Antwortet oft, bevor die Frage fertig gestellt ist.
- Zeigt wenig Geduld, kann schlecht warten.

Nachteilsausgleich

Lernende mit Diagnose AD(H)S können in der beruflichen Grundbildung und im Qualifikationsverfahren einen Nachteilsausgleich geltend machen, der ihren besonderen Bedürfnissen Rechnung trägt. Voraussetzung für einen Nachteilsausgleich ist, dass die Diagnose von einer anerkannten Fachstelle (Ärztin, Psychologe) bestätigt wird.

Fachstellen

- Case Management Berufsbildung: www.erz.be.ch/cmhb.
Telefon: 031 633 81 04
- Kant. Erziehungsberatung: www.erz.be.ch/erziehungsberatung
- ADHS-Organisation ELPOS Bern: www.elposbern.ch/beratung

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

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



Tipps für Berufsbildende

Folgende Tipps helfen, konstruktiv mit Lernenden zu arbeiten, die ein AD(H)S haben.

- **Beziehung:** Eine vertrauensvolle Beziehung ist für Lernende mit AD(H)S zentral. Das Thema sollte offen angesprochen werden – wo möglich unter Einbezug der Eltern.
- **Loben:** Viele Menschen mit AD(H)S machen in der Schule negative Lernerfahrungen. Lob hilft, ihr Selbstbild und damit die Selbstwirksamkeit zu stärken.
- **Kommunikation:** Lernende mit AD(H)S schätzen kurze und präzise Anweisungen. Im Zweifelsfall nachfragen, ob die Anweisung verstanden wurde.
- **Struktur:** Klare Strukturen und regelmässige Kontrollen helfen Menschen mit AD(H)S, sich besser zu organisieren.
- **Ordnung:** Lernende mit AD(H)S brauchen klare Regeln, damit sie am Arbeitsplatz Ordnung halten. Nach jedem Arbeitsschritt aufräumen, Dinge immer am selben Ort ablegen usw.
- **Teilschritte:** Die Gliederung einer Arbeit in Teilschritt ermöglicht Lernenden mit AD(H)S, den Überblick zu wahren.
- **Checklisten:** Checklisten sorgen für eine strukturierte Vorgehensweise und beugen dem Vergessen einzelner Arbeitsschritte vor.
- **Freiräume:** Menschen mit AD(H)S gehen oft eigene, unkonventionelle Wege. Gewährt man ihnen Freiräume, finden sie oft kreative Lösungen.

 **SCHEIDEL**
... alles gegen Farbe

Abbeizer für Profis



- Biologisch abbaubar
- Für jeden Anforderungsfall das optimale Produkt

 **DURAtec AG**

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

Gerne beraten wir Sie auch persönlich.

Frische Ideen für Altersvorsorge

Das Aufschieben des Rentenalters würde die berufliche Altersvorsorge entlasten. Fortschrittlich sind Vorschläge, endlich die Teilzeiter voll zu integrieren und den Pensionierten eine korrekte Rente plus den wahren Zins zu zahlen.



Bild: sdecoret, shutterstock.com

Die Sozialpartner haben es nicht geschafft, einen Reformplan für die berufliche Vorsorge zu präsentieren – zumindest nicht in der von der Landesregierung gesetzten Frist. «Finanz und Wirtschaft» hat deshalb zusammengetragen, was bedeutende Vorsorgeakteure als Verbesserungsideen ins Spiel bringen.

Der Pensionskassenverband hält die Senkung des Rentenumwandlungssatzes für unausweichlich, will aber durch ein zusätzliches Vorsorgesparen das Rentenniveau halten. Die Volksinitiative «Vorsorge JA aber fair» verlangt ausser der Kopplung des Rentenalters an die Lebenserwartung, die Rentenzahlung sei in begrenztem Umfang an die Rendite der Pensionskasse zu binden.

Der Interessenverein Faire Vorsorge schliesslich fordert, zu stoppen sei die Benachteiligung älterer Arbeitnehmer, weil für sie bislang höhere Lohnnebenkosten zu bezahlen sind. Zudem müsse

die Rentenberechnung transparenter werden. Dazu solle sie in separierten Kapital- und Zinsteilern ausgerichtet werden.

Rente plus Anteil am Anlageergebnis

Erich Wintsch, Präsident des Vereins Faire Vorsorge, erklärt, die «Rentenberechnung darf nur noch gewollte Solidaritäten» einschliessen und die Finanzierung der Altersvorsorge müsse besser gestaltet werden.

Er fordert, die lohnabhängigen Sparbeiträge sollten nicht mehr von 7% für junge Beschäftigte über mehrere Stufen bis 18% für ältere steigen, sondern altersunabhängig einheitlich erhoben werden. Die Pensionsrenten sollten nach Wintschs Vorstellung künftig ohne Inklusion eines angenommenen Rentenzinses berechnet werden – folglich als reiner Verzehr des gesparten Nominalvermögens: «Dafür würde der kleinere Rentenbetrag durch eine jährliche Beteiligung am Anlageerfolg der Pensionskasse ergänzt.»

In einer etwas anderen Form möchte die Volksinitiative «Vorsorge JA aber fair» von den Rentenbeziehenden eine Generationensolidarität einfordern. «Es gilt, die enorme Umverteilung von derzeit jährlich 7 Mrd Fr. Anlageerträge zu Lasten der jüngeren Generationen zu vermindern», begründet Initiant Josef Bachmann. Erreicht würde das, wenn die Höhe der laufenden Renten vom Zinsertrag respektive der Rendite der Pensionskasse nach unten wie nach oben beeinflusst würde.

Bachmann plädiert zudem dafür, das «Pensionierungsalter an die Lebenserwartung zu knüpfen, um die Altersvorsorge finanzierbar» zu halten. Andere europäische Länder sind uns in dieser Sache voraus. In Deutschland, Frankreich und Italien ist der Rentenbeginn auf Alter 66 verschoben worden. Bei uns haben Frauen mit 64 und Männer mit 65 Jahren vollen Pensionsanspruch.

Die bislang stetig zunehmende Lebenserwartung wird vom Pensionskassenverband ASIP als Motiv angeführt, der Auszahlungsstrom der beruflichen Vorsorge sei durch einen niedrigeren Rentenumwandlungssatz zu trimmen. «Das Leistungsversprechen muss ökonomisch realistischer definiert werden, um so die Finanzflüsse von den Aktiven zu den Rentenbeziehenden zu vermindern oder vollständig zu stoppen», sagt Verbandsdirektor Hanspeter Konrad. Aktuell gilt für die Basisvorsorge gesetzlich ein Umwandlungssatz von 6,8%. Je 100 000.00 CHF Vorsorgeguthaben ergibt dies eine Pensionsrente von 6 800.00 CHF jährlich.

Um trotzdem das gewohnte Pensionsniveau zu halten, ist gemäss Konrad ein zusätzliches Vorsorgesparen nötig. Er plädiert dafür, früher als erst im Alter 25 damit zu beginnen und auf einem umfanglicheren Teil des Erwerbseinkommens Sparbeiträge zu erheben. Beim jetzigen System bildet sich auf niedrigen Salären und folglich besonders bei Teilzeitern kein oder nur wenig Vorsorgevermögen, weil für die Berechnung des Bruttosälärs ein Koordinationsabzug vorgenommen wird.

Vor 25 und auf vollem Salär sparen

Selbstredend würde ein späterer Rentenbeginn das Vorsorgesystem schonen. Dabei sollte nicht übersehen werden, dass andere Sozialversicherungen – beispielsweise Arbeitslosenversicherung und Ergänzungsleistungen – vermutlich zusätzli-

Wie spät die Pensionierung beginnt

in Altersjahren	Gesetzliches Rentenalter	Differenz		Effektives Erwerbseende
Japan	65	5,6		70,6
USA	66	1,6		67,6
Schweiz	65	0,7		65,7
Grossbritannien	65	0		65,0
Dänemark	66	1,4		64,6
Niederlande	66	2,2		63,8
Deutschland	65,5	1,9		63,6
Italien	66	3,6		62,4
Frankreich	65,7	5,2		60,5

-4 -2 0 2 4

Quelle: OECD, ausgehend von Arbeitskräfteerhebung / Grafik: Finanz und Wirtschaft

che Lasten tragen müssten.

In Deutschland, Frankreich und Italien treten die Menschen im Schnitt etwa zwei Jahre vor dem offiziell auf 65 plus einigen Monaten oder bereits 66 Jahre stehenden Rentenalter aus dem Erwerbsleben aus. Für die Schweiz gilt das gegenteilige Bild, die Arbeitskräfteerhebung des Bundes hat den Erwerbsaustritt bei durchschnittlich beinahe 66 Altersjahren ermittelt.

Als erwerbstätig erfasst ist, wer in einem Familienbetrieb mitarbeitet oder pro Woche mindestens eine Stunde gegen

Entlohnung beschäftigt ist. Da Rentenbeziehenden eine bezahlte Arbeit nicht untersagt ist, besteht nur ein scheinbarer Widerspruch zur Neurentenstatistik der Schweiz. Sie besagt, dass 2017 von den erstmals eine Pensionskassenrente Beziehenden beinahe die Hälfte vor dem offiziellen Rentenalter und etwa 10% erst zu einem späteren Zeitpunkt in Pension gingen.

Quelle: Thomas Hengartner,

Redaktor Finanz und Wirtschaft

Aus der «Finanz und Wirtschaft» Nr. 36 vom 11. Mai 2019

Vorschläge für eine bessere berufliche Vorsorge

Pensionskassenverband ASIP	auf einem grösseren Teil des Salärs vorsorgesparen (kleinerer oder null Koordinationsabzug) und nicht wie bislang erst ab Alter 25 obligatorisch
	den gesetzlichen Rentenumwandlungssatz von 6,8% senken, so dass je 100 000.00 CHF Vorsorgeguthaben künftig bei Pensionierung weniger als jährlich 6 800.00 CHF Rente entsteht
Initiative «Vorsorge JA aber fair»	Rentenalter an Lebenserwartung knüpfen, folglich länger vorsorgesparen und erst zu einem späteren Zeitpunkt mit Rentenbezug beginnen
	Solidarität der Rentner, wenn die Höhe der laufenden Renten vom Zinsertrag (bzw. der Rendite) der Pensionskasse nach unten wie nach oben beeinflusst wird
Verein Faire Vorsorge	Vorsorgesparen mit altersunabhängig gleichbleibenden Salärprozenten – über die Altersstufen für Arbeitnehmende progressiver und für Arbeitgeber degressiver Tarif
	Rentenumwandlungssatz ohne Inklusion eines angenommenen Rentenzinses, dafür Rente ergänzt durch eine jährliche Beteiligung am Anlageerfolg der Pensionskasse

Quelle: zitierte Organisationen

Lohnt sich die Lehrlingsausbildung für die Betriebe?

Für Betriebe ist das erwartete Kosten-Nutzen-Verhältnis aus einer Ausbildungstätigkeit mitentscheidend dafür, ob sie Lehrstellen anbieten. Die vierte Kosten-Nutzen-Erhebung des Observatoriums für die Berufsbildung des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (OBS EHB) zeigt, dass es sich für die meisten Lehrbetriebe lohnt, selbst Fachkräfte auszubilden, statt diese extern zu rekrutieren.

Für die Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) wurde eine Zufallsstichprobe von Betrieben angeschrieben. Über 5 700 Ausbildungsbetriebe und über 4 000 Nichtausbildungsbetriebe antworteten in der Online-Erhebung.

Neben den drei- und vierjährigen beruflichen Grundbildungen mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) des Ausbildungsjahres 2016/2017 umfasst die aktuelle Erhebung erstmals auch die zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA).

Der Bericht sowie die detaillierten Auswertungen zu den häufigsten Lehrberufen sind auf dieser Webseite online verfügbar. www.ehb.swiss

Formation des apprenti-e-s: quel intérêt pour les entreprises?

Pour les entreprises, le rapport coût/bénéfice d'une activité de formation est un des facteurs qui déterminent la décision de proposer des places d'apprentissage. La quatrième étude coût/bénéfice de l'Observatoire de la formation professionnelle de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (OBS IFFP) révèle que, pour la plupart des entreprises formatrices, il s'avère plus intéressant de former une main-d'œuvre qualifiée que de la recruter sur le marché externe.

Cette étude, effectuée à la demande du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), a fait l'objet d'un échantillonnage aléatoire d'entreprises. Plus de 5 700 entreprises formatrices et plus de 4 000 entreprises non formatrices ont répondu au questionnaire en ligne. Outre les formations professionnelles initiales de trois et quatre ans sanctionnées par un Certificat fédéral de capacité (CFC) de l'année 2016/2017, l'enquête porte aussi pour la première fois sur les formations professionnelles initiales de deux ans sanctionnées par une Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).

Le rapport ainsi que les évaluations détaillées relatives aux professions le plus souvent enseignées sont disponibles en ligne sur cette page.

www.iffp.swiss



Holzfassaden edel vorvergraut

Der natürliche Werkstoff Holz schafft Vielfalt – auch bei Fassaden. Damit diese lange schön bleiben, gilt es vorausschauend zu planen. Dank SamiColor® weathering stain gelingt es, die Naturbelassenheit des Materials von Beginn weg zu erhalten.

In seinem Naturzustand sieht Holz am schönsten aus. Auch die natürliche Vergrauung des Werkstoffs ist in der modernen Architektur nach wie vor hoch im Trend. Etwas unschön allerdings: Fassaden verwittern aufgrund von UV-Strahlung und Regen oft sehr unregelmässig. Hier schafft die Vorvergrauung mit SamiColor® weathering stain von Ruco Abhilfe und gibt von Beginn weg einen gleichmässigen Gesamteindruck. Wie ein Beschleuniger wirkt die hochwertige und witterungsaktive Holzbe-

schichtung auf Leinölbasis. Sie adaptiert die gealterte Farbe des naturbelassenen Materials und wittert im Laufe der Zeit ganz natürlich ab. Kaum mehr wahrnehmbar ist der Übergang von der pigmentierten zur natürlichen Vergrauung; die Fassade ist nachhaltig geschützt und gepflegt.

Wir nehmen den Silberton vorweg
SamiColor® weathering stain ist in drei Graufarbtönen erhältlich: Die Original-Version eignet sich für sägerohe Ober-

flächen. Die ein- oder zweifach verstärkten und pigmentierten Varianten eignen sich für sägerohe und glatt gehobelte Oberflächen.

SamiColor® weathering stain ist seit über 20 Jahren erfolgreich im Einsatz. Neben Holzfassaden können auch sämtliche Holzbauteile im Aussenbereich wie Trennwände, Schall- und Sichtschutzwände, Zäune etc. beschichtet beziehungsweise vorvergraut werden.



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

Idées neuves pour la prévoyance vieillesse

Retarder l'âge de la retraite déchargerait la prévoyance vieillesse professionnelle. Intégrer enfin pleinement les personnes travaillant à temps partiel et verser aux retraités une rente correcte augmentée du taux d'intérêt réel sont des propositions progressistes.



Image: Nata-Lia, shutterstock.com

Les partenaires sociaux n'ont pas réussi à présenter un plan de réforme de la prévoyance professionnelle, du moins pas dans le délai fixé par le gouvernement national. Pour cette raison, l'hebdomadaire «Finanz und Wirtschaft» a réuni les idées d'amélioration mises en avant par d'importants acteurs de la prévoyance.

L'association des caisses de pensions considère comme inéluctable l'abaissement du taux de conversion, mais souhaite maintenir le niveau des rentes par une épargne-prévoyance supplémentaire. L'initiative populaire «Prévoyance OUI, mais équitable» exige non seulement de lier l'âge de la retraite à l'espérance de vie, mais de lier partiellement les rentes versées au rendement de la caisse de pensions.

Le groupement d'intérêts Prévoyance équitable exige de cesser de défavoriser les salariés âgés pour lesquels les employeurs doivent payer actuellement des charges salariales annexes plus élevées. En

outre, le calcul des rentes devrait devenir plus transparent, en séparant clairement la part tirée du capital et celle provenant des intérêts.

Rente plus part du résultat de placement

Éric Wintsch, président de l'association Prévoyance équitable, déclare que «le calcul de la rente ne doit inclure que des solidarités voulues» et qu'il faut mieux aménager le financement de la prévoyance vieillesse.

Il exige que les cotisations d'épargne calculées en pour-cent des salaires ne soient plus progressives par paliers depuis 7% pour les jeunes salariés jusqu'à 18% pour les salariés âgés, mais soient prélevées à un taux uniforme indépendant de l'âge. A l'avenir, selon l'idée de Wintsch, les rentes de pension devraient être calculées sans inclure un taux d'intérêt théorique, c'est-à-dire comme une pure consommation de l'avoir nominal épargné: «En échange, une participation annuelle au résultat de place-

ment s'ajouterait au montant d'une rente plus faible.»

Sous une forme un peu différente, l'initiative populaire «Prévoyance OUI mais équitable» exigerait une solidarité intergénérationnelle de la part des retraités. «Il faut diminuer la gigantesque redistribution actuelle de 7 milliards de francs au détriment des jeunes générations» affirme Joseph Bachmann, auteur de l'initiative. Ce but serait atteint si le montant des rentes en cours était influencé vers le haut comme vers le bas par le produit des intérêts, c'est-à-dire par le rendement de la caisse de pensions.

Bachmann plaide en outre pour que «l'âge de la retraite soit lié à l'espérance de vie, afin que la prévoyance vieillesse reste finançable.» D'autres pays européens nous ont déjà précédés sur cette voie. L'Allemagne, la France et l'Italie ont déjà porté l'âge de la retraite à 66 ans. En Suisse, le droit à la rente complète commence à 64 ans pour les femmes et à 65 ans pour les hommes.

L'association suisse des institutions de prévoyance ASIP estime qu'il faut compenser le flux de paiements de la prévoyance professionnelle dû à l'accroissement de l'espérance de vie par un taux de conversion réduit. «La prestation promise doit être définie de façon économiquement plus réaliste, pour réduire ou cesser complètement les transferts financiers des salariés actifs aux retraités», dit Hanspeter Konrad, directeur de l'association. Actuellement, le taux de conversion légal pour la prévoyance de base est de 6,8% par tranche de 100 000 francs ce qui se traduit par une rente de pension de 6 800 francs par an.

Pour maintenir le niveau habituel de la pension, selon Konrad, une épargne de prévoyance supplémentaire est nécessaire. Il propose de commencer à cotiser à un âge inférieur à 25 ans actuellement et à prélever une part plus grande du revenu du travail comme cotisation d'épargne. Dans le système actuel, les bas salaires et en particulier les salaires du travail à temps partiel ne forment que peu ou pas de capital de prévoyance, à cause de la déduction de coordination qui diminue le salaire brut assujéti.

Épargner avant l'âge de 25 ans et sur la totalité du salaire

Il va de soi qu'en retardant le début du versement d'une rente, on ménagerait le système de prévoyance. Il ne faut toutefois pas perdre de vue que les autres assurances sociales, par exemple l'assurance chômage ou les prestations complé-

Âge du début de la retraite

En années d'âge	Âge légal de la retraite	Différence		Fin effective de l'activité
Japon	65	5,6		70,6
Etats-Unis	66	1,6		67,6
Suisse	65	0,7		65,7
Grande Bretagne	65	0		65,0
Danemark	66	1,4		64,6
Pays-Bas	66	2,2		63,8
Allemagne	65,5	1,9		63,6
Italie	66	3,6		62,4
France	65,7	5,2		60,5

-4 -2 0 2 4

Source: OCDE, à partir d'une enquête sur les travailleurs salariés / Finanz und Wirtschaft

taires, devraient probablement supporter des charges supplémentaires.

En Allemagne, en France et en Italie, les gens quittent la vie active en moyenne environ deux ans avant l'âge officiel de la retraite fixé à 65 ans et quelques mois ou déjà à 66 ans. En Suisse, c'est le contraire qui se produit. L'enquête de la Confédération suisse sur la population active montre que la sortie de la vie active se produit à un âge moyen de presque 66 ans.

Est considéré comme exerçant une activité lucrative celui ou celle qui collabore au sein d'une entreprise familiale ou est oc-

cupé au moins pendant une heure par semaine contre versement d'un salaire. Les rentiers pouvant exercer un travail lucratif, la contradiction avec la statistique des nouveaux retraités en Suisse n'est qu'apparente. Cette enquête montre qu'en 2017, presque la moitié des nouveaux retraités ont pris leur retraite avant l'âge officiel et environ 10% à une date ultérieure.

Source: Thomas Hengartner, rédacteur de Finanz und Wirtschaft

Extrait de «Finanz und Wirtschaft» n° 36 du 11 mai 2019.

Proposition pour une meilleure prévoyance professionnelle

Association des institutions de prévoyance ASIP	Consacrer une plus grande part du salaire à l'épargne-prévoyance (montant de coordination réduit ou nul) et pas seulement de façon obligatoire à partir de 25 ans comme c'est le cas actuellement.
	Abaisser le taux de conversion des rentes légal à moins de 6,8%, pour qu'à l'avenir, toute tranche d'avoir de 100 000 francs génère une rente annuelle inférieure à 6 800 francs au moment de la retraite
Initiative «Prévoyance OUI mais équitable»	Lier l'âge de la retraite à l'espérance de vie, donc épargner plus longtemps et ne commencer à toucher une rente qu'à un âge plus tardif qu'aujourd'hui
	Solidarité de la part des retraités, si le montant des rentes en cours est influencé vers le haut comme vers le bas par le produit des intérêts de la caisse de pensions
Association Prévoyance équitable	Épargne-prévoyance avec des pourcentages constants de salaire, indépendamment de l'âge avec un tarif progressif pour les salariés et dégressif pour les employeurs
	Taux de conversion des rentes calculé sans tenir compte d'un taux d'intérêt obligatoire théorique, mais rente complétée par une participation annuelle au rendement des placements de la caisse de pensions

Source: organisation citée

HERBOL CLASSIC PLAFOND

Wirtschaftlich, zuverlässig, universell einsetzbar

Herbol
Einfach verlässlich.

Tuchmatte Wohnraumfarbe für streiflichtempfindliche Grossflächen mit hervorragenden Verarbeitungseigenschaften

- Verbrauchsoptimiert, sehr ergiebig
- Optimale Verlaufseigenschaften, glatte Oberfläche
- Hohe Deckkraft, gute Scheuerbeständigkeit
- Besonders lange Offenzeit, niedrige Spritzneigung
- Umweltetikette B, erfüllt die Minergie Eco-Vorgaben



Herbol Innenwandfarben – HEROES für den täglichen Einsatz.

