



AM
SUISSE

Bulletin 9/19

Erfolgreich durch Zusammenarbeit

Impressum

Verbandsbulletin des AM Suisse

Verlag

AM Suisse,
Seestrasse 105, 8002 Zürich
T +41 44 285 77 77, F +41 44 285 77 78
info@amsuisse.ch

Verlagsleitung

Heidi Foster,
h.foster@amsuisse.ch
T +41 44 285 77 13, F +41 44 285 77 24

Redaktion

Sarah Brandenberger,
s.brandenberger@amsuisse.ch
T +41 44 285 77 14, F +41 44 285 77 24

Übersetzungen:

Global Translations, www.global-translations.ch

Gestaltung:

Javier Magdaleno, j.magdaleno@amsuisse.ch

Erscheinungsweise:

10 x jährlich

Schreibweise maskulin

Für einen besseren Lesefluss wird im Text nur die männliche Form einer Personenbezeichnung verwendet. Die weibliche Form ist darin enthalten.

WorldSkills Kazan 2019

Diplom und Zertifikat für AM Suisse-Berufe	4
Landmaschinenmechaniker Christof Röllin und Experte Martin Schär	5
Metallbauer Rémy Mornod und Experte Philippe Renevey	6

Teuerungs-Barometer für die Metallbaubranche

Metallbau-Kostenindex	8
-----------------------	---

Zu Besuch bei

Interview mit Stephan und Olivier Oppikofer	14
---	----

Suva

Prämien 2020	16
--------------	----

Internationaler Hufschmiedewettbewerb

To be Ranch	18
-------------	----

LMB Bildung + Technik

5-Jahr-Jubiläumsfest	20
----------------------	----

Swisscom

Schützen, statt zahlen	22
AM Suisse und Swisscom – eine erfolgreiche Partnerschaft	23

Lifelong Learning

Über 125 Schweizer Arbeitgeber bekennen sich zum lebenslangen Lernen	24
--	----



September 2019 – Letzte Bulletinausgabe

 Christoph Andenmatten

Die Ende 2018 durchgeführte Mediennutzungsumfrage hat ergeben, dass das Online-Bulletin bescheidene Besucherzahlen aufweist. Die Erhebung zeigte zudem, dass unsere Mitglieder elektronische Kanäle und Darstellungsformen wie Mails und Newsletter bevorzugen. Eine grosse Bedeutung kommt auch der Website des Verbandes zu.

Die Gestaltung des Bulletins generiert erheblichen Aufwand. Angesichts des ungünstigen Kosten-Nutzen-Verhältnisses hat der Zentralvorstand entschieden, die bisher im Bulletin publizierten Themen über den Newsletter und die Webnews zu veröffentlichen.

Wir sind überzeugt, damit unsere Informationsvermittlung effizienter zu gestalten.





Christof Röllin (m.) und Rémy Mornod (r.) bei der Eröffnungszereemonie.

WorldSkills Kazan 2019

Christof Röllin und Rémy Mornod sind zurück: In der Ruebisbachhalle in Kloten wurden sie am 29. August 2019 mit viel Jubel von ihren treuen Fans empfangen. Der Weg zu den WorldSkills und die Wettkampftage waren schweisstreibend.

✍ Sarah Brandenberger/Elza Miftari
 📷 SwissSkills/Marcel Sigg

Viel Wille, Disziplin und Ausdauer war auf dem langen Weg zu den Berufsweltmeisterschaften nötig: Letztes Jahr setzten sich Christof Röllin und Rémy Mornod an den Schweizermeisterschaften gegen ihre einheimischen Konkurrenten durch, und qualifizierten sich damit für die WorldSkills. Das WM-Ticket in der Tasche allein reichte jedoch nicht, um gegen die starke internationale Konkurrenz bestehen zu können. Mit einem intensiven Training bereiteten sich die beiden vor.

Nach der monatelangen Vorbereitungszeit war es Mitte August dann soweit: Christof Röllin und Rémy Mornod machten sich mit 39 anderen WorldSkills-Teilnehmern auf den Weg nach Russland.

Bereits eine Woche vor Wettkampfbeginn landete das gesamte SwissSkills-Team in

Kazan, um letzte individuelle Vorbereitungen zu treffen, sich einzurichten und das Wettkampfgelände zu besichtigen. Mit einer eindrucklichen Feier wurden am 22. August 2019 die WorldSkills mit Showeinlagen und dem Einzug der Kandidaten offiziell eröffnet. Dabei liefen die Teilnehmer vor 40 000 Zuschauern ins Stadion ein. Danach startete der Wettkampf: Für Christof Röllin hiess es, an den ersten beiden Tagen einen Cummins-Motor auszumessen und gemäss Werkstattunterlagen zusammenzubauen, diverse Hydraulikaufgaben an einem Volvo-Minibagger sowie eine Ablieferungskontrolle an einem Radlader auszuführen. Am dritten und vierten Wettkampftag bestand die Aufgabe darin, eine Berechnung im Bereich der mobilen Hydraulik durchzuführen und den Posten Fahrtriebe zu absolvieren – wobei diverse Einstellungen und

An den WorldSkills

nahmen über 1350 Teilnehmer aus 63 Nationen in 56 Berufen teil.

Die Schweizer Delegation gewann insgesamt 16 Medaillen, davon fünf goldene.

Messungen an einem Wandler-Getriebe eines Bulldozers vorgenommen werden mussten. Zudem galt es im Bereich Fahrzeugelektrik, an einem sogenannten Backhoe-Loader (Traktorbagger) verschiedenste Fehler zu lokalisieren und zu beheben.

Rémy Mornods Aufgabe war es, ein Modell eines Panzers herzustellen. Dazu musste er biegen, schneiden, bohren, brennschneiden, schweissen und montieren.

Auch die Schlussfeier mit Siegerehrung war aufwendig gestaltet und alle Zuschauerplätze besetzt. Den AM Suisse-Teilnehmern hat es für eine Medaille nicht ganz gereicht, mit dem 4. Platz sicherte sich Christof Röllin ein Diplom, Rémy Mornod platzierte sich auf dem respektablen 9. Rang. Trotzdem sind wir stolz auf den super Einsatz der beiden. ●

Landmaschinenmechaniker Christof Röllin

Die Wettkampftage waren sicher herausfordernd. Wie haben Sie diese erlebt?

Sie waren sehr streng. Ständig war etwas in Bewegung. Es lief im Grossen und Ganzen gut. Zuschauer, Fotografen und Kamerateleute habe ich erst gar nicht bemerkt.

Was können Sie über die Aufgaben erzählen?

Die Aufgaben ähnelten denen der Schweizermeisterschaft sowie dem QV, jedoch waren diese schwieriger und wir hatten weniger Zeit. Auf was wir streng achten mussten, war die Arbeitssicherheit, was wir auch viel trainiert hatten.

Wie hat Ihnen Kazan gefallen? Wie war die Stimmung?

Kazan ist eine sehr schöne Stadt, leider haben wir nicht viel davon gesehen. Natürlich war der ganze Anlass eine Riesensache und ein tolles Erlebnis. Zudem verstanden wir uns im Team super. Man lernt sich durch die Anlässe kennen und leidet zusammen. Ich glaube daran, dass wir auch zukünftig den Kontakt aufrechterhalten werden.

Welche Erfahrung werden Sie nie vergessen?

Das Ganze. Es war ein Riesenerlebnis und es entstanden sehr gute Freundschaften. ●



Martin Schär (l.) und Christof Röllin bei der Schlussfeier in Kazan.

Experte Martin Schär

Wie haben Sie als Experte die WorldSkills erlebt?

Als extrem spannend. Es war für mich auch eine Herausforderung und eine grosse Aufgabe, die Kandidaten aus den anderen Ländern zu bewerten.

Was war positiv, was negativ?

Was ich als extrem positiv empfunden habe, ist, dass die Experten der anderen Länder gleich oder ähnlich denken wie ich, und das Bewerten dadurch recht gut funktionierte. Wir kamen dadurch schnell zum Ziel und ich denke, dass alle Kandidaten fair bewertet wurden.

Was wird Ihnen immer in Erinnerung bleiben?

Es gibt so viele Erfahrungen. Wie beispielsweise der Umgang mit den anderen Experten und Kandidaten, die aus verschiedenen Nationen zusammengekommen sind, um den besten Land- und Baumaschinenmechaniker zu finden. Es waren nicht nur Erfahrungen, es entstanden auch Kontakte daraus – wirklich gute Kontakte.

Wie schauen Sie auf die nächsten WorldSkills?

Ich habe nun meine ersten Erfahrungen

an den WorldSkills in Kazan gemacht. Wir werden das Ganze noch genau analysieren. Ein paar Punkte haben wir verloren und wir werden jetzt genau schauen, wo wir diese Punkte verloren haben. Wir waren technisch auf einem sehr hohen Niveau, das hat sicher gepasst. Ich bin überzeugt, dass wir mit einem angepassten Training das nächste Mal weniger Punkte verschenken werden. ●

Metallbauer Rémy Mornod

Die Wettkampftage waren bestimmt anstrengend. Wie haben Sie diese erlebt?

Ich bin gut gestartet, nach dem zweiten Tag ist es dann weniger gut gelaufen, aber ich habe trotzdem mit vollem Einsatz bis zum Schluss weitergemacht, bis zum letzten Tag. Die Tage waren wirklich sehr lang. Es kamen viele Zuschauer, darunter auch zahlreiche Fotografen, die Fotos und Videos machten. Es war ein wirklich beeindruckendes Erlebnis.

Wie hat Ihnen Kazan gefallen? Wie war die Stimmung?

Die Stimmung bei dieser Weltmeisterschaft war fantastisch. Es war toll, mit dem ganzen Team zusammen zu sein, die Erfahrung war sehr schön. Wir waren alle immer beisammen und hatten viel Spass. Wenn einmal einer von uns nicht in Form war, gab es immer jemand, der ihn aufmunterte, der mit ihm redete und lachte. Es war eine grossartige Lebenserfahrung.

Was werden Sie nie vergessen?

Ich denke, ich werde mich an all die Erfahrungen erinnern, die ich bei diesen Meisterschaften machte. Der ganze Wettbewerb war ein Riesenerlebnis. Mit allen Kandidaten zusammen zu sein, war wie Teil einer grossen Familie zu sein. Total beeindruckend war die Eröffnungsfeier: Wenn man ein Stadion mit 40 000 Menschen betritt, bekommt man Gänsehaut. ●



Rémy Mornod (l.) und Philippe Renevey nach ihrer Ankunft in Kloten.

Experte Philippe Renevey

Wie haben Sie als Experte die WorldSkills erlebt?

Es war eine grossartige Erfahrung für mich. Wir hatten im Vorfeld viel über die WorldSkills gehört. Wenn man aber wirklich dabei ist, ist es völlig anders. Der Austausch mit den anderen Experten war sehr interessant.

Was war positiv, was negativ?

Positiv war, dass wir uns sehr gut mit den europäischen Experten verstanden haben – wenn man von europäisch sprechen

möchte – dazu zählt auch Russland. Dagegen war die Kommunikation mit den asiatischen Experten sehr schwierig, da sie alle Dolmetscher hatten. Das Stück, das wir bei den WorldSkills herstellen, widerspiegelt nicht die Realität unserer täglichen Arbeit. Das ist es, was wir ändern und weiterentwickeln möchten.

Wir müssen diese Dinge jetzt erst einmal verarbeiten und danach eine Arbeitsgruppe bilden. Das haben wir bereits mit den anderen europäischen Experten besprochen. Dank der Technologie haben wir die Mög-

lichkeit, uns per Skype, Internet und E-Mail abzusprechen, Ideen auszutauschen und unseren Beruf weiterzuentwickeln.

Was wird Ihnen immer in Erinnerung bleiben?

Wie Rémy sagt, es ist die Erfahrung als Ganzes, der Austausch mit den Leuten, und auch mit den anderen Experten. ●



Teuerungsbarometer für die Metallbaubranche – Metallbau-Kostenindex des AM Suisse

Der von Statistik Stadt Zürich jährlich berechnete Zürcher Index der Wohnbaupreise ist zwischen April 2018 und April 2019 um 0,9 Prozent gestiegen und hat nun den Stand von 101,1 Punkten erreicht (Basis April 2017 = 100). 2018 verzeichnete der Zürcher Baupreisindex eine leichte Zunahme von 0,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr, während es 2017 keine Veränderung gab.

Quelle: Stadt Zürich, Statistik, Zürcher Index der Wohnbaupreise 2018 (www.stadt-zuerich.ch/ziw).

Der Anstieg des Zürcher Index der Wohnbaupreise zeigt, dass die Konjunktur in der Zürcher Baubranche zurzeit der Baupreiserhebung nach wie vor gut war. Ende

März 2019 lag die Bausumme aller im Bau befindlichen Gebäude mit knapp 5,4 Milliarden Franken um 1,4 Prozent über dem Vorjahresstand.

Zürcher Index der Wohnbaupreise, 2018 und 2019

Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent	2018	2019
Total (BKP 1, 2, 4 und 5) ¹	+ 0.2 %	+ 0.9 %
Vorbereitungsarbeiten (BKP 1)	+ 0.2 %	+ 2.4 %
Gebäude (BKP 2)	+ 0.2 %	+ 1.1 %
Baugrube (BKP 20)	– 0.4 %	– 6.8 %
Rohbau 1 (BKP 21)	0.0 %	+ 2.9 %
Rohbau 2 (BKP 22)	+ 0.5 %	+ 1.7 %
Elektroanlagen (BKP 23)	– 1.2 %	+ 3.6 %
Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage (BKP 24)	+ 1.4 %	+ 3.9 %
Sanitäranlagen (BKP 25)	0.0 %	0.0 %
Transportanlagen (BKP 26)	– 2.9 %	+ 0.2 %
Ausbau 1 (BKP 27)	+ 0.7 %	– 0.2 %
Ausbau 2 (BKP 28)	+ 0.3 %	+ 0.3 %
Honorare (BKP 29)	+ 0.3 %	+ 0.4 %
Umgebungsarbeiten (BKP 4)	+ 0.4 %	+ 2.6 %
Baunebenkosten (BKP 5)	+ 0.1 %	+ 1.9 %

¹ BKP = Baukostenplan 2017 der Schweizerischen Zentralstelle für Baurationalisierung (CRB).

Die mittelfristigen Aussichten haben sich im Vergleich zum Vorjahr allerdings etwas verschlechtert: Die Bausumme der be-willigten, noch nicht im Bau befindlichen Gebäude – also gewissermassen der Arbeitsvorrat der Baufirmen – betrug Ende März 2019 in der Stadt Zürich knapp 2,3 Milliarden Franken. Das sind 10,5 Prozent weniger als vor einem Jahr.

Neue Basis der Teuerungsrechnung

Der Zürcher Index der Wohnbaupreise, dessen Reihe bis ins Jahr 1914 zurückgeht, wird regelmässig revidiert und auf eine neue Basis gestellt (= 100) – letztmals im April 2017. Als Indexhaus und somit Referenzhaus für den Zürcher Index dient die 2016 fertiggestellte Wohnüberbauung Triemli 1 der Zürcher Baugenossenschaft Rotach. Die Siedlung besteht aus zwei Lang- und fünf Punkthäusern.

Statistik Stadt Zürich lässt sich für einen Teil davon – für ein Langhaus und zwei Punkthäuser – Jahr für Jahr von rund 200 Bauunternehmen aus dem Raum Zürich Preise offerieren und berechnet anschliessend aus gegen 400 Einzelfofferten den Zürcher Index der Wohnbaupreise.

Dieses Zahlenwerk bildet die Basis für den Metallbau-Kostenindex der AM Suisse. Die Abrechnung der Teuerung bei Metallbauleistungen kann in der ganzen Schweiz nach diesem Index vorgenommen werden, obwohl ein Bauobjekt in der Stadt Zürich die Grundlage bildet. Ausnahmen sind anderweitige vertragliche Regelungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer.

Für den Metallbaukostenindex des AM Suisse werden folgende Arbeitsgattungen/Bauleistungen berücksichtigt: BKP 221.1 | Fenster aus Holz-Metall [bis 2005: BKP 221.4 | Fenster aus Aluminium], BKP 221.6 | Aussentüren, Tore aus Metall, BKP 272.1 | Metallbaufertigteile und BKP 272.2 | Allgemeine Metallbauarbeiten. ●



Die Bausumme aller im Bau befindlichen Gebäude lag Ende März 2019 bei knapp 5,4 Milliarden Franken.

Metallbau-Kostenindex des AM Suisse 2000–2019

Basis Oktober 1998 = 100 Punkte

Indizes (Punkte)

BKP ¹	221	221.4	221.6	272	272.1	272.2
	Fenster, Aussentüren, Tore	Fenster aus Aluminium	Aussentüren, Tore aus Metall	Metallbauarbeiten	Metallbau-fertigteile	Allgemeine Metallbauarbeiten
1.4.2000	102.2	105.5	105.4	102.1	97.8	104.4
1.4.2001	106.4	110.7	110.4	107.6	106.1	108.4
1.4.2002	107.2	112.9	112.8	110.6	108.1	111.9
1.4.2003	108.0	116.3	116.0	112.6	106.9	115.6
1.4.2004	111.1	118.3	118.6	114.5	110.1	116.9
1.4.2005	112.8	123.6	124.7	121.4	113.5	125.8

¹ BKP = Baukostenplan 2001 der Schweizerischen Zentralstelle für Baurationalisierung (CRB).

Basis April 2005 = 100 Punkte

Indizes (Punkte)

BKP ¹	221	221.1	221.6	272	272.1	272.2
	Fenster, Aussentüren, Tore	Fenster aus Holz/Metall	Aussentüren, Tore aus Metall	Metallbauarbeiten	Metallbau-fertigteile	Allgemeine Metallbauarbeiten
1.4.2005	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1.4.2006	101.6	101.7	101.4	99.1	101.1	99.0
1.4.2007	106.7	107.0	105.7	102.0	102.2	102.1
1.4.2008	108.4	108.9	107.0	104.0	103.5	104.2
1.4.2009	108.2	108.7	106.6	101.7	103.6	100.4
1.4.2010	109.2	110.0	106.7	102.5	104.8	101.1

¹ BKP = Baukostenplan 2001 der Schweizerischen Zentralstelle für Baurationalisierung (CRB).

Basis April 2010 = 100 Punkte

Indizes (Punkte)

BKP ¹	221	221.1	221.6	272	272.1	272.2
	Fenster, Aussentüren, Tore	Fenster aus Holz/Metall	Aussentüren, Tore aus Metall	Metallbauarbeiten	Metallbau-fertigteile	Allgemeine Metallbauarbeiten
1.4.2010	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1.4.2011	97.4	96.4	101.3	101.5	102.0	101.5
1.4.2012	95.0	93.2	102.3	101.7	103.7	101.4
1.4.2013	95.3	93.4	103.0	103.0	102.5	103.1
1.4.2014	95.4	93.3	104.1	104.4	102.5	104.8
1.4.2015	93.6	91.3	102.8	102.5	98.2	103.0
1.4.2016	93.1	90.8	102.5	101.6	98.1	101.9
1.4.2017	93.3	90.5	104.8	100.4	98.6	100.4

¹ BKP = Baukostenplan 2001 der Schweizerischen Zentralstelle für Baurationalisierung (CRB).

Basis April 2017 = 100 Punkte

Indizes (Punkte)

BKP ¹	221	221.1	221.6	272	272.1	272.2
	Fenster, Aussentüren, Tore	Fenster aus Holz/Metall	Aussentüren, Tore aus Metall	Metallbauarbeiten	Metallbau-fertigteile	Allgemeine Metallbauarbeiten
1.4.2017	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1.4.2018	101.5	101.2	102.1	100.4	101.2	100.1
1.4.2019	102.3	102.2	102.7	98.8	102.4	97.7

¹ BKP = Baukostenplan 2017 der Schweizerischen Zentralstelle für Baurationalisierung (CRB).

Veränderung in Prozent

BKP ¹	221	221.4	221.6	272	272.1	272.2
	Fenster, Aussentüren, Tore	Aussentüren aus Aluminium	Aussentüren, Tore aus Metall	Metallbauarbeiten	Metallbau-fertigteile	Allgemeine Metallbauarbeiten
1.4.2000 – 1.4.2001	4.1 %	4.9 %	4.7 %	5.4 %	8.5 %	3.9 %
1.4.2001 – 1.4.2002	0.7 %	2.1 %	2.1 %	2.8 %	1.9 %	3.3 %
1.4.2002 – 1.4.2003	0.8 %	3.0 %	2.9 %	1.8 %	– 1.0 %	3.3 %
1.4.2003 – 1.4.2004	2.9 %	1.7 %	2.2 %	1.7 %	3.0 %	1.1 %
1.4.2004 – 1.4.2005	1.6 %	4.6 %	5.1 %	6.1 %	3.1 %	7.6 %

¹ BKP = Baukostenplan 2001 der Schweizerischen Zentralstelle für Baurationalisierung (CRB).

Veränderung in Prozent

BKP ¹	221	221.1	221.6	272	272.1	272.2
	Fenster, Aussentüren, Tore	Fenster aus Holz/Metall	Aussentüren, Tore aus Metall	Metallbauarbeiten	Metallbau-fertigteile	Allgemeine Metallbauarbeiten
1.4.2005 – 1.4.2006	1.6 %	1.7 %	1.4 %	- 0.9 %	1.1 %	- 1.0 %
1.4.2006 – 1.4.2007	5.0 %	5.2 %	4.2 %	3.0 %	1.1 %	3.2 %
1.4.2007 – 1.4.2008	1.6 %	1.7 %	1.2 %	1.9 %	1.3 %	2.0 %
1.4.2008 – 1.4.2009	- 0.2 %	- 0.2 %	- 0.3 %	- 2.2 %	0.0 %	- 3.6 %
1.4.2009 – 1.4.2010	0.9 %	1.2 %	0.1 %	0.8 %	1.2 %	0.7 %
1.4.2010 – 1.4.2011	- 2.6 %	- 3.6 %	1.3 %	1.5 %	2.0 %	1.5 %
1.4.2011 – 1.4.2012	- 2.5 %	- 3.4 %	1.0 %	0.2 %	1.6 %	0.0 %
1.4.2012 – 1.4.2013	0.4 %	0.3 %	0.7 %	1.3 %	- 1.1 %	1.6 %
1.4.2013 – 1.4.2014	0.1 %	- 0.2 %	1.1 %	1.4 %	0.1 %	1.6 %
1.4.2014 – 1.4.2015	- 1.9 %	- 2.1 %	- 1.2 %	- 1.8 %	- 4.3 %	- 1.7 %
1.4.2015 – 1.4.2016	- 0.5 %	- 0.5 %	- 0.4 %	- 0.9 %	- 0.1 %	- 1.1 %
1.4.2016 – 1.4.2017	0.2 %	- 0.3 %	2.2 %	- 1.1 %	0.5 %	- 1.4 %
1.4.2017 – 1.4.2018	1.5 %	1.2 %	2.1 %	0.4 %	1.2 %	0.1 %
1.4.2018 – 1.4.2019	0.8 %	0.9 %	0.6 %	- 1.7 %	1.1 %	- 2.4 %

¹ BKP = Baukostenplan 2017 der Schweizerischen Zentralstelle für Baurationalisierung (CRB).

Verrechnung der Teuerung nach Metallbau-Kostenindex des AM Suisse

Haben Auftraggeber und Auftragnehmer vereinbart, dass die Teuerung am Bau verrechnet werden kann, so stellt sich folgende Frage: Wie viele Prozent Teuerung bedeutet die Zu- oder Abnahme der Indexpunkte? Berechnet werden die Veränderungsraten nach den untenstehenden Formeln:

Beispiel für BKP 221.6 | Aussentüren, Tore aus Metall

Indexstand am 1.4.2018: 102,1 Punkte

Indexstand am 1.4.2019: 102,7 Punkte

Veränderung nach (Index-)Punkten: 102,7 Punkte – 102,1 Punkte = **+0,6 (Index-)Punkte**

Veränderung in Prozent ²: $[(102,7 - 102,1) / 102,1] \times 100 = \mathbf{+0,6 \text{ Prozent}}$

² Die in den Tabellen ausgewiesenen Teuerungsraten berechnet Statistik Stadt Zürich mit Indizes mit vier Nachkommastellen; sie können deshalb geringfügig von den Veränderungsraten abweichen, die mit Indizes mit nur einer Nachkommastelle berechnet werden ($\pm 0,1$ Prozentpunkt).



heroal – das Aluminium-Systemhaus für Rollläden, Sonnenschutz, Rolll Tore, Fenster, Türen und Fassaden

Die heroal – Johann Henkenjohann GmbH & Co. KG zählt international zu den Markführern von Aluminium-Systemlösungen für Rollläden, Sonnenschutz, Rolll Tore, Fenster, Türen und Fassaden und ist weltweit am Bau moderner, energieeffizienter Gebäude im Wohn- und Objektbau beteiligt.

Die heroal Qualität

Die Marke heroal steht für Premiumqualität „Made in Germany“. Alle Systeme und Komponenten sind nach ISO EN 9001 zertifiziert und werden ausschließlich an deutschen Produktionsstandorten gefertigt – auf einem speziell dafür von heroal ent-

Nachhaltigkeit im Fokus

Der Leitgedanke des Unternehmens ist die Verbindung von Wirtschaftlichkeit und Ökologie in allen Geschäftsbereichen. So ist für heroal die Energieeffizienz der verbauten Elemente bei gleichzeitig möglichst geringem Materialeinsatz sehr wichtig. Auf lange Sicht ist dies nur mit einem geschlossenen Wertstoffkreislauf zu erreichen. Daher verwendet heroal in der Fertigung bis zu 85 % recyceltes Aluminium.



wickelten Maschinenpark. Die komplette Fertigung im Unternehmen sichert dauerhaft eine optimale Produktqualität und -kompatibilität. Mit der vollautomatischen heroal Qualitätsstraße hat das Unternehmen einen neuen Standard in der Qualitätskontrolle etabliert – 100% objektiv und lückenlos dokumentiert.

Rundum-Service

Mit einem umfassenden Serviceangebot setzt heroal darüber hinaus branchenweit Standards. Modernste Beschichtungsanlagen sowie Anlagen zum Profilbiegen und Abkanten bedienen alle Wünsche nach Individualität und

architektonischer Freiheit, die heutige Bauvorhaben ausmachen. Das Unternehmen unterstützt seine Partner u.a. mit einem Online Arbeitsplatz, Produkt Konfiguratoren sowie einem technischen Beratungsteam

von Planung und Angebot bis hin zur Anwendung. Kürzeste Lieferzeiten mit höchster Liefertreue werden dank Logistikzentrum mit eigenem Fuhrpark erreicht und sorgen so für einen Rundum-Service.

Mehr Informationen unter www.heroal.de



heroal auf einen Blick

Jahre Erfahrung

140

Mitarbeiter

800

Partner weltweit

3.500

Qualität made in Germany

100 %

kontrollierte Qualität

100 %

Produktionsstandorte

3

Werk I in Verl
Werk II in Hövelhof
Werk III in Hövelhof

«Jeder hat seine Projekte für die er zuständig ist»

Die Geschäftsführer Stephan und Olivier Oppikofer leiten zusammen die Oppikofer Stahl- & Metallbau AG in Frauenfeld. Im Interview schildern sie, was ihre Leidenschaft für den Metallbau ausmacht und was Erfolg für sie bedeutet.



Stephan (l.) und Olivier Oppikofer

✍️ Sarah Brandenberger

Wie teilen Sie sich die Geschäftsleitung?

Stephan Oppikofer: Grundsätzlich haben wir die Geschäftsleitung zu gleichen Teilen aufgeteilt. Jeder hat seine Projekte, für die er zuständig ist. Dazu gehört auch, dass wir beide Devis kalkulieren. Von der Wesensart her ergänzen wir uns sehr gut, Olivier ist eher der ruhende Pol, ich der Rastlose.

Olivier Oppikofer: Die Mitarbeiterführung haben wir uns auch aufgeteilt. Für das Personal im Allgemeinen ist Stephan zuständig, für die Lernenden ich.

Welche Vorteile bringen zwei Geschäftsführer?

Stephan Oppikofer: Ein grosser Vorteil ist sicher, dass die Stellvertretung optimal gewährleistet ist. Zudem hat man bei Entscheidungen immer noch die Möglichkeit, sich abzusprechen.

Ihr Unternehmen besteht seit 114 Jahren. Wie halten Sie es trotzdem jung?

Stephan Oppikofer: Wichtig erscheint mir, am Puls der Zeit zu bleiben. Dazu gehört ständig zu investieren. Bei der Belagschaft findet natürlich automatisch eine Verjüngung statt, wenn Mitarbeitende in Pension gehen.

Wo sehen Sie die Stärken Ihrer Firma?

Olivier Oppikofer: In unseren Angestellten, die oft schon mehrere Jahre bei uns sind, sehe ich einen grossen Wert. Wir pflegen ein familiäres Ambiente, was sich sicher motivierend auswirkt.

Stephan Oppikofer: Auch ist der Weg von den Mitarbeitenden zu uns sehr direkt und kurz. Ich denke, dies hilft bei der Bindung von Mitarbeitenden. Flexibilität und Spontanität sehe ich als weitere Stärken an.

Was bedeutet Erfolg für Sie?

Olivier Oppikofer: Zufriedene Kunden und Mitarbeitende.

Stephan Oppikofer: Wenn man zufrieden in den Feierabend gehen kann. Dazu gehört natürlich auch, dass die Wirtschaftlichkeit stimmt. Besonders motivierend sind spezielle Projekte, wie jenes für das Landesmuseum, bei dem wir 700 Meter Handlauf aus Messing herstellen und montieren durften.

Was macht Ihre Leidenschaft für den Metallbau aus?

Stephan Oppikofer: Bereits als kleines Kind habe ich den Duft einer Metallbauwerkstatt eingeatmet. Ich sagte schon immer, dass ich für den Metallbau geboren bin. Ohne Leidenschaft und Herzblut könnte ich den Beruf nicht machen.

Olivier Oppikofer: Ja, auch ich bin seit der Kindheit mit dem Metallbau verbunden. Danach bin ich in diese Leidenschaft hineingewachsen.

Was ist Ihnen bei der Unternehmensführung besonders wichtig?

Olivier Oppikofer: Hier scheint mir die Personalführung besonders zentral. Dem richtigen Mitarbeitenden die richtige Arbeit zu geben und diesen zu fördern, steht für mich ganz oben. Ausserdem sollte es in der Unternehmensführung immer einen roten Faden geben.

Stephan Oppikofer: Als oberstes Ziel sehe ich, die Qualität und Termine sicherzustellen. Dazu ist eine optimale Struktur und Organisation nötig.

Wie sehen Ihre Pläne für die Zukunft aus?

Stephan Oppikofer: Im Moment sind wir noch im Generationenwechsel. Geplant ist eine bessere Aufstellung bei der personellen Struktur. Insbesondere planen wir das Büropersonal aufzustocken und die Büroräumlichkeiten aus- und umzubauen. Dies ist nötig, da die Aufgaben im Bürobereich stetig zunehmen. ●

Oppikofer Stahl- & Metallbau AG, Frauenfeld
Mitarbeitende: 30, davon 5 Lernende
Gründungsjahr: 1905, Generationen: 4



Vorbereitungskurs zur Höheren Fachprüfung Metallbau-meister/in

Sie haben das Zeug zum Meister und schauen nach vorne? Profitieren Sie bereits im Kurs vom ausgezeichneten Verbandsnetzwerk, das Ihnen einen Vorteil als zukünftiger Unternehmer bieten kann. Weitere Vorzüge sind engagierte und kompetente Dozenten und ein praxisnaher Ablauf – das alles in der neuen Infrastruktur des nationalen AM Suisse Bildungszentrums Aarberg.

Dauer:

November 2019 bis Juni 2021

Profitieren Sie von:

- Wochenend- und Blockwochen
- AM-Suisse-Netzwerk
- der neuen Infrastruktur des Bildungszentrums Aarberg
- Flexiblen Finanzierungsangeboten

Anmeldung zum Vorbereitungskurs zur Höheren Fachprüfung unter:

[Amsuisse.ch/HFP](https://www.amsuisse.ch/HFP)

Auskünfte/Beratungslinie:

Telefon 032 391 98 56

E-Mail info@amsuisse.ch

www.amsuisse.ch

Suva: Prämienentwicklung 2020

Die Suva weist für das Jahr 2018 ein positives Betriebsergebnis aus und entlastet im Interesse des Werkplatzes Schweiz 2020 die versicherten Betriebe der Berufsunfallversicherung um rund 170 Millionen. Dies erfolgt in Form einer ausserordentlichen Prämienreduktion an die versicherten Betriebe.

🔗 Suva

Die Basissätze im Stahl-, Metall- und Apparatebau, Montagebetriebe bleiben für 2020 sowohl in der Berufs- wie auch in der Nichtberufsunfallversicherung stabil. Der Basissatz in der Landtechnik bleibt für 2020 in der Berufsunfallversicherung stabil, während er in der Nichtberufsunfallversicherung um eine Stufe sinkt.

Die Suva weist für das Jahr 2018 ein Nettoergebnis von 4,8 Millionen Franken aus. Damit ist sie weiterhin sehr solide finanziert und kann all ihren Verpflichtungen gegenüber ihren Versicherten nachkommen.

Die hohen Anlageerträge der Vorjahre ermöglichen, trotz einer im Berichtsjahr 2018 negativen Anlageperformance von -2,7 Prozent, eine Prämienreduktion von insgesamt 170 Millionen Franken im Jahre 2020 in der Berufsunfallversicherung. Dies entspricht 11 Prozent der Nettoprämie.

Senkung des technischen Zinssatzes

Das Eidgenössische Departement des Inneren (EDI) legt für alle UVG-Versicherer den technischen Zinssatz fest, der bestimmt, zu welchen Konditionen die Rentenkaptialien verzinst werden. In der Praxis sieht das wie folgt aus: Die Suva berechnet bei einem Rentenfall die Gesamtkosten. Denn dieses Geld muss sie zurückstellen. Dabei muss sie den kalku-

latorischen Zinsertrag (technischer Zins) berücksichtigen. Somit bedeutet eine Senkung des technischen Zinssatzes, dass die Suva mehr Geld zurückstellen muss. Dies führt in der Folge dazu, dass der Prämienbedarf der versicherten Betriebe steigt.

Genau das hat das EDI Anfang 2019 beschlossen. Der technische Zinssatz in der Unfallversicherung wird ab 1. Januar 2020 auf 1,5 Prozent gesenkt. Bisher betrug er 2,75 Prozent (für Renten, die vor 2014 verursacht wurden) beziehungsweise 2 Prozent (für Renten ab 2014). Diese Senkung löst einen Finanzbedarf von rund 3 Milliarden Franken aus, der teilweise durch in der Vergangenheit vorsorglich gebildete Rückstellungen finanziert werden kann.

Höhere Präventionsanreize für Kleinbetriebe

Ab 2020 werden die Präventionsanreize bei Kleinbetrieben erhöht, indem die Eintrittsschwelle ins Bonus-Malus-System (BMS) gesenkt wird. Im BMS werden die Kosten der Betriebe mit Betrieben derselben Branche verglichen. Weist ein Betrieb im Vergleich mit der Branche tiefere Kosten aus, wirkt sich dies positiv auf die Prämie aus. Somit können Betriebe im BMS die Höhe ihrer Prämie aktiv beeinflussen, indem sie ihre Mitarbeitenden auf das Thema Sicherheit sensibilisieren und so Kosten nachhaltig senken. Andererseits steigt die Prämie an, wenn ein Betrieb im Vergleich mit der Branche höhere Kos-



Weniger Unfälle bedeuten neben weniger Leid ebenfalls weniger Kosten.

ten ausweist. Weitere Informationen sind unter www.suva.ch/praemien oder bei der zuständigen Agentur der Suva erhältlich.

Prämienentwicklung für die Klasse 11C Berufsunfallversicherung (BUV)

In der Berufsunfallversicherung der Klasse 11C (Stahl-, Metall- und Apparatebau, Montagebetriebe) liegt die Unfallhäufigkeit praktisch unverändert bei 179 Unfällen pro 1000 Vollbeschäftigte. Der Risikosatz blieb nahezu gleich hoch. Belastend bleibt die Entwicklung der Kosten pro Fall, welche weiter anstiegen. Dennoch bleiben die Basissätze für das Gros der Betriebe für 2020 unverändert. Von einer Senkung des Basissatzes profitiert der Unterklassenteil 11C F0 (Montage von Stahlbaukonstruktionen); er wird um eine Stufe (5 Prozent) gesenkt.

In der BUV konnten im Vorjahr sämtliche Betriebe der Suva von überschüssigen Anlageerträgen profitieren und zwar in Form einer Reduktion von 15 Prozent auf der Nettoprämie. Für 2020 kann nochmals eine ausserordentliche Prämienreduktion von 11 Prozent gewährt werden. In der Summe bedeutet dies, dass sich die Bruttoprämienätze in allen Unterklassenteilen

mit Ausnahme des Unterklassenteiles 11C F0 um rund 4 Prozent erhöhen werden.

Nichtberufsunfallversicherung (NBUV)

In der Nichtberufsunfallversicherung ist der Risikosatz nahezu unverändert. Die Unfallhäufigkeit ist leicht gestiegen und liegt bei 134 Fälle pro 1000 Vollbeschäftigte. Die Kosten pro Fall haben sich gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht. Trotzdem bleibt der Netto-Basissatz gegenüber dem letzten Jahr unverändert bei 1.9630 Prozent.

Prämienentwicklung für den Unterklassenteil 13D C0

Berufsunfallversicherung (BUV)

In der Berufsunfallversicherung bleibt im Unterklassenteil 13D C0 (Unterhalt von Maschinen und Geräten der Land- und Bauwirtschaft) der Basissatz unverändert.

In der BUV konnten im Vorjahr sämtliche Betriebe der Suva von überschüssigen Anlageerträgen profitieren und zwar in Form einer Reduktion von 15 Prozent auf der Nettoprämie. Für 2020 kann nochmals eine ausserordentliche Prämienreduktion von 11 Prozent gewährt werden. In der

Summe bedeutet dies, dass sich der Bruttoprämienatz um rund 4 Prozent erhöhen wird.

Nichtberufsunfallversicherung (NBUV)

In der Nichtberufsunfallversicherung ist der Risikosatz nahezu unverändert. Die Unfallhäufigkeit ist stabil und weist 141 Fälle pro 1000 Vollbeschäftigte auf. Der Basissatz kann um eine Stufe (5 Prozent) gesenkt werden, was zu einem Basissatz von 1.78 Prozent netto führt.

Aufgrund der guten Anlageperformance in den vergangenen Jahren, erhielten die Betriebe letztes Jahr in der NBUV eine Prämienreduktion von 15 Prozent. Da auf nächstes Jahr keine weitere Prämienreduktion in der NBUV erfolgt, wird sich der Bruttoprämienatz – trotz unverändertem Basissatz – bei den meisten Betrieben auf 2020 erhöhen.

Die Prämienätze der einzelnen Betriebe können allerdings von den Basissätzen abweichen, weil diese von den jeweiligen Tätigkeitsfeldern, dem Risikoverlauf und der Einreihung nach dem Bonus-Malus-System abhängt. ●



Die Ü40 & U40 Prüfung «Back to old school» faszinierte das Publikum.

To be Ranch 2019

Längst wurde der kleine, aber feine internationale Hufschmiedewettkampf in Langnau bei Reiden zur Tradition.

📷 Christian Krieg



Verbunden mit dem Ranchfest bietet die Anlage von Alexandra und Fredi Hess die besten Voraussetzungen dazu. Als Teilnehmer startete Marti Surinyach im Juni 2018 für Spanien an der EM und amtierte nun zusammen mit dem To-be-Ranch-Sieger 2018 Philipp Bühler aus Abtwil SG als Richter.

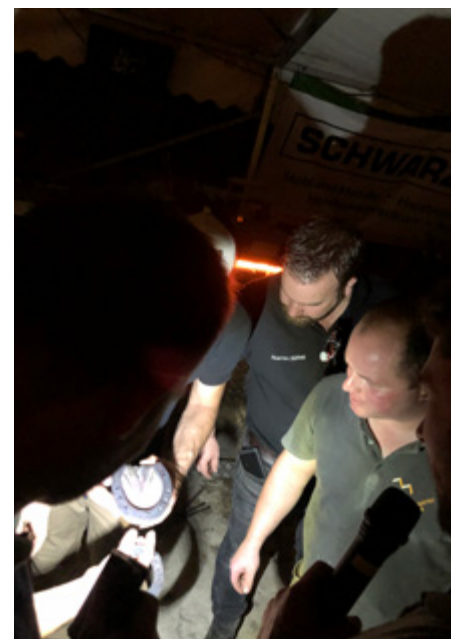
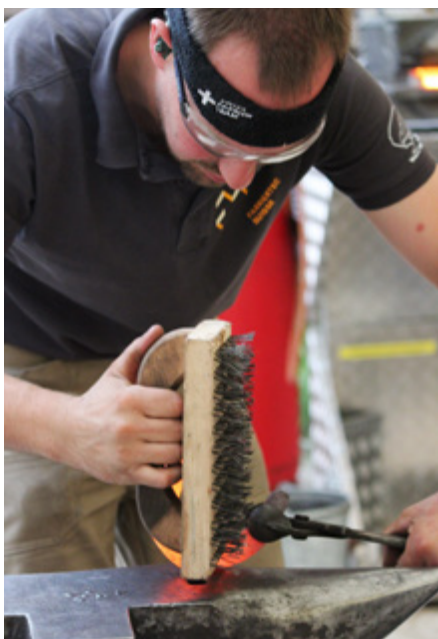
Die erste Prüfung wurde mit den geübten Hufeisen nicht verändert und mit 40 Minuten gestartet. Bei der Prüfung «Surprise» schmiedeten die Richter ihre Musterhufeisen direkt vor Ort und halfen so den jungen Wettkampfschmiedern mit dem Zeigen einer möglichen Vorgehensweise, ein passendes Resultat zu bekommen. Die Prüfung «Eagle Eye» wurde in diesem Jahr koordinierter und speditiver gestaltet. Wie gewohnt durfte die Hufform nur 10 Sekunden angesehen werden. Anschliessend schmiedeten innerhalb von 15 Minuten zwei Hufschmiede im Kaltstart gegeneinander. Der Sieger kam weiter, in der nächsten Runde standen jedoch nur noch 10 Minuten zur Verfügung. Der Verlierer konnte sein Glück gegen einen anderen Zweiten nochmals versuchen. Hatte er zwei Mal verloren, war er aus dem Rennen ausgeschieden. Diese Prüfung «Eagle Eye Match Play» endete bei 5 Minuten «One Heat Shoe» und mit Peter Brülisauer als erschöpften Sieger.

Die Ü40 & U40 Prüfung «Back to old school» wurde auch dieses Jahr wieder ins Wettkampfprogramm integriert. Ziel dieses Plauschschmiedens war, das traditionelle Schmieden von Hufeisen unter zwei Hämmern – das die Hufschmiede Ü40 stundenlang drillmässig geübt haben – an die U40 weiterzugeben. So soll die für Laien spektakuläre Vorgehensweise mit Aufwenden, Laburieren und absoluter Teamarbeit erhalten bleiben. Diese Prüfung zählte nicht in der Gesamtwertung, vermochte jedoch das Publikum zu faszinieren. Mit Freude durfte Siegfried Dauner den extra angefertigten Wanderpokal von Urs Würsch, dem Sieger 2018, mit nach Hause nehmen. Wir freuen uns, den Pokal nächstes Jahr wieder auf ein Neues weiterzugeben.

Die jungen Wettkampfteilnehmer «Novice» bestritten wieder ein kleines Final. Hier wurde ein Huf mit einem handgeschmiedeten Hufeisen beschlagen sowie das zweite Hufeisen dazu geschmiedet. Jeremy Zuber konnte sich in diesem Final gegen die restlichen Kandidaten durchsetzen. In den Final kamen die besten Vier der ersten und zweiten Prüfung. Am Pferd wurden hier innerhalb von 70 Minuten je ein vorderes und ein hinters Hufeisen passgenau auf den Huf geschmiedet und damit beschlagen.

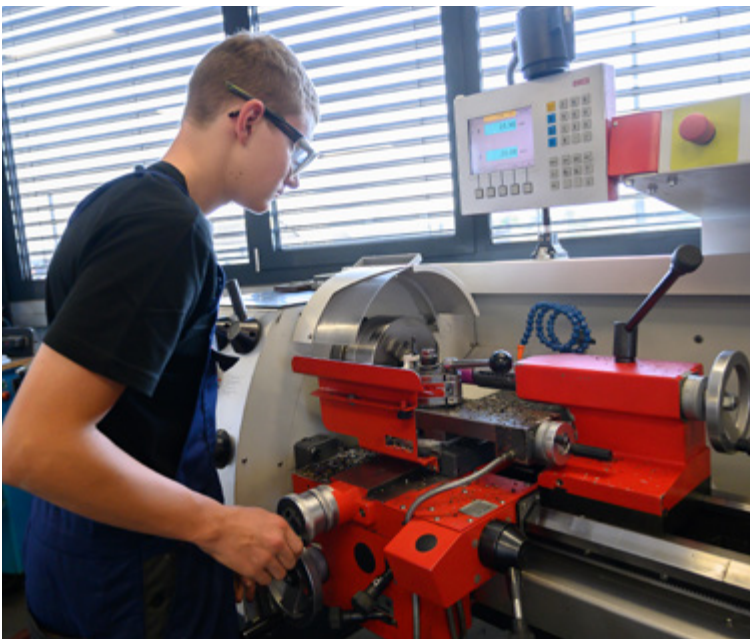
Als erfolgreicher Wettkampfsieger 2019 sicherte sich Hans Meier den Wanderpokal bis zum nächsten Ranchfest in Langnau. In familiärer Atmosphäre konnten die Teilnehmer ihr Können unter Beweis stellen und neue Erfahrungen sammeln. ●

Reservieren Sie sich bereits den Termin vom 15. August 2020, um beim nächsten internationalen Hufschmiedewettkampf live dabei zu sein.



Jubiläumsfest: 5 Jahre LMB Bildung + Technik

Am 24. August 2019 feierte das LMB Technik + Bildung sein 5-Jahr-Jubiläum. Zur Feier traf sich die Weinfelder Bevölkerung mit Interessierten aus anderen Gemeinden, Gönnern, Sponsoren sowie zahlreichen Vertretern der Politik und des Bildungswesens.



  Charlotte Grob

Zusammen mit den Nachbarn Stedy und der Feuerwehr Weinfelden hat das LMB Technik + Bildung den Besuchern ein buntes Programm geboten – entsprechend rege war der Austausch unter den Gästen. Die Gäste des LMB Technik + Bildung konnten Lernenden während eines Kurses über die Schulter blicken, sich während der Führungen ein Bild des breiten Ausbildungsangebotes machen und mit der Herstellung eines Rechauds für die kommende Raclette-Saison selbst Hand anlegen.

Das LMB Technik + Bildung ist ein überkantonales Bildungszentrum, das in erster Linie dazu dient, für Lernende der Berufe Landmaschinen-, Motorgeräte- und Baumaschinen-Mechaniker die vorgeschriebenen überbetrieblichen Kurse durchzuführen. Darüber hinaus bietet das LMB Technik + Bildung Staplerkurse, Krankkurse und Metallbearbeitungskurse für die Automobil- und Zweiradbranche. Mit verschiedenen Fachkursen, wie zum Beispiel Schweißen für Frauen, wird auch



Die Gäste des LMB Technik + Bildung durften Lernenden während eines Kurses über die Schulter blicken.

die interessierte Öffentlichkeit angesprochen. Das LMB Technik + Bildung wird von den Berufsverbänden Agrotec Thurgau, Agrotec Zürich/Schaffhausen und Agrotec Ost getragen. In seiner Grussbotschaft wies Rafael Zürcher, Präsident LMB Technik + Bildung, darauf hin, dass diese Institution ihre Entstehung dem Unternehmergeist und der Innovationskraft verschiedener Unternehmer verdankt. Diese haben rechtzeitig erkannt, dass die bestehenden Einrichtungen der beruflichen Bildung in Effretikon und Weinfelden

den Bedürfnissen der Berufsausbildung aufgrund der technologischen Entwicklungen nicht mehr entsprachen. Mit Mut und Risikobereitschaft haben sie gemeinsam innert eines Jahres das moderne Schulungsgebäude an der Hermannstrasse in Weinfelden errichtet und dabei gleichzeitig die ehemalige Thurgauer und Zürcher Ausbildungseinrichtung zu einer Organisation zusammengeführt. Mit Erfolg, wie sich zeigt: Mittlerweile haben über 600 junge Berufsleute ihr Qualifikationsverfahren am LMB absolviert. ●



Eine Sicherheitslösung sollte den gesamten Datenverkehr im Netzwerk auf Schadsoftware untersuchen.

Schützen, statt zahlen

Welche technischen Schutzmassnahmen müssen wir treffen, um unser Unternehmen vor Angriffen aus dem Netz zu schützen?

 Swisscom

Wenn wir abends aus dem Büro gehen, schliessen wir ganz selbstverständlich die Türe ab. Besonders wertvolle Gegenstände packen wir zusätzlich in einen Safe und installieren eine Alarmanlage, die uns informiert, sobald sich unberechtigte Personen Zugang verschaffen. Diese Selbstverständlichkeit des physischen Schutzes müssen wir lernen, auch in der digitalen Welt zu leben. Technische Schutzmassnahmen helfen, das Unternehmen präventiv vor Angriffen aus dem Netz zu schützen. Eine einfache Firewall reicht dazu heutzutage aber nicht mehr aus, da sie nicht gegen neue Angriffsarten, Viren oder Trojaner schützt. Es braucht einen gesamthaften Schutz; eine professionelle Sicherheitslösung wie zum Beispiel Managed Security von Swisscom, die den gesamten Datenverkehr im Netzwerk auf Schadsoftware untersucht, stets auf dem

aktuellen Stand ist und regelmässig gewartet wird.

Schutz vom Profi

KMU empfehlen wir, sich für die IT-Sicherheit einen professionellen Partner an die Seite zu nehmen, der die Produkte hat und das notwendige Know-how mitbringt. Wer einen Managed Service bei Swisscom bezieht, muss sich selbst nicht mehr mit Sicherheits-Fragen herumschlagen, sondern kann sich voll und ganz auf das Geschäft und die Kunden konzentrieren. Das alles zu einem monatlichen Pauschalpreis. Swisscom kümmert sich auch gleich um das Daten Backup. Hier zeichnet sich der Trend zu cloudbasierten Lösungen ab. So stellen Sie sicher, dass Ihre Sicherheitskopie stets auf dem aktuellen Stand ist und im Ernstfall die Daten schnell und komplett wieder zur Verfügung stehen. Der techni-

sche Schutz ist wichtig aber noch nicht ausreichend, denn der Mensch ist und bleibt das schwächste Glied in der Kette. Daher ist es enorm wichtig, Mitarbeitende regelmässig für die Gefahren aus dem Netz zu sensibilisieren. ●

IT-Security im Sorglos-Paket

Gute IT-Sicherheitspezialisten sind rar und noch dazu teuer. Mit den Managed Services von Swisscom können Sie diese Aufgaben an einen Profi auslagern und sich voll und ganz auf das Kerngeschäft konzentrieren. Das alles zu einem monatlichen Pauschalpreis. Vereinbaren Sie einen unverbindlichen Beratungstermin mit einem Swisscom Experten in Ihrer Nähe. Weitere Informationen finden Sie www.swisscom.ch/sicherheit-kmu

AM Suisse und Swisscom – erfolgreiche Partnerschaft

**Was haben AM Suisse und Swisscom gemeinsam?
Eine ganze Menge: Beide stehen für Schweizer
Qualität, Zuverlässigkeit und Service. Diese
Gemeinsamkeiten und Synergien werden in der
Partnerschaft sinnvoll genutzt. Davon profitieren
auch die Mitglieder von AM Suisse.**



📷 Swisscom

Ziel des AM Suisse ist es, die Einkaufskonditionen für seine Mitglieder zu verbessern. Als grösste Anbieterin von Telekommunikation und IT-Services in der Schweiz, freut sich Swisscom hier einen wichtigen Beitrag zu leisten und die Mitglieder des AM Suisse mit zukunftsorientierten Lösungen in die vernetzte Welt zu begleiten. Ob im Metallbau, in der Landtechnik oder bei den Hufschmieden: Eine zuverlässige und vor allem bedürfnisgerechte IT- und Kommunikationsinfrastruktur ist für Schweizer Betriebe längst ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Anfragen müssen zeitnah beantwortet werden, Mitarbeitende für Kunden immer erreichbar sein und auch

intern muss die Zusammenarbeit reibungslos funktionieren. Swisscom bietet den Mitgliedern von AM Suisse daher zahlreiche Sonderkonditionen für zukunftsorientierte IT- und Kommunikationslösungen.

Sie möchten mehr über die Möglichkeiten in der vernetzten Welt erfahren oder wünschen weitere Informationen zu den Sonderkonditionen für AM Suisse Mitglieder? Nehmen Sie Kontakt mit uns auf:

Gratisnummer: 0800 800 568
E-Mail: amsuisse.info@swisscom.com
www.swisscom.ch/kmu





Über 125 Schweizer Arbeitgeber bekennen sich zum lebenslangen Lernen

Anlässlich des 3. Schweizer Digitaltags lancieren der Schweizerische Arbeitgeberverband und Digitalswitzerland gemeinsam die nationale Kampagne #LifelongLearning. Mit der Initiative soll das Bewusstsein für lebenslanges Lernen bei Arbeitnehmern und bei den Arbeitgebern weiter gestärkt werden.

  Schweizerischer Arbeitgeberverband/ Digitalswitzerland

Mit einer gemeinsamen Absichtserklärung verpflichten sich über 125 Arbeitgeber, in ihren Organisationen den insgesamt über 550 000 Mitarbeitern lebenslanges Lernen zu ermöglichen und sie dabei zu unterstützen. Gleichzeitig sollen über 100 Videos von Arbeitnehmern aus der ganzen Schweiz und ihre positiven Erfahrungen mit lebenslangem Lernen die Schweizer Bevölkerung ermutigen, ebenfalls in die persönliche Weiterbildung zu investieren.

Das World Economic Forum geht davon aus, dass zwei Drittel der Jobs, die einst die heutigen Schulkinder ausüben werden, noch gar nicht existieren. Diverse Studien zeigen, dass lebenslanges Lernen an Bedeutung gewinnen wird und in der digitalen Transformation eine zentrale Rolle einnimmt. «Schweizer Arbeitnehmer bilden sich im Schnitt weniger weiter bei digitalen Kompetenzen als Arbeitnehmer anderer Länder. Die Digitalisierung praktisch aller Lebensbereiche erfordert aber neue Kompetenzen. Hier setzt die Initiative von Digitalswitzerland an», sagt Marc Walder, Gründer der Standortinitiative Digitalswitzerland. Aus diesem Grund lanciert Digitalswitzerland gemeinsam mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband SAV die nationale Sensibilisierungskampagne #LifelongLearning. Ziel dieser ist es, die Wichtigkeit von lebenslangem Lernen zu unterstreichen und die Teilnahme insbesondere an Weiterbildungen für digitale Fähigkeiten zu stärken. Damit wollen die Co-Initianten Digitalswitzerland und SAV zur chancenreichen beruflichen Zukunft der Schweizer Bevölkerung sowie zur Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft beitragen. Das ist ganz im Sinne von Bundesrat Guy Parmelin: «Eine gute Ausbildung ist ein grosser Vorteil beim Meistern der künftigen Herausforderungen», betont der Vorsteher des Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung. Die Kampagne auf Lifelonglearning.ch umfasst über 100 Videos von Menschen aus der ganzen Schweiz mit ihren inspirierenden Geschichten über lebenslanges Lernen. Sie sollen Bürgerinnen und Bürger im ganzen Land ermutigen, ebenfalls in sich und ihre digitalen Fähigkeiten zu investieren.

Die Sensibilisierungskampagne #LifelongLearning geht noch einen Schritt weiter und bietet mit Educationdigital.ch eine neutrale Webplattform an, wo über 500 Kurse für digitale Fähigkeiten von verschiedensten Anbietern gefunden werden können.

Arbeitgeber investieren erfolgreich ins Bildungssystem

Die digitale Transformation verschärft den bereits vorhandenen Fachkräftemangel zusätzlich und damit ist lebenslanges Lernen auch für Arbeitgeber essentiell. Die Schweizer Arbeitgeber gehören schon heute zu den grössten Investoren in das Schweizer Bildungssystem. «Die Aus- und Weiterbildung aber auch komplette Umschulungen sollen dazu beitragen, rasche Veränderungen oder gar Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt zu bewältigen und sich als Arbeitnehmer auf den Arbeitsmärkten der Zukunft entfalten zu können. Deshalb ist es wichtig, dass wir schweizweit das Bewusstsein für das lebenslange Lernen schaffen», erklärt Roland A. Müller, Direktor des SAV, das Engagement für die Kampagne.

Hohe Hürden für Geringerqualifizierte

Im Kontext der Digitalisierung findet auch im Bildungswesen ein Wandel in noch nie gesehendem Tempo statt. «Die Schweiz weist im internationalen Vergleich eine hohe Beteiligungsquote in der Weiterbildung auf. Allerdings sind die Teilnahmequoten bei Menschen ohne nachobligatorischen Abschluss in der Schweiz tief. Die Hürden beim Zugang zur Weiterbildung sind für sie deutlich höher als für Besserqualifizierte – hier müssen wir ansetzen», so Martina Hirayama, Staatssekretärin für Bildung, Forschung und Innovation.

Arbeitgebersversprechen für digitale Fähigkeiten

Einen weiteren Ansatzpunkt identifiziert die Adecco Gruppe. Ihre Studie in Kooperation mit der Boston Consulting Group zeigt, dass Schweizer Arbeitnehmer beim Erwerb digitaler Kompetenzen den Arbeitnehmern in den anderen Ländern hinterherhinken. Von den Schweizer Arbeitnehmern gaben 19 Prozent an, zuletzt digitale Kompetenzen erworben zu haben, gegenüber 39 Prozent in der Gesamtbeurteilung aller Länder. «Wir sind gut beraten, in die Weiterbildung von digitalen Kompetenzen zu investieren», sagt Nicole Burth, CEO der Adecco Gruppe Schweiz. Hier setzt ein weiteres wichtiges Element der Kampagne #LifelongLearning an: In einer gemeinsamen Absichtserklärung verpflichten sich zum Start der Kampagne über 125 Schweizer Arbeitgeber mit zusammen über 550 000 Mitarbeitenden, die Weiterbildung und insbesondere den Erwerb von digitalen Fähigkeiten zu unterstützen. ●

Alle Geschichten (in Video und Text), das Arbeitgebersversprechen, das umfassende Kursangebot, weiterführende Informationen und Angebote sowie die zahlreichen Partner der Kampagne finden Sie auf www.lifelonglearning.ch.

Über Digitalswitzerland

Digitalswitzerland ist die gemeinsame Initiative von Wirtschaft, öffentlicher Hand und Wissenschaft, welche die Schweiz zum international führenden digitalen Innovationsstandort gestalten will. Dabei ist Digitalswitzerland bereits in verschiedensten Feldern aktiv, wie Kollaboration, Wissenstransfer, Bildung, Start-up Ökosysteme und politische Rahmenbedingungen. Dem Verein gehören mehr als 150 der renommiertesten Unternehmen und Organisationen sowie innovative Standorte der ganzen Schweiz an. Die Initiative wurde 2015 ins Leben gerufen.