



03 | 2023

EIT.swiss

MAGAZIN



Firmenübergabe

Ideen und Modelle für die Gestaltung der Nachfolgeregelung.

Datenschutz

Empfehlenswert ist der Erlass von internen Datenschutzrichtlinien.

Michael Tschirky

Rückblick auf seine Tätigkeit als Präsident von EIT.swiss.



Der leere Stuhl: Symbol des Wandels und der anstehenden Nachfolgeregelung. Wer wird diesen Platz einnehmen, der die Zukunft unseres Unternehmens prägen wird?

Foto links: © Unsplash (Ruslan Bardash)



«Gute Nachfolge will gut geplant sein.»

Liebe Leserin, lieber Leser

Die Suche nach einem geeigneten Nachfolger oder einer geeigneten Nachfolgerin für das eigene Unternehmen kann eine grosse Herausforderung sein, manchmal gar eine Belastung. Was, wenn die eigene Familie partout kein Interesse an einer Übernahme hat und es in der Belegschaft niemanden gibt, der das Geschäft übernehmen will oder kann? Soll man dann das, was man über all die Jahre mit viel Leidenschaft und Engagement aufgebaut hat, einem anderen Branchenplayer verkaufen? Oder das Unternehmen endgültig auflösen? Eine einfache Antwort darauf gibt es sicher nicht. Denn neben emotionalen Aspekten spielen hier auch unzählige wirtschaftliche Interessen eine grosse Rolle.

Einfacher dagegen ist es – zumindest noch –, wenn ein Verband einen neuen Präsidenten oder eine neue Präsidentin braucht. Potentielle Nachfolgerinnen und Nachfolger für ein derartiges Amt stehen zwar nicht gerade Schlange. EIT.swiss ist es trotzdem gelungen, mit Thomas Keller einen mehr als würdigen Nachfolger für den abtretenden Verbandspräsidenten Michael Tschirky zu finden.

Neue Chefs bringen auch immer einen neuen Wind. Das gilt sowohl für Unternehmen als auch für Verbände. Wir sind gespannt, in welche Richtung der Wind für EIT.swiss weht und welche Schwerpunkte der neu zusammengesetzte Vorstand für die kommende Zeit setzen wird. Thomas Keller ist für uns natürlich kein völlig Unbekannter. Umso mehr freuen wir uns auf die Zusammenarbeit und die Weiterführung wichtiger Projekte für die Elektrobranche.

Simon Hämmerli
Direktor

TERMINE 2023

Vorstandssitzung

- 23. August, Basel
- 11. Oktober, Region Sektion EIT.fribourg
- 22. November, Luzern

energylight day

- 24. August, PROGR-Aula Bern

EuroSkills

- 5.–9. September, Danzig/Polen

5. Symposium Solares Bauen

- 26. September, Kongresshaus Zürich

Forum für Elektrofachleute

- 7. November, Mövenpick Hotel Regensdorf
- 15. November, Kursaal Bern
- 21. November, Verkehrshaus Luzern
- 29. November, SAL Schaan (FL)

Schweizermeisterschaften

- 7.–12. November, Verkehrshaus Luzern

Delegiertenversammlung

- 23. November, Luzern

Präsidentenkonferenz

- 23. November, Luzern (Nachmittag nach Delegiertenversammlung)



Foto: © Rainer Eder



06 | Unternehmensnachfolge

Ideen und Modelle für die Gestaltung der Nachfolgeregelung.



18 | Neues Datenschutzgesetz

Empfehlenswert ist der Erlass von internen Datenschutzrichtlinien.



14 | Interview mit Michael Tschirky

Rückblick auf seine spannende, achtjährige Tätigkeit als Präsident von EIT.swiss.

Unternehmensnachfolge	6
Interview mit Michael Tschirky	14
Neues Datenschutzgesetz	18
Meldestelle für Verstösse gegen die NIV	20
Arbeitszeitmodell Viertagewoche	21
Lernende haben ein erhöhtes Unfallrisiko	22
Drehmoment Bundeshaus	24
KGTV Sommerworkshop 2023	26
Neuer Leitfaden Ladeinfrastruktur	26
Ergänzendes Fachbuch: BIM in der Praxis	27
Imagekampagne Power on für die Elektrobranche	28
Weiterbildungsangebot	29
Erfolgreiche Kandidatinnen und Kandidaten	30
Prüfungsanmeldung	31
Verbandsnews	32
Kolumne	35
Impressum	35

Die Nachfolgeregelung kann unterschiedlich gelöst werden. Drei Beispiele aus dem Kreis der Mitglieder von EIT.swiss.

Unternehmensnachfolge

Es gibt verschiedene Ideen und Modelle, wie die Nachfolgeregelung für ein Unternehmen gestaltet werden kann. Wir haben einige spannende Beispiele aus verschiedenen Blickwinkeln zusammengetragen.

In vielen Schweizer KMUs, auch in der Elektrobranche, steht in den nächsten Jahren eine Nachfolgeregelung an. Was sind die Beweggründe der heutigen Inhaber, Inhaber-Familien und Patrons, sich zurückzuziehen, und worauf wollen sie bei der Firmenübergabe besonders achten? Wir geben mit den nachfolgenden drei Beispielen einen Einblick in verschiedene Ausgangslagen und Sichtweisen, aber auch vollzogene Lösungen. Sie sollen kein Handbuch sein für das eigene Vorgehen, diesen Anspruch hat der Artikel nicht. Vielmehr möchte er aufzeigen, welche Gedanken sich die betroffenen Personen und Firmen machen, welche Lösungen sie angestrebt und welche Entscheidung mit welchem Erfolg sie getroffen und umgesetzt haben.

Individuelle Lösungen

Natürlich eignet sich nicht jede Lösung für jedes Unternehmen. Wir können hier also nicht das «Geheimrezept zur Nachfolgeregelung» des EIT.swiss Magazins verraten. Wir wollen aber beleuchten, hinschauen und Fragen

stellen. Die Gespräche, die wir geführt haben, zeigen, dass es am Schluss oft menschliche Faktoren und die persönliche Einstellung sind, die über das Gelingen oder Scheitern einer Firmenübergabe entscheiden. Sie stehen deshalb in unserem Artikel im Fokus.

Falls Sie selbst eine interessante Story zu erzählen haben, dann lassen Sie es uns wissen. Das Thema Unternehmensnachfolge wird auch die nächste Generation wieder beschäftigen.

Ein grosses Dankeschön an dieser Stelle an die Personen und Firmen, die offen von ihren Projekten, Visionen, Sorgen und Ängsten berichtet haben.

[Zu den Interviews →](#)



Nachfolgeregelung und die Learnings daraus

Eine bewegende und interessante Geschichte soll auf sehr persönliche und vertrauensvolle Art und Weise im Sinne der Mitarbeiter weitergeführt werden. So könnte die Geschichte der Etah AG aus Winterthur zusammengefasst werden. Geschäftsführer Andreas Hungerbühler gründete sein Unternehmen mit dem Namen Elprojekt 1994. 1996 wurde eine GmbH daraus, das Elektrounternehmen fand seine Nischen und entwickelte sich wunschgemäss weiter. 2015 verkaufte Andreas Hungerbühler die Elprojekt im Rahmen der (ersten) Nachfolgeregelung an eine grosse Unternehmensgruppe. Rückblickend war dieser Schritt nicht so erfolgreich wie erwartet. Die ehemaligen Mitarbeiter und auch die langjährigen Kunden waren nicht ganz glücklich mit der neuen Situation. So gründete Andreas Hungerbühler zusammen mit seinem langjährigen Kollegen Karl Bärtsch drei Jahre später die neue Firma Etah AG.

Zurück zu den Wurzeln

Die Etah AG startete am 1. Januar 2019. Die ehemaligen langjährigen Mitarbeiter sowie viele Kunden aus dem Netzwerk kamen zurück, vor allem dank des persönlichen Kontakts und des Engagements, das die kleine Firma mit ihren treuen Mitarbeitern stets für sie erbrachte. Auch die Etah AG sucht und findet stets Nischen, in denen sie erfolgreich agieren kann.

Dass Andreas Hungerbühler sein Unternehmen erfolgreich in die Zukunft führen will und es weiterbestehen soll, zeigen sein Engagement und seine Investitionen. Zum einen ist dies der Bezug neuer Firmenräumlichkeiten 2021 in einem Neubau, zum anderen ist die technische Ausrüstung des Unternehmens auf dem neusten Stand. Eine aktuelle IT-Anlage mit entsprechender Software, Plotter für den Plandruck, Messgeräten und vielem mehr, was die Arbeit vereinfacht, professioneller und effizienter

macht, stehen ihm und seinen Mitarbeitern zur Verfügung. Das Unternehmen ist sehr gut aufgestellt, und die Mitarbeiter seien das grösste Gut, dies betont Andreas Hungerbühler mehrmals bei unserem Besuch.

Was sind seine Beweggründe, das Unternehmen jetzt (erneut) in neue Hände zu geben? Das nachfolgende Interview gibt einen Einblick in Andreas Hungerbühlers Ideen und seine Vision für die Nachfolgeregelung.

Was hat Sie dazu bewogen, Ihr Unternehmen erneut zu verkaufen und eine Nachfolgeregelung einzuleiten?

Ich bin jetzt rund 60 Jahre alt und möchte genügend Zeit, Kraft und auch Motivation haben, den wichtigen Prozess der Firmenübergabe noch zu begleiten.

Welche Schritte haben Sie bereits unternommen, um die Nachfolge in Ihrem Unternehmen zu planen, und wie weit fortgeschritten ist dieser Prozess?

Ich habe mir schon sehr viel Gedanken gemacht, wie diese Übergabe idealerweise ablaufen soll. Bis auf eine Anzeige in einem Fachmagazin habe ich aber noch nicht viel unternommen.

Welche Variante kommt eher nicht in Frage?

Die Übernahme durch eine Unternehmensgruppe ist im Moment eher kein Thema für mich. Und wenn, dann soll es ein Unternehmen aus der Region sein.

Wie sieht Ihre ideale Lösung aus?

Im Moment träume ich noch von einem jungen, motivierten und aufgeschlossenen Berufsmann oder einer Berufsfrau. Er oder sie muss gerne anpacken, Lust haben, mittelfristig ein gut etabliertes Unternehmen zu übernehmen und später selbstständig zu leiten. Es wäre eine Chance, wenn der oder die Richtige kommt.

Welche Kriterien sind Ihnen bei der Auswahl eines Nachfolgers oder einer Nachfolgerin besonders wichtig?

Persönliche Werte! Die Chemie muss stimmen, dann ist vieles oder alles möglich, das spüre ich. Und darauf freue ich mich schon heute. Wenn das so klappt, ist es ein grosser Gewinn für mich, aber auch für meinen Nachfolger oder meine Nachfolgerin.

Wie würde die Nachfolgeregelung ablaufen?

Gerne würde ich die Person die ersten Jahre begleiten, ich habe ja noch Zeit. Arbeiten macht mir Spass. Trotzdem würde es mir auch sehr grosse Freude bereiten, mich danach langsam aus dem aktiven Berufsleben zurückzuziehen.

Hört sich nach einer tollen Chance an.

Ja, ich denke, das ist so. Die Person kann sehr viel Gutes aus der jetzigen Unternehmung übernehmen. Wir haben viele treue Kunden in einem etwas spezialisierten Umfeld. Sie darf oder soll aber auch neue Aspekte mit ins Spiel bringen. Ich bin da offen.

Welche Aspekte der Nachfolgeregelung sind für Sie besonders herausfordernd und warum?

Ganz klar: Das Unternehmen in die richtigen Hände zu geben, damit es im Sinne der Firma und der Mitarbeiter weitergeführt werden kann. Beides zusammen ist unser wertvollstes Gut, dem wir Sorge tragen müssen.

Welche Rolle spielen finanzielle Aspekte bei der Nachfolgeregelung?

Natürlich ist es für eine junge Person, die vielleicht nur wenig Geld hat, nicht einfach, in ein gestandenes Unternehmen einzusteigen. Ich weiss genau, was dies

bedeutet. Wenn aber die Chemie stimmt, werde ich mit ihm oder ihr sicher die passende Lösung finden.

Haben Sie dazu Ideen, die Sie gerne weitergeben würden?

Wichtig ist, dass es menschlich passt. Wenn es funktioniert, ist sehr vieles denkbar. Natürlich habe ich auch schon mit meinem langjährigen Treuhänder darüber gesprochen.

Herzlichen Dank für das offene und sehr sympathische Gespräch. Ich werde die Ohren offen halten, was die Nachfolgersuche angeht, sie hört sich spannend und vielversprechend an. →



Andreas Hungerbühler
Inhaber

Firma Etah AG
Mitarbeitende 11, 2 Lernende
Geschäftsführer seit 1994

«Ich suche einen oder eine junge Nachfolger:in, die den Drive hat, das Unternehmen persönlich und unternehmerisch erfolgreich weiterzuführen und weiterzuentwickeln.»

Jung, frisch und anders

Cäsar Lauber hat «Elektriker» gelernt, die Meisterprüfung und ein Nachdiplomstudium in Betriebswirtschaft absolviert und wollte später in das elterliche Elektrogeschäft einsteigen. Dies kam aus verschiedenen Gründen nicht zu Stande, und so übernahm er am 1. März 2007 die Leutwyler Elektro AG in Lupfig. Heute leitet der 56-Jährige insgesamt fünf Elektronunternehmen mit 65 Mitarbeitenden. Vier der Unter-

nehmen hat er übernommen, eines vor zwei Jahren selbst gegründet.

Aktuell macht sich der «Patron», wie er von seinen Mitarbeitenden liebevoll genannt wird, Gedanken, wie er die Nachfolge seiner Firmen erfolgreich regeln kann. Bis 65 will er aber auf jeden Fall noch arbeiten, das steht für ihn fest! «Ich habe noch ganz viele spannende Ideen und Ausbauprojekte, die ich in den

nächsten Jahren umsetzen möchte. Die Firmenübergabe soll trotzdem frühzeitig geregelt werden. Dies gibt mir Zeit für meine Projekte.»

Wir nehmen es vorweg: Es steht eine Übergabe innerhalb der Familie im Fokus. Die Weichen wurden im Februar dieses Jahres gestellt. Inhaber Cäsar Lauber hat bei der Leutwyler Elektro AG eine Geschäftsleitung eingesetzt. Sie umfasst neben ihm selbst seinen Sohn Lukas Lauber, seine Schwiegertochter Laura Lauber und den langjährigen Mitarbeiter Ramon Zobrist. Das gesamte Unternehmensteam ist mit einem Durchschnittsalter von 34 Jahren (ohne Cäsar) jung und hat neue Vorstellungen und Ideen, wie ein modernes Elektronunternehmen erfolgreich geführt werden soll.

Das Team hat uns bereitwillig Einblick in seine persönliche und innovative Nachfolgestrategie für die Leutwyler Elektro AG gegeben. Es gibt viel Spannendes zu berichten.

Cäsar, welche Gründe haben dich dazu bewogen, eine Nachfolgeregelung innerhalb der Familie zu bevorzugen?

Für mich persönlich wäre es sicher einfacher gewesen, das Unternehmen zu verkaufen. Aber es ist eben auch mein «Baby». Ich freue mich sehr, dass meine Familie das Unternehmen aus eigenen Stücken weiterführen möchte und ich diese Übergabe die nächsten neun Jahre aktiv begleiten darf.

Lukas: Mir ist es an dieser Stelle noch ganz wichtig zu betonen, dass für uns zu keiner Zeit eine Verpflichtung oder ein Druck da war, das Unternehmen zu übernehmen. Dies war uns jederzeit freigestellt. Ich

wollte jedoch nie die gesamte Verantwortung alleine übernehmen. Unser Modell bietet uns eine interessante Möglichkeit, wie wir unser Leben und unsere Arbeit in Zukunft organisieren können.

Welche Aspekte sind euch als designierte Nachfolger wichtig?

Laura: Das Modell der «Patrons» scheint in unseren Augen veraltet. Unsere Generation strebt eine gewisse Work-Life-Balance an. Die «Last» wird bei uns auf mehrere Schultern verteilt.

Wie meinst du das?

Wir werden nicht die gleiche Rolle wie unsere «Vorfahren» einnehmen (*lacht*). Wir sind der Meinung, dass ein Unternehmen auch dann erfolgreich geführt werden kann, wenn wir als Geschäftsführer nicht 20 Stunden pro Tag arbeiten. Die Vereinbarkeit von Job und Familie steht bei uns an erster Stelle. Lukas und ich arbeiten beide Teilzeit, Ramon zurzeit noch 100 Prozent. Cäsar ist im Unternehmen noch immer operativ tätig.

Lukas: Wir sind eine junge Familie und haben einen Sohn, der im September zwei Jahre alt wird. Ich möchte ihn nicht nur am Sonntag sehen, weil ich ständig am Arbeiten bin. Wir teilen uns die Arbeit, zu Hause und im Unternehmen.

Anstehende Arbeiten müssen dennoch erledigt werden.

Ramon: Wir haben uns als modernes Team organisiert und arbeiten zusätzlich mit digitalen Tools, die allen, von der Geschäftsleitung bis zum Monteur, zur Verfügung stehen. Dies ermöglicht uns eine neue,

«Die Last soll auf mehrere Schultern verteilt werden, das war auch unsere Voraussetzung.»

flexible Art der Zusammenarbeit. Laura: Wir haben dank der Digitalisierung mehr Flexibilität. Ich kann mir frei einteilen, wann und wo ich arbeiten möchte. Das Telefon zum Beispiel nehme ich immer ab, wenn es die Situation zulässt. Was ich aber später von meinen Kindern nicht hören möchte, ist: «Du warst immer am Arbeiten.»

Und funktioniert es?

Lukas: Ja, es funktioniert sehr gut, für uns passt es, wir lernen jeden Tag dazu. Wir arbeiten sicher viel mehr als andere in unserem Alter, aber wir haben einen tollen Job und trotzdem ein Familienleben.

Laura: In unserem Modell ist es wichtig, dass jeder für sich auch einen Ausgleich zur Arbeit hat. Wir sind zudem an den Wochenenden viel mit dem Camper unterwegs. Das gibt uns die nötige Distanz.

Ist diese Nachfolgeregelung nicht auch eine grosse Aufgabe für ein so junges Team?

Ramon: Wir sehen sie vor allem als grosse Chance, es auf unsere Art zu machen. Das Vertrauen von Cäsar und der Umstand, dass er noch eine ganze Weile im Unternehmen ist, lassen uns genügend Zeit, um in die Rolle der Geschäftsführer hineinzuwachsen und uns zu organisieren. Er ist zudem sehr offen für neue Ideen, ich denke, das ist wichtig.

Lukas: Es ist eine komfortable Situation, die wir alle sehr schätzen. Die Ferienvertretung für Ramon, Laura und mich ist mit diesem Team-Modell um ein Vielfaches einfacher.

Hört sich wie ein neues, frisches und zukunftsfähiges Unternehmenskonzept an.

Laura: Ja, wir sind auf sehr gutem Weg mit unseren Ideen und Tools.

Hat das zeitgemässe Konzept positiven Einfluss auf die Suche nach neuen Mitarbeitern?

Ramon: Ich denke schon. Wir haben die Idee, künftig eine 4,5-Tage-Woche einzuführen. Wir finden dies nachhaltiger und sicherer, als eine ganze Arbeitswoche in vier Tage zu packen. Es gibt sehr viel Arbeit zu erledigen, und wir haben sehr viele sehr gute Mitarbeitende. Ein neues Arbeitszeitmodell wird auch ihnen einen Mehrwert bieten.

Laura: Ich glaube fest daran, dass sich ein neues Arbeitszeitmodell in der Branche etabliert. Die Frage ist nicht mehr ob, sondern wann.

Noch eine abschliessende Frage an Cäsar: Welche Ratschläge würdest du anderen Betrieben geben, die sich auf eine ähnliche Unternehmensnachfolge vorbereiten?

Cäsar: Frühzeitig junge, talentierte, gut ausgebildete und motivierte Mitarbeitende suchen und ihnen schrittweise und kontinuierlich Verantwortung übergeben. So bleibt genügend Zeit, sie wo nötig zu begleiten und zu unterstützen. Ich sehe der Übergabe in neun Jahren gelassen entgegen und freue mich auf die Projekte, die ich noch vor mir habe.

Herzlichen Dank für den Einblick in eure interessante Nachfolgeregelung. Wir wünschen dem jungen Team alles Gute! →



Lukas, Laura und Cäsar Lauber, Ramon Zobrist
Geschäftsleitung

Firma Leutwyler Elektro AG / Lauber Group
Mitarbeitende 65
Geschäftsführer 2007

Lieber selbst etwas aufbauen, als etwas Bestehendes übernehmen

Auch eine spannende, aber etwas andere Geschichte ist jene von Daniel Mosimann. Einigen ist er womöglich noch von den Berufsmeisterschaften von EIT.swiss bekannt: An den Schweizermeisterschaften 2014 belegte er den 2. Platz, was ihn dazu berechtigte, an den Weltmeisterschaften 2015, den Worldskills in São Paulo in Brasilien teilzunehmen. Dort wurde er für seine gute Leistung mit einer Medaille für Exzellenz ausgezeichnet, die nur ein Prozent aller Teilnehmenden erhalten.

Heute ist Daniel Mosimann 29 Jahre alt und führt bereits sein eigenes Unternehmen für Gebäudeautomation und Elektrokontrollen. Wie ist es dazu gekommen? «Ich wollte schon als kleiner Junge einmal meine eigene Firma haben», sagt er zu seiner Vision. 2016, im Anschluss an die Rekrutenschule im Tessin und das Abverdienen im Militär war ihm klar, dass der richtige Zeitpunkt für die Firmengründung gekommen war. Wir wollten von Daniel Mosimann mehr erfahren über seine Ideen und wie er sie umgesetzt hat.

Welche Ausbildungen hast du absolviert, damit du dich selbstständig machen konntest?

Ursprünglich habe ich Elektroinstallateur:in EFZ gelernt. Im März 2017 gründete ich meine

Firma DMO-connect, da war ich noch angestellt bei einem anderen Unternehmen. Gleichzeitig begann ich mit der Ausbildung zum Elektro-sicherheitsberater, Abschluss 2018, anschliessend Elektro-Projektleiter FA, Abschluss 2020. Direkt im Anschluss daran schloss ich auch die Ausbildung zum Projektleiter Gebäudeautomation (BPGA) ab, und Ende 2022 bestand ich die Prüfung zum Dipl. Elektroinstallations- und Sicherheitsexperten (HFPEL).

Weshalb hast du ein eigenes Unternehmen gegründet und keines übernommen?

Im Alter von 23 Jahren hätte mir «jungem Schnufer» ohne Ausbildung wohl niemand eine Firma übergeben (*lacht*). Und ich habe mir schon immer vorgestellt, dass ich ein eigenes Geschäft möchte und kein bestehendes übernehmen will. Ich denke, es ist auch etwas anderes, wenn du etwas komplett Eigenes aufbauen kannst.

Aber du wärst doch aufgrund deiner Ausbildung, deinem Willen und Engagement ein perfekter Kandidat für eine Firmenübernahme gewesen?

Ich hätte damals nicht die finanziellen Mittel gehabt, die für einen Einstieg in ein bestehendes Unternehmen nötig gewesen wären. Zudem kam ich frisch aus der Grundbildung, aus dem Militär, hatte noch keine Weiterbildung bzw. erst gerade damit angefangen. So jemand ist jetzt nicht direkt ein Kandidat für eine Nachfolgeregelung.

Dennoch hast du den Schritt der Firmengründung gewagt.

Ich habe gedacht, ich kann ja nichts verlieren, und habe es gewagt. Ich steckte mein ganzes Ersparnis in meine eigene GmbH und bezahlte mir die ersten zwei Jahren keinen Lohn aus. Daneben arbeitete ich noch neun Monate bei meinem alten Arbeitgeber weiter, das musste

reichen. Natürlich muss man in einer solchen Situation bescheiden bleiben und schauen, wofür man sein wenig Geld ausgibt.

Was war die grösste Herausforderung beim Firmenaufbau?

Der endgültige Sprung in die Selbstständigkeit. Der Moment, in dem ich gesagt habe, jetzt bin ich zu 100% selbstständig. Ich hatte zum Glück einen grossen Kunden, mit dem ich starten konnte.

Wie geht es deinem Geschäft heute?

Die Nachfrage nach Smart-Home-Lösungen steigt stark, hier sehe ich grosses Potenzial. Wir arbeiten ausschliesslich für Installateure und Planer. Wir konkurrenzieren sie also nicht, sondern ergänzen ihre Dienstleistung. Im Kontrollbereich arbeiten wir zum Teil auch direkt für Endkunden.

Du sprichst von «unseren» Kunden, bist du nicht mehr alleine?

Heute sind wir bereits zu dritt, und ich plane auch, in diesem Jahr eine weitere Person anzustellen.

Hast du dir schon Gedanken dazu gemacht, wie du die Firma einmal weitergibst?

Dafür ist es noch etwas früh, aber ich habe mir das trotzdem schon überlegt. Ich denke, ich werde mich nicht an meine Firma klammern. Ich kann mir auch vorstellen, später die Mitarbeiter zu beteiligen. Aber jetzt sind wir noch jung und voller Tatendrang. Die junge Firma soll zuerst einmal zu einem Unternehmen werden.

Und hast du noch einen Tipp für jemanden, der auch anfangen möchte?

Ich höre oft, dass es dafür einen Businessplan und ein Budget braucht. Wenn ich dies alles gemacht hätte, hätte ich gemerkt, dass

ich die Mittel für die Firmengründung gar nicht habe, und hätte es sein lassen.

Du bist aber nicht gescheitert.

Nein. Ich bin der Überzeugung: wenn du wirklich willst und ein Ziel hast, ist absolut alles möglich. Ich bin mit 20000 Franken gestartet, im ersten Jahr habe ich keinen Gewinn gemacht, im zweiten einen kleinen und jetzt immer mehr. Es braucht ja nicht viel, wenn du selber startest und etwas bescheiden bist.

Die grösste Falle?

Überleg sehr gut, in was du dein Geld investierst. Ich habe einen

Fehler gemacht, indem ich einen Werbevertrag unterschrieben habe, der nichts gebracht hat. Auch die vielen Berater, die sich anbieten, sind ein gefährliches Pflaster ... Man kann am Anfang gut auf das eigene Netzwerk und auf Mund-zu-Mund-Propaganda setzen. Auch die Webseite kann zuerst noch selbstgemacht sein. Was zu Beginn zählt, ist das persönliche Engagement, die Fairness und die Verlässlichkeit als Partner. ■



Daniel Mosimann
Inhaber

Firma DMO-connect GmbH
Mitarbeitende 3
Geschäftsführer seit 2017

«Ich habe gedacht,
ich kann ja nichts verlieren,
und habe es gewagt.»

Interview mit Michael Tschirky



Michael Tschirky war seit 2015 Präsident von EIT.swiss. An der GV vom 23. Juni in Bern hat er sein Amt in die Hände des neuen Präsidenten Thomas Keller gelegt. Ein Interview als Rückblick auf seine Tätigkeit.

Michael, nach vielen Jahren als Präsident von EIT.swiss gibst du dein Amt in neue Hände. Welches sind die wichtigsten Veränderungen oder Entwicklungen, die du während deiner Amtszeit im Verband beobachtet hast?

Ganz oben steht da sicher die Statuten- und Namensänderung von VSEI auf EIT.swiss. Dies war ein wichtiger Schritt, um vom Elektroinstallateur- zum Verband der Elektrobranche zu werden. Heute ist EIT.swiss visuell deutlich präsenter und damit stärker. Als VSEI waren wir zurückhaltend, nicht politisch, unsere NIV hat uns geschützt. Die neue Branchen-Vision von 2017 ist: Wir sind der führende Verband der Gebäudetechnik. Und wir geben nun auch klare Statements ab zu Themen aus Wirtschaft, Bildung, Energie und Umwelt.

Inwiefern ist EIT.swiss sichtbarer geworden?

Das neue Erscheinungsbild brachte endlich einen einheitlichen Auftritt für die Sektionen. Und unser TV-Spot «Power on für das gute Leben», der kürzlich im TV kam, hat zur Wahrnehmung in der Öffentlich-

keit ebenfalls beigetragen. So etwas gab es bis anhin noch nicht bei uns, andere Verbände hatten da besser agiert.

Kannst du uns von einer besonders inspirierenden oder bemerkenswerten Erfahrung während deiner Amtszeit berichten?

Wie bereits erwähnt, ist der Verband deutlich politischer geworden, wir haben uns in Bern Gehör verschafft. Auch wenn uns dies beim Wechsel der Finanzierung der HBB zur Subjektfinanzierung 2017 noch nicht zufriedenstellend gelungen ist. Das Parlament war bzw. ist leider immer noch zu akademisch. Heute werden wir zu wichtigen Themen angefragt, welche die Elektrobranche betreffen, das macht mich stolz.

Was hat dich ermutigt und motiviert, das Amt über mehrere Perioden auszuüben und dich für EIT.swiss und die Elektrobranche einzusetzen?

Wenn ich etwas mache, dann mache ich es zu 100 Prozent. Ich habe das Amt 2015 nicht gesucht. «Mach du das, Mike», hiess es

plötzlich. Als ich mich mit meiner Familie und dem Betrieb abgestimmt hatte, sagte ich zu. Vor Amtsantritt 2015 ging ich drei Wochen nach Paris, damit ich mein Französisch aufbessern und vor allem auch mit den Kollegen in der Romandie besser kommunizieren konnte. Dafür erntete ich dort grossen Goodwill.

Motiviert hat mich stets der Zusammenhalt, der Teamgeist und vor allem die Motivation meiner Kolleginnen und Kollegen in den Vorständen und Gremien. Wir mussten viel Arbeit leisten, damit wir unsere ambitionierten Ziele umsetzen konnten und um an den wichtigen Stellen und Gremien besser auf den Radar zu kommen. Als Präsident konnte ich in dieser Zeit einiges bewegen und anstossen, viele Leute kennen lernen und mich vernetzen. Es waren sehr spannende Jahre.

Gibt es eine Begegnung oder einen Dialog, der dir besonders in Erinnerung geblieben ist?

Die Anhörung in der SGK (Kommissionen für soziale Sicherheit und Gesundheit) des Nationalrats, als es um die Aufhebung des Teilmonopols der Suva ging und wir mit unseren Argumenten schlussendlich auch die Kommissionsmehrheit fanden. Es war eindrücklich und hochspannend, als Branchenvertreter im Bundeshaus zu einem wichtigen Thema angehört zu werden. Als Verband politisch auf dem Radar zu sein, ist wichtig.

Gab es wichtige und prägende Momente?

Sicher Corona. Was machen wir jetzt? Müssen wir die Baustellen schliessen? Sehr grosse Fragen standen von heute auf morgen auf dem Tableau. Rückblickend gesehen, haben wir zum Glück als Baubranche im Austausch und der intensiven Zusammenarbeit mit Bauen Schweiz und der Politik den Motor am Laufen gehalten.

«Der Erfolg ist immer auf Teamarbeit zurückzuführen und nicht auf Einzelkämpfer.»

Hat sich das Verhältnis zu anderen Verbänden, Institutionen oder Regierungsstellen während deiner Amtszeit entwickelt?

Allgemein und auch politisch, ja! Speziell zu erwähnen ist die hervorragende Zusammenarbeit im Ausbaugewerbe und im Dachverband der Bauwirtschaft, Bauen Schweiz, in dem ich im Moment noch als Vizepräsident aktiv bin. Das gab uns die Chance, die Elektrobranche dort besser zu positionieren. Dieses Netzwerk und den guten Zusammenhalt möchte ich unbedingt auch weitergeben.

Welche Veränderungen haben sich als schwieriger erwiesen als erwartet?

Als Vollblut-Unternehmer bin ich gewöhnt, dass es rasch vorwärts geht. In den Unternehmen sollten die Wege kurz und die Entscheidungen schnell sein. In den Verbänden braucht alles etwas mehr Zeit. Damit hatte ich, diejenigen, die mich kennen, wissen es, manchmal etwas Mühe, konnte mich aber anpassen. Der neue Name, die neuen Statuten, die politische Positionierung des Verbandes – alles dauerte etwas länger als erhofft. Dafür ist EIT.swiss jetzt gut aufgestellt und breit abgestützt.

Ein weiteres Beispiel?

Das Smart Home Mobile, das war eine Herzensangelegenheit, quasi ein Baby von mir. Es war lange nicht allen klar, dass es so eine Innovation braucht, um unsere Branche der Jugend und den potenziellen Lehrlingen darzustellen. 2017 wurde aus der Fiktion dann Realität! Es brauchte dafür kreative Leute und die richtigen Partner für die Finanzierung. Lanciert wurde es auf dem Bundesplatz, das hinterliess bleibenden Eindruck. Und es war ein Riesenerfolg, rund 50000 Schüler:innen haben das Mobil besucht.

Was nimmst du für dich persönlich mit?

Viele gute, auch persönliche Kontakte und ein grosses Netzwerk, das ich jetzt übergeben kann. Aber auch gute Freundschaften, die sicher bleiben werden.

Was wirst du am meisten vermissen?

Unter anderem sicher die gute Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle und vor allem auch mit unserem Direktor Simon Hämmerli. Wir hatten einen intensiven Austausch und nur dank den gut funktionierenden Strukturen in



Fotos: Susanne Seiler

der GS konnte die neue Strategie umgesetzt werden. Vermissen werde ich wahrscheinlich auch die vielen Stunden im Zug, die zeitweise mein Büro waren (lacht).

Die Elektrobranche steht vor Herausforderungen, Chance oder Gefahr?

Nur Chancen, ich versuche stets, Goldgräberstimmung zu verbreiten. Strom, Öl, Gas, Energiekrise, Dekarbonisierung: Welches ist der heutige und vor allem der zukünftige Energieträger? Elektro! Wer ist dafür zuständig? Wir! Wer macht die Vernetzung? Wir! Und Vernetzung ist Kommunikation, und wer macht sie? Auch wir. Power on für das gute Leben, passt, oder?

Wie siehst du die zukünftige Rolle von EIT.swiss bei der Bewältigung dieser Herausforderungen?

Zentral!

Die Elektroinstallation spielt also eine wichtige Rolle. Wie hat EIT.swiss dazu beigetragen, diese Themen voranzutreiben, und welche Initiativen sollten in Zukunft noch umgesetzt werden?

Wichtig ist bei diesem Innovationstempo, dass wir als Branche den Anschluss nicht verpassen. Wir haben aber auch eine grosse Verantwortung dadurch. Die nonformale Bildung muss deshalb diese Thematik ständig begleiten und fördern. Zudem sind wir immer noch in den Top 10 des Lehrstellenbarometers, wir sind ein wichtiger Player in der Baubranche und tragend im dualen Berufsbildungssystem. Das muss die Politik wissen, damit wir Gewicht erhalten und als relevant wahrgenommen werden.

Ratschläge oder Empfehlungen an deinen Nachfolger?

Ich werde mich sicher für eine professionelle Übergabe einsetzen.

Gerne gebe ich dem neuen Präsidenten einige Tipps, aber die gehören nicht in ein Interview (lacht).

Was machst du mit der Zeit, die du nun für anderes zur Verfügung hast?

Ich kümmere mich um die Nachfolgeregelung meiner Unternehmen und werde die strategische Führung wie bisher weiter behalten. Die Natur, der Reitsport und das Skifahren sind meine Hobbys, nun habe ich wieder etwas mehr Zeit dafür.

René Senn
Redaktion EIT.swiss Magazin

Neues Datenschutz- gesetz



Das neue Datenschutzgesetz (DSG) versucht, ein vergleichbares Datenschutzniveau zu erreichen, wie es in der EU gilt. Empfehlenswert in der Praxis sind für Unternehmen – auch wenn nicht durchwegs datenschutzrechtlich zwingend – der Erlass von internen Datenschutzrichtlinien. Das DSG tritt am 1.9.2023 in Kraft.

Der Bundesrat konkretisiert das DSG in der Datenschutzverordnung DSV und in der Verordnung über Datenschutzzertifizierungen VDSZ. Grössere Unternehmen und Betriebe mit EU-Bezug dürften bereits mit Inkrafttreten der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) den Datenschutz entsprechend ausgebaut haben. Das neue DSG ist zwar keine vollständige Umsetzung der DSGVO, viele Regelungen werden aber im Grundsatz übernommen, um ein vergleichbares Datenschutzniveau zu erreichen.

Es gilt: Je sensibler Daten oder ein Bearbeitungsvorgang im Hinblick auf die Verletzung der Persönlichkeit der betroffenen Personen ist, desto mehr Vorkehrungen müssen getroffen werden. Unter den gesetzlichen Datenschutz fallen lediglich Daten, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbar natürliche Person beziehen, sogenannte Personendaten. Der bislang bestehende Schutz für juristische Personen entfällt.

Folgende Regeln sind zu berücksichtigen:

- Die Bearbeitung von Personendaten ist grundsätzlich zulässig, solange sie nicht in Verletzung einer Rechtsnorm erfolgt.
- Datenerhebung und Datenbearbeitung müssen so erfolgen, dass sie der betroffenen Person bekannt sind.
- Daten dürfen nur zu einem bestimmten und für die betroffene Person erkennbaren Zweck beschafft und bearbeitet werden.
- Die Daten sind zu vernichten oder zu anonymisieren, sobald sie zum Zweck der Bearbeitung nicht mehr erforderlich sind.
- Die Daten sind durch technische und organisatorische Massnahmen zu schützen.

Neu gilt auch eine erweiterte Informationspflicht. Eine betroffene Person soll wissen, welche ihrer Personendaten zu welchem Zweck erhoben und bearbeitet werden, und zwar bereits vor der Beschaffung der Daten. Die Verletzung von datenschutzrechtlichen Pflichten kann aufsichtsrechtliche, strafrechtliche sowie zivilrechtliche Folgen nach sich ziehen. Es drohen Bussen bis zu CHF 250000. Strafbar sind einzig vorsätzliches Handeln und Unterlassen, nicht jedoch fahrlässiges Handeln.

Empfehlenswert in der Praxis sind für Unternehmen – auch wenn nicht durchwegs datenschutzrechtlich zwingend – der Erlass von internen Datenschutzrichtlinien (einfaches Regelset kann genügen), die klare Regelung der Verantwortlichkeiten sowie die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden.

Richard Permann
Rechtsdienst



Weitere Informationen sowie Musterdokumente des Schweizerischen Gewerbeverbands für den betrieblichen Datenschutz finden Sie auf der Webseite von EIT.swiss unter <https://www.eit.swiss/de/verband/stories/neues-datenschutzgesetz-dsg>

Meldestelle für Verstösse gegen die NIV

Die Verordnung über elektrische Niederspannungsinstallationen (NIV) ist für die Gewährleistung der Sicherheit von Personen und Gütern von entscheidender Bedeutung. Sie zielt darauf ab, Brände, Stromschläge und andere Unfälle im Zusammenhang mit Elektrizität zu verhindern.

Die Installation von elektrischen Niederspannungsgeräten ohne Genehmigung ist gemäss NIV verboten. Das bedeutet, dass jede Person oder jedes Unternehmen, die/das elektrische Geräte installieren möchte, zuvor eine Genehmigung bei den zuständigen Behörden einholen muss. Diese Genehmigung wird vom ESTI (Eidgenössisches Starkstrominspektorat) ausgestellt, das überprüft, ob die Installationen den geltenden Sicherheitsstandards entsprechen.

Leider ignorieren viele Personen und Unternehmen diese gesetzliche Verpflichtung und installieren elektrische Anlagen ohne Bewilligung. Diese nicht genehmigten Installationen stellen eine grosse Gefahr für die Sicherheit von Personen und Eigentum dar, da sie nicht den geltenden Sicherheitsstandards entsprechen und schwere Unfälle verursachen können.

Aus diesen Gründen hat EIT.swiss vor zwei Jahren beschlossen, eine Meldestelle für Verstösse gegen die Verordnung über elektrische Niederspannungsinstallationen einzurichten. Diese Stelle hat die Aufgabe, die

Meldungen unserer Mitglieder, die unerlaubte elektrische Installationen festgestellt haben, anonym entgegenzunehmen und zu bearbeiten und sie während des gesamten Prozesses zu unterstützen. Wir leiten diese Meldungen mit allen vollständigen Unterlagen dann an die zuständigen Behörden weiter, die gegen die verantwortlichen Personen oder Unternehmen vorgehen können.

Naomi Esposito vom Rechtsdienst ist für diese Meldestelle verantwortlich und steht Ihnen bei diesen Vorgängen zur Verfügung. Absolute Vertraulichkeit wird garantiert. Die Daten der Anzeigerstattenden werden nicht an Dritte, auch nicht an das ESTI, weitergegeben.

Naomi Esposito
Rechtsdienst EIT.swiss

Viertagewoche

Im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte werden immer häufiger neue Arbeitsmodelle diskutiert. Dazu gehören unter anderem auch die Teilzeitarbeit oder die Viertagewoche. Tatsächlich scheint die Reduktion der Arbeitszeit ein immer grösseres Bedürfnis zu werden.

In der Schweiz ist Teilzeitarbeit eine weit verbreitete Arbeitsform. Statistiken zufolge arbeiten fast 30 Prozent der Schweizer Arbeitnehmenden in Teilzeit. Häufig handelt es sich dabei um Frauen.

Die Viertagewoche ist ein weiteres neues Arbeitsmodell. Einige Unternehmen haben die Viertagewoche testweise eingeführt. Dabei gibt es unterschiedliche Möglichkeiten. In einigen Unternehmen ist die übliche Wochenarbeitszeit an vier Tagen zu leisten: Die Arbeitstage der Mitarbeitenden werden länger. Andere Unternehmen haben beschlossen, die Wochenarbeitszeit bei gleichbleibenden Lohn zu reduzieren. Es steht den Unternehmen frei, die Viertagewoche im Rahmen der eigenen betriebswirtschaftlichen Möglichkeiten einzuführen. Betriebe haben dabei die Vorgaben des Arbeitsrechts zu berücksichtigen.

Sie müssen sicherstellen, dass die Gesetze zur Regelung von Überstunden und freien Tagen eingehalten werden. Beispielsweise beträgt gemäss Art. 20.2 GAV die gesetzliche Arbeitszeit in der Schweizer Elektrizitätsbranche

40 Stunden pro Woche. Wenn ein Unternehmen beschliesst, zu einer Viertagewoche überzugehen, muss es sicherstellen, dass die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden eingehalten wird. Es darf 10 Stunden pro Tag gearbeitet werden. Wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin mehr als 40 Stunden pro Woche arbeitet, muss das Unternehmen die Überstunden nach Art. 21 GAV bezahlen oder zusätzliche freie Tage gewähren.

Darüber hinaus verlangt das Gesetz, dass den Beschäftigten angemessene Ruhezeiten gewährt werden. Wenn ein Unternehmen beschliesst, zu einer Viertagewoche überzugehen, muss es sicherstellen, dass die Angestellten über die elf aufeinanderfolgenden Ruhestunden verfügen, die gemäss Art. 15a Abs. 1 ArG und Art. 19 ArGV 1 zur Erhaltung ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens erforderlich sind.

Richard Permann
Rechtsdienst



Lernende haben ein erhöhtes Unfallrisiko

Jährlich erleidet jeder achte Lernende einen Berufsunfall. Der Einstieg in die Berufswelt kann nicht nur interessant, sondern auch gefährlich sein. Mit der Präventionskampagne «Sichere und gesunde Lehrzeit» sensibilisiert die Suva auf Unfallgefahren bei Lernenden.

Mit dem Ende der Sommerferien beginnt für viele Jugendliche ein neuer Lebensabschnitt. Während manche eine weiterführende schulische Ausbildung bevorzugen, wagen andere den Einstieg in das Berufsleben. Jedes Jahr sind es laut Bundesamt für Statistik (BFS) über 60000 Jugendliche, die sich für eine Berufslehre entscheiden. 2021 verzeichnete das BFS gesamthaft rund 212000 Jugendliche, die in einem Lehrverhältnis standen.

Lernende verunfallen doppelt so häufig

Dass der Einstieg ins Berufsleben auch mit Gefahren verbunden ist,

zeigt ein Blick in die Statistik. Das Risiko, einen Berufsunfall zu erleiden, ist bei Lernenden praktisch doppelt so hoch wie bei den übrigen Arbeitnehmenden. Auch in der Freizeit ist das Unfallrisiko bei Lernenden 80 Prozent höher als bei den übrigen Mitarbeitenden. Pro Jahr kommt es gesamthaft zu fast 25000 Berufs- und 43000 Freizeitunfällen von Lernenden. Jährlich verunfallen gar zwei Lernende tödlich bei der Ausübung ihres Berufes.

Wichtige Vorbilder haben grossen Einfluss

Die Gründe, warum Lernende häufiger verunfallen, liegen auf der Hand. Für Berufseinsteiger ist alles neu, sie sind sich nicht gewohnt,

mit Handwerkzeug und Maschinen umzugehen. Ausserdem unterschätzen viele die Gefahren oder überschätzen die eigenen Fähigkeiten. Viele Unfälle passieren zudem, weil Lernende sich nicht trauen, bei Unsicherheiten nachzufragen oder im Gefahrenmoment Stopp zu sagen. Darum haben Berufsbildner, Vorgesetzte, aber auch Mitarbeitende eine zentrale Rolle. Diese dienen als Vorbilder und haben die Aufgabe, die Lernenden an die Sicherheitskultur des Unternehmens heranzuführen.

In diesem Zusammenspiel nimmt der Berufsbildner eine Schlüsselrolle ein. Er ist dafür verantwortlich, dass die Lernenden über die lebenswichtigen Regeln der Suva Bescheid wissen und diese Regeln systematisch instruiert und regelmässig wiederholt werden. Dazu gehört auch die Anwendung der persönlichen Schutzausrüstung (PSA).

Sicherheitskampagne der Suva zeigt Wirkung

Die Suva hat 2012 mit der Kampagne «Sichere und gesunde Lehrzeit» einen Schwerpunkt auf die Unfallprävention bei Lernenden gesetzt. Das Angebot richtet sich an Berufsbildner, an Berufsschulen und letztlich an die Lernenden selbst und reicht von Online-Präventionsmodulen bis zu physischen Erlebnisparcours. Ein zentrales Präventionsmittel ist der Erlebnis-Parcours für die Arbeits- und Freizeitsicherheit und das Modul «Fit for work & life» für die psychische Gesundheit der Lernenden.

Auf diesen Parcours können Lernende bei insgesamt acht Stationen und fünf Teilmodulen am eigenen Leib erfahren, wie schnell ein Unfall passiert ist und worauf man achten muss, um diesen zu verhindern.

Die Arbeit der Suva zeigt Wirkung, denn seit 2014 ist im Trend ein Rückgang der Unfallzahlen bei Lernenden zu beobachten.

Weitere Informationen zum Thema finden Sie unter www.suva.ch/lehrzeit

Adrian Vonlanthen
Mediensprecher Suva



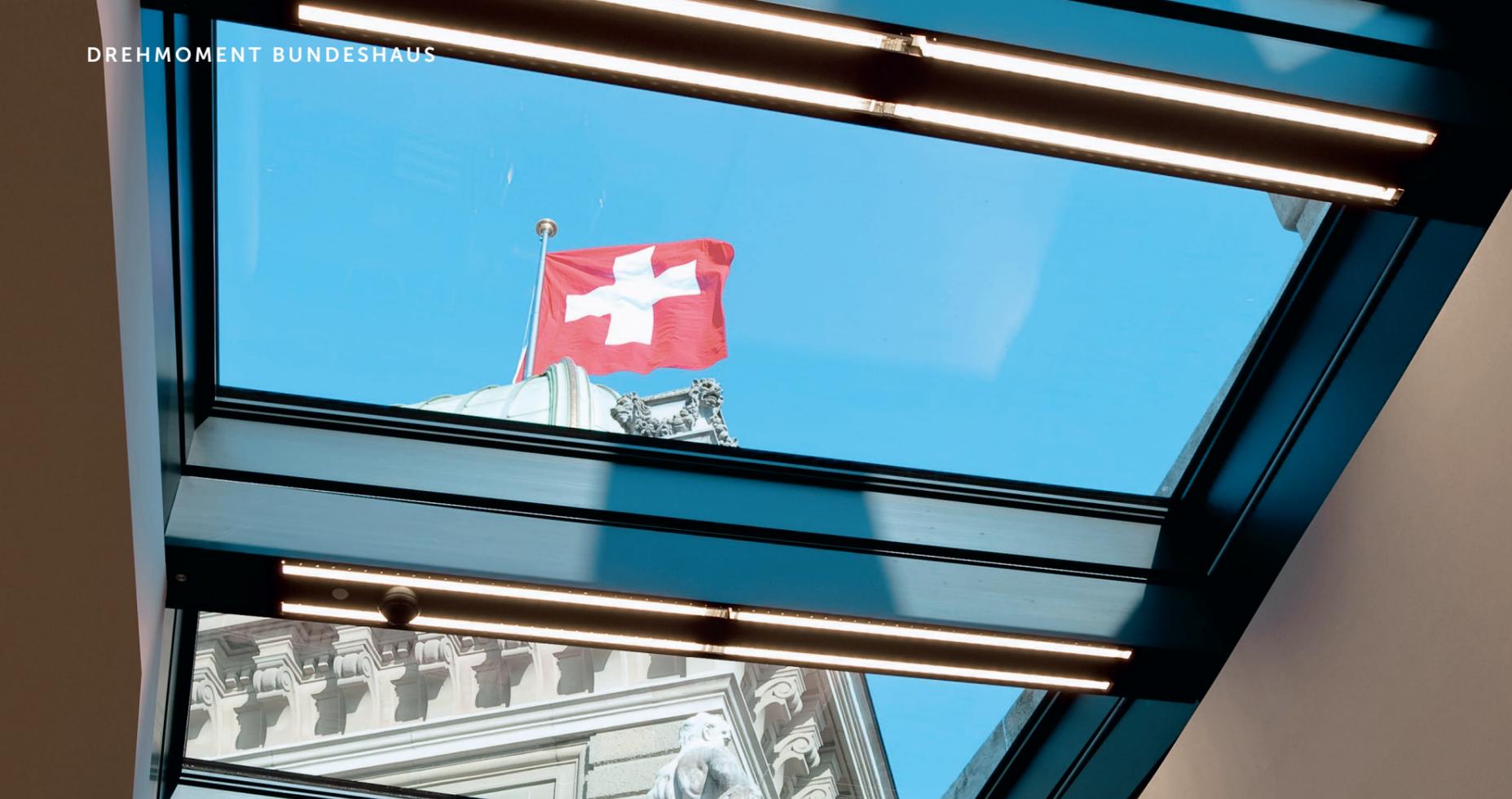
Michael Schmucki, Sven Fellmann

EuroSkills 2023

Vom 5. bis 9. September 2023 treffen an den EuroSkills Gdańsk 2023 die Besten der Besten jungen Berufschampions aus ganz Europa aufeinander.

In der polnischen Hafenstadt Gdańsk wird in 43 verschiedenen Skills um die Medaillen gekämpft. Nicht weniger als 100000 Besucherinnen und Besucher werden erwartet. Mit dabei auch das SwissSkills National Team. Die Elektrobranche wird durch Michael Schmucki im Beruf «Electrical Installations» und Sven Fellmann im Beruf «Industrial Control» vertreten. EIT.swiss wird wie in den vergangenen Jahren via den Newsletter «Berufsmeyerschaften» und die Plattform e-chance.ch über die Wettkämpfe berichten.





NATIONALRAT
MATTHIAS SAMUEL JAUSLIN
BERICHTET

Eine unheilige Allianz auf dem Irrweg

Die Unterstellung der strategischen Infrastrukturen der Energiewirtschaft unter die Lex Koller, das war 2016 die Forderung von SP-Nationalrätin Badran. Durch diese liess sich die SVP in die Irre führen.

Die Vorlage hat zum Ziel, strategische Energie-Infrastrukturen vor einer Kontrolle durch ausländische Investoren zu schützen. Als diese Forderung 2016 eingereicht wurde, kämpfte die Energiewirtschaft in einem harten Preisumfeld. Energie war günstig und die Motivation, in neue Anlagen zu investieren, gering. Man befürchtete, dass ausländische Investoren unsere Kraftwerke zu Spottpreisen übernehmen und mit möglichst geringem Aufwand betreiben werden. Heute zeigt sich: Versorgungssicherheit muss einen Preis haben und nur mit entsprechenden Finanzmitteln werden neue Anlagen realisiert. Mögliche Investoren sollte man daher nicht vorsorglich ausschliessen.

Doch genau dieses Ziel verfolgt eine unheilige Allianz bestehend aus der SVP, den Grünen und der SP. Sie sieht im «Bundesgesetz über den Erwerb von Grundstücken

Foto: © 2012 Béatrice Devènes



«Die betroffenen Infrastrukturen sind bereits heute zu einem grossen Teil in staatlicher Hand.»

Matthias Samuel Jauslin

durch Personen im Ausland», also die sogenannte Lex Koller, die Lösung. Dieses Bundesgesetz ist jedoch auf den Erwerb von Grundstücken zugeschnitten, mit dem Zweck der Verhinderung einer Überfremdung des einheimischen Bodens. Ausländern ohne Wohnsitz in der Schweiz ist es verwehrt, Wohnliegenschaften oder Grundstücke in der Schweiz zu kaufen. Nun will die unheilige Allianz diese Regelung auch für Kraftwerke und Stromverteilnetze.

Eine Minderheit im Nationalrat, bestehend aus der FDP, der GLP und der Mitte, beurteilt eine solche Regelung als untauglich. Auch der Bundesrat, die Kantone und die betroffene Branche warnen vor solchen Einschränkungen. Die Vorlage ist ebenfalls in der Vernehmlassung abgestürzt. Nur gerade 10 Teilnehmende, also knapp 11% aller Teilnehmenden, befürworten die Vorlage. Die Mehrheit ist der Ansicht, dass das Ziel, strategische Infrastrukturen vor ausländischen Investoren zu «schützen», mit einer solchen Lösung verfehlt wird. Die Unterscheidung zwischen inländischen und ausländischen Personen ist bei solchen Beteiligungen nicht zu rechtfertigen. Aufwendige Bewilligungsverfahren, erschwerte Kapitalbeschaffungen und umfangreiche Kontrollen sind die Folgen. Bei bestehenden Freihandelsabkommen ist es wirkungslos. Zudem bedeutet es ein unverhältnismässiger Eingriff in die Wirtschaftsfreiheit.

Würde andererseits der Besitz von Energieinfrastrukturen vollständig in öffentliche Hand zurückgeführt, wäre der Anreiz zur Weiterentwicklung von Anlagen und Verfahren beeinträchtigt. Die betroffenen Infrastrukturen sind bereits heute zu einem grossen Teil in staatlicher Hand und damit genügend stark reguliert. Aus meiner Sicht besteht bei der Frage der Besitzverhältnisse solcher Anlagen gar kein Handlungsbedarf.

Das nun vom Nationalrat vorgesehene Verfahrensregime ist problematisch und bringt Rechtsunsicherheit. Die Melde- und Kontrollpflicht wird einen erheblichen Aufwand verursachen. Es ist ausserdem fraglich, ob ausreichende öffentliche Interessen an der vorgesehene Einschränkung der Eigentums-garantie bestehen.

Selbstverständlich sind strategische Infrastrukturen zu schützen, aber der gewählte Ansatz über die «Lex Koller» ist nicht zielführend und muss als Irrweg beurteilt werden. Nun liegt es am Ständerat, diesem Trauerspiel ein Ende zu setzen.

Matthias Samuel Jauslin ist seit 2015 Mitglied des Nationalrats, Mitglied der Kommission Umwelt, Raumplanung und Energie (UREK-N) sowie Mitglied der Geschäftsprüfungskommission. Er ist Geschäftsführer und Hauptaktionär eines Unternehmens, das im Bereich Elektroanlagen, Telematik und Automation tätig ist.

KGTV Sommerworkshop 2023

Am 28. Juni 2023 fand der siebte jährliche Sommerworkshop der Konferenz der Gebäudetechnik-Verbände KGTV im Campus der Fachhochschule Nordwestschweiz in Brugg statt. Der Dachverband beschäftigte sich dabei mit den Entwicklungen im Immobilienmarkt und dem Image der Gebäudetechnik-Branche.

Seit 2022 kümmert sich EIT.swiss um die Geschäftsführung der Konferenz der Gebäudetechnik-Verbände. Der jährliche Sommerworkshop der KGTV fand 2023 im Campus der Fachhochschule Nordwestschweiz statt. Als Referenten konnte die KGTV Dr. Robert Weinert gewinnen, der zusammen mit den Anwesenden den Zustand und die Trends im Schweizer Immobilienmarkt beleuchtete. Insgesamt beobachtet Dr. Weinert eine klare Wohnungsknappheit, da die Nachfrage nach neuen Wohnungen die umgesetzten Bauprojekte übersteigt. Der Nachmittag widmet sich ganz der vom Bundesamt für Energie BFE, bauenschweiz und der KGTV ins Rollen gebrachte Kam-

pagne zur Verbesserung des Images der Gebäudebranche. Ziel ist es, mehr junge Menschen – insbesondere auch Frauen – für die Berufe der gesamten Branche zu gewinnen. Dazu sollten im Rahmen des Workshops die nötigen Rahmenbedingungen und die exakten Ziele festgelegt und erste Instrumente entwickelt werden. Bis im November wird nun ein Pflichtenheft für die verschiedenen Verbände entwickelt, welche die möglichen Massnahmen der gemeinsamen Kampagne beinhaltet. Die KGTV soll weiterhin beim Projekt mitwirken.

Michael Rupp
Öffentlichkeitsarbeit EIT.swiss

Neuer Leitfaden Ladeinfrastruktur

An der 11. Plattform der Roadmap Elektromobilität veröffentlichte das BFE zusammen mit EIT.swiss und anderen Vertretern der Verwaltung und der Auto-, Elektro-, Strom und Immobilienbranche einen neuen Leitfaden zum Laden in Mietobjekten.

Bis 2035 sollen laut Prognosen des BFE 2,8 Millionen Steckerfahrzeuge auf Schweizer Strassen unterwegs sein. Wenn immer möglich sollen diese an privaten Ladestationen laden können. Deshalb sollen bis zu 2 Millionen private Ladepunkte entstehen. Dabei stellt der hohe Anteil an Mietverhältnissen eine grosse Herausforderung dar. Mieterinnen und Mieter sind nämlich auf das Wohlwollen der Vermieterinnen und Vermieter angewiesen.

Deshalb haben der Verband Swiss eMobility zusammen mit dem BFE und ausgewählten Akteuren der Roadmap Elektromobilität, darunter EIT.swiss, einen praxisnahen Leitfaden für Eigentümerschaften und Verwaltungen von Mehrparteiengebäuden herausgegeben.

Der Leitfaden zeigt auf, welche Ladeinfrastrukturen für Mehrparteien geeignet sind, und zeigt Schritt für Schritt, wie die Umsetzung einer Ladelösung anzugehen ist. Mit Hilfe einer einfachen Checkliste lässt sich ein Elektromobilitätskonzept erstellen, das die wichtigsten Überlegungen und Entscheide aus Sicht der Eigentümerschaft zusammenfasst und dabei auch die Bewirtschaftung und Finanzierung berücksichtigt. Weiter geht der Leitfaden auch auf die rechtlichen Rahmenbedingungen ein.

Der Leitfaden ist im Mitgliederbereich unserer Webseite verfügbar.

Michael Rupp
Öffentlichkeitsarbeit EIT.swiss

Neues Fachbuch: VDC in der Praxis

Erfahren Sie, wie digitales Planen, Bauen und Betreiben in der Elektrobranche erfolgreich genutzt wird. Das neue Buch von EIT.swiss ist ein Ideengeber für die Abkehr von traditionellen Arbeitsweisen.

EIT.swiss veröffentlichte im Jahr 2021 das Fachbuch «beyond VDC.», das der Elektrobranche einen fundierten Einstieg in die BIM-Thematik bietet und umfassendes theoretisches Fachwissen zu BIM (Building Information Modeling) und VDC (Virtual Design Construction) vermittelt.

Vorteile von VDC

Die neue Publikation, das Buch «Practice, beyond VDC – 10 aussagekräftige Beispiele aus der Praxis für digitales Planen, Bauen und Betreiben in der Elektrobranche», baut auf den theoretischen Grundlagen des ersten Buches auf und präsentiert 10 konkrete Fallstudien bzw. beschreibt realisierte Projekte von Installationsfirmen und Ingenieurbüros aus der Schweizer Elektrobranche. Diese Beispiele zeigen, wie VDC heute erfolgreich angewendet wird, sie vermitteln wertvolle Erfahrungen der Macher und verdeutlichen die Vorteile, aber auch die Herausforderungen, denen sie bei der Umsetzung von VDC-Projekten begegnet sind. Ein Buch aus der und über die Praxis.

Zeit, Bedenken zu überwinden

Auch wenn einige Unternehmen der Elektrobranche digitalen Bauwerksmodellen noch skeptisch gegenüberstehen, bietet VDC zahlreiche Vorteile für alle Projektbeteiligten. Der professionelle Einsatz von BIM und VDC

automatisiert Routinearbeiten, optimiert den Ressourceneinsatz und ermöglicht die frühzeitige Erkennung und Lösung von Problemen.

Konkrete Ansätze für die Praxis

Die Fachbücher «beyond VDC.» und «Practice, beyond VDC – 10 aussagekräftige Beispiele aus der Praxis» bereiten Unternehmen der Elektrobranche auf die digitale Transformation vor. Sie zeigen, dass der Einsatz von BIM und VDC zu einem effizienteren und nachhaltigeren Planen, Bauen und Betreiben führt. Unternehmen, die sich frühzeitig mit diesen Technologien auseinandersetzen und die notwendigen Kompetenzen aufbauen, können ihre Wettbewerbsposition stärken und innovative Lösungsansätze entwickeln.

René Senn
Redaktion EIT.swiss Magazin

Das Buch kann ab September im EIT.swiss Shop gekauft werden. VDC bietet der Elektrobranche viele Chancen und Möglichkeiten, die Effizienz in der Auftragsabwicklung zu steigern. Deshalb wird das neue Fachbuch «Practice» mit 10 aussagekräftigen VDC-Praxisbeispielen nach den Sommerferien allen EIT.swiss-Mitgliedern kostenlos zugestellt. Die Autoren sind Peter Scherer, Marcel Pfrunder und Mathias Probst.





Power on für die Elektrobranche

Mit dem neuen Spot geht die Imagekampagne von EIT.swiss in diesem Jahr in die letzte Runde. Stromy, die Branchenbotschafterin, gab deshalb nochmal alles und reiste mit einem ID.Buzz Cargo während sechs Wochen durch die Schweiz.

Im November 2020 genehmigten die Delegierten von EIT.swiss eine Imagekampagne. Mit der Kampagne soll die gesellschaftliche Reputation der Elektrobranche gestärkt und das Image im Kontext der digitalen Transformation in der Gebäudetechnik aufgewertet werden. Um diese ehrgeizigen Ziele zu erreichen, wurde sie auf drei Jahre ausgelegt. Im Mai 2021 wurde der erste TV-Spot ausgestrahlt und die etwas ungewöhnliche Botschafterin – die Katze Stromy – betrat erstmals die Bühne. Im ersten Kampagnenjahr fuhr die noch junge Stromy auf einem Staubsaugerroboter durch die Wohnung und nutzte erstmals die Vorteile der Arbeiten der Elektroprofis. Das zweite Jahr stand im Zeichen des smarten Gebäudes. Die jugendliche Stromy demonstrierte auf humorvolle sowie freche Art und Weise, welche Vorteile damit verbunden sind. Die freche Phase hat Stromy mittlerweile hinter sich. Der Liebe wegen wird sie

mutiger und schleicht sich raus. Auf ihrer Reise zeigt sie uns mehrere Tätigkeitsbereiche der Elektroprofis, angefangen von der Fahrt mit dem Elektroauto über finale Arbeiten auf der Baustelle bis hin zur PV-Anlage. Der Spot war im Mai und Juni 2023 im Fernsehen und via Streaming zu sehen. Parallel dazu startete eine spezielle Kampagne. Dank der Zusammenarbeit mit eTrends und Amag Nutzfahrzeuge tourte Stromy vom 10. Mai bis 27. Juni 2023 mit einem ID.Buzz Cargo durch die Schweiz. Dabei machte sie dank fünf Mitgliedern von EIT.swiss in verschiedenen Regionen halt und sorgte dafür, dass die Elektroprofis für Aufsehen sorgten. Wie in den vergangenen beiden Jahren wird der Spot nochmals zu sehen sein und die Kampagne über das ganze Jahr in den sozialen Medien begleitet.

Laura Kopp
Öffentlichkeitsarbeit

Weiterbildungsangebot

Alle Seminare
auf unserer
Webseite unter
[eit.swiss/seminare](https://www.eit.swiss/seminare)



EIT.swiss bietet seinen Mitgliedern ein sehr umfangreiches Weiterbildungsangebot an. Im Bereich Elektro-Fach-Kurse finden Sie auch Seminare, die als Weiterbildung für Bewilligungsträger gemäss NIV zählen. Die Seminare decken die folgenden Bereiche und Themen ab:

- Elektro-Fach-Kurse
- NPK
- Arbeitssicherheit
- Telematik- und Gebäudetechnik
- Digitalisierung
- Führungs-Kurse
- Recht/GAV

Über den nebenstehenden QR-Code gelangen Sie direkt auf die EIT.swiss-Seminarwebseite, wo alle Seminare, Termine und Durchführungsorte aufgeführt sind und Sie sich jederzeit anmelden können.

Haben Sie Fragen oder brauchen Sie eine Beratung, sind wir gerne für Sie da: seminar@eit.swiss

Highlights aus dem aktuellen Kursangebot

Digitale Werkzeuge für die Bauausführung

Von der digitalen Mängelerfassung über das Erstellen von Materialauszügen bis zum Auslesen der Ausschreibung: Lernen Sie digitale Werkzeuge effektiv für die Bauausführung einzusetzen.
<https://www.eitswiss.ch/de/seminare?q=DWB->

Energiewirtschaft – ZEV, EIV und Potentiale von Photovoltaik und Elektromobilität

In diesem Seminar erläutern wir die Grundlagen der Einmalvergütung, dem Zusammenschluss zum Eigenverbrauch und die Eigenschaften von Areal-Netzen. Die Grundlagen werden jeweils ergänzt mit Produkt- und Lösungsbeispielen aus der Praxis.
<https://www.eitswiss.ch/de/seminare?q=ew->

Elektromagnetische Verträglichkeit – Basiskurs mit Praxisbeispielen

Elektromagnetische Verträglichkeit – im Basiskurs mit Praxisbeispielen erhalten Sie einen anwendungsorientierten Einblick in die EMV-Thematik. Anhand von Anschauungs- und Messbeispielen werden die Un- und Verträglichkeiten der alltäglichen Elektrokomponenten aufgezeigt. Weiterbildung für Bewilligungsträgerinnen und Bewilligungsträger gemäss NIV.
<https://www.eitswiss.ch/de/seminare?q=ema->



Das komplette Kursangebot mit allen verfügbaren Terminen und Durchführungsorten finden Sie jederzeit online unter [eit.swiss/seminare](https://www.eit.swiss/seminare)

Erfolgreich bestanden!

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL82 / 17.1.2023–18.1.2023

Donghi Francesco
I-22020 San fermo della battaglia
Fromm Nathalie 7430 Thusis
Röthlisberger Luc 3098 Köniz
Silva e Sa Gonçalo Antonio
6987 Caslano

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL83 / 19.1.2023–20.1.2023

Arnold Severin 6233 Büren
Bossard Luca 8362 Balterswil
Büsser Michel 8872 Weesen
Jaun Pascal Daniel
5408 Ennetbaden
Leisibach Roland 6145 Fischbach
Rüegg Matias 8716 Schmerikon
Walz Fabian 5028 Ueken
Wigger Mike 5400 Baden
Zimmermann Michael 6354 Vitznau

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL84 / 24.1.2023–25.1.2023

Celant Joël 1542 Rueyres-les-Prés
Egloff Andreas 4102 Binningen
Knapp Till 9642 Ebnat-Kappel
Mazza Julien 1530 Payerne
Schibli Adrian 9113 Degersheim
Tejic Stefan 8912 Obfelden
Wagnon Nicolas 1037 Etagnières

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL85 / 26.1.2023–27.1.2023

Bajaña Jordy 1004 Lausanne
Bersier Alexandre 1555 Villarzel
Flückiger Daniel 8304 Wallisellen
Käslin Roman 6207 Nottwil
Lerch Simon 8309 Nürensdorf
Trachsel Dominic 9300 Wittenbach
Widrig Boije 7000 Chur

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL86 / 31.1.2023–1.2.2023

Bernet Eric 4132 Muttenz
Essig Michael 6048 Horw
Henzen Silvan Andrea
3940 Steg-Hohtenn

Ritler Alessandro 3928 Randa
Suter Roger 8048 Zürich

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL87 / 2.2.2023–3.2.2023

Himmelberger Cedric
8400 Winterthur
Holliger Manuel 5707 Seengen
Limacher Sandro 3550 Langnau i. E.
Suter Dani 6436 Muotathal
Wisler David 6130 Willisau

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL88 / 7.2.2023–8.2.2023

Dokter Jannik Lasse 6247 Schötz
Fischer Lionel 1326 Juriens
Meier Dominik 8307 Effretikon
Pires Macedo Fabio 6283 Baldegg
Scheidegger Luca 2523 Lignières
Schranz Simon 3713 Reichenbach
Wylenmann Simon Reto
8484 Weisslingen

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL89 / 9.2.2023–10.2.2023

Fontannaz Ismael
1880 Les Posses-sur-Bex
Hunziker Matthias
5728 Gontenschwil
Klaric Matej 6330 Cham
Marques Christophe 1616 Attalens
Müller Martin 9500 Wil
Shala Qendrim 6060 Sarnen

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL90 / 14.3.2023–15.3.2023

Dzodan Danijel 8600 Dübendorf
Frei Daniel 5210 Windisch
Ismael Rami
8106 Adlikon bei Regensdorf
Zürcher Patrick 3753 Oey

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL91 / 16.3.2023–17.3.2023

Berger Stefan 9320 Arbon
Gall Vanja 8890 Flums
Meier Dominik 6020 Emmenbrücke
Rodrigues Patrick 6005 Luzern

Schulz Luca 8645 Jona
Stucki Boas 3110 Münsingen
Visuvalingam Sujiban
3314 Schalunen

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL92 / 21.3.2023–22.3.2023

Amiet Gaëtan 1585 Salavaux
Härrli Thomas 5703 Seon
Membrez Florian 1680 Romont
Ulaj Aurel 1005 Lausanne

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL93 / 23.3.2023–24.3.2023

Giacomotti Benjamin 1475 Forel
Hoffmeyer Patrick 2017 Boudry
Jovic Adrijan 6343 Rotkreuz
Liiri-Peluso Loris 9450 Lüchingen
Mora Thierry 1958 Uvrier
Niederhauser Mattia
3770 Zweisimmen

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL94 / 28.3.2023–29.3.2023

Aebersold Swen 8173 Neerach
Blättler Benjamin 8954 Geroldswil
Boss André 8106 Adlikon
Cantieni Andreas 8408 Winterthur
Capra Claudio 22010 Carlazzo
Fischer Florian 6345 Neuheim
Huser Ralph 8055 Zürich
Kowalski Dario 4463 Buus
Küng Michael 6331 Hünenberg
Mächler Ruben 8865 Bilten
Mancassola Dino I-22010 San
Bartolomeo Val Cavargna
Maretti Elia 6512 Giubiasco
Meier Rafael 6460 Altdorf
Müller Mike 4058 Basel
Noti Sascha Alfons 3922 Eisten
Palomba Costanzo 6900 Lugano
Rittiner Claudio 3014 Bern
Röthlisberger Nadin 9200 Gossau
Schürch Patric
3550 Langnau im Emmental
Ulrich Yves 4153 Reinach
Zanini Giordano 6854 S. Pietro

Elektroprojektleiter Planung, BPPL11 / 2.2.2023–3.2.2023

Thomann Marc 8048 Zürich

Dipl. Elektroinstallateur, HE231 / 4.4.2023–5.4.2023

Baschnagel Martin 8462 Rheinau
Batschelet Philipp 2562 Port
Baumeler David 6210 Sursee
Bolliger Simon 5637 Beinwil (Freiamt)
Landolt Dominik 8600 Dübendorf
Saqipi Blert 8134 Adliswil
Wyss Raphael 6025 Neudorf

Elektroinstallations- und Sicherheitsexperte, HFPEL10 / 7.3.2023–8.3.2023

Buchmann Remo 8543 Bertschikon
Ellerbrok Steven 8344 Bäretswil
Geiger Daniel 8496 Fischenthal
Huwiler Sebastian 5644 Auw
Reichmuth Roger 6438 Ibach
Svec Marco 8580 Amriswil
Winkler Dominik Rolf
8824 Schönenberg

Elektroinstallations- und Sicherheitsexperte, HFPEL11 / 9.3.2023–10.3.2023

Brülisauer Andreas 5444 Künten
Egli Stefan 8492 Wila
Schneider Daniel 8172 Niederglatt
Spanò Davide 8953 Dietikon
von Dach Raphael 4057 Basel
Welter Damian 7312 Pfäfers

Elektroinstallations- und Sicherheitsexperte, HFPEL12 / 30.3.2023–31.3.2023

Afonso David 1024 Ecublens
Barras Guillaume
3960 Corin-de-la-Crête
Cesarino Andrea
3963 Crans-Montana
Diserens Michaël
1523 Granges-Marnand
Gasser Dimitrij 3007 Bern
Hurschler Hansueli 6390 Engelberg
Hutter Marcel 9443 Widnau
Iodice Stefano 2000 Neuchâtel
Liviero Marino 9403 Goldach
Perriard Michael 4623 Neuendorf
Seliner Raphael 9032 Engelburg
Sutter Daniel 9107 Urnäsch
Weber Pascal 4500 Solothurn

Elektroinstallations- und Sicherheitsexperte, HFPEL13 / 9.5.2023–10.5.2023

Caderas Patric 7152 Sagogn
Egloff Philipp 9008 St.Gallen
Gisler Patrick 6372 Ennetmoos
Kramer Christian 9244 Niederuzwil
Müller Jan 9057 Weissbad
Niederer Roger 9462 Montlingen

Praxisprüfung gemäss NIV, PX82 / 11.5.2023–12.5.2023

Gaupp Fabian 9556 Affeltrangen
Schmidt Marcel 3900 Brig
Schuler Remo 6438 Ibach
Stevic Radenko 7000 Chur

Prüfungsanmeldung

EIT.swiss organisiert regelmässig Prüfungen im Bereich der höheren Berufsbildung. Kandidatinnen und Kandidaten können sich während des ganzen Jahres dafür anmelden.

Als Träger der höheren Berufsbildung ist EIT.swiss auch für die Durchführung der höheren Fachprüfungen, der Berufsprüfung und der Praxisprüfung verantwortlich. Diese finden jährlich während mehrerer Prüfungsperioden statt. Kandidatinnen und Kandidaten, welche die Zulassungsbedingungen erfüllen, können sich über die Webseite von EIT.swiss während des ganzen Jahres zu den Prüfungen anmelden. Zu beachten sind dabei die Stichtage für die Prüfungseinteilungen:

- 1. März für die Prüfungsperiode von ca. Juni bis Oktober
- 1. Juli für die Prüfungsperiode von ca. Oktober bis Februar
- 1. November für die Prüfungsperiode von ca. März bis Juni

Den Zulassungsentscheid erhalten angemeldete Kandidatinnen und Kandidaten ca. 30 Tage nach dem Stichtag. Detaillierte Informationen zu den Prüfungsausschreibungen und zu den Prüfungen sind auf der Webseite von EIT.swiss zu finden:

Berufsprüfung



Praxisprüfung



Höhere Fachprüfungen



Für Fragen stehen die Mitarbeitenden von EIT.swiss selbstverständlich auch gerne per Mail zur Verfügung (HBB@eit.swiss).



Michael Tschirky mit seinem Nachfolger Thomas Keller.

Stabsübergabe beim Verband

Michael Tschirky übergibt die Geschicke des Verbands in die Hände von Thomas Keller.

Am 23. Juni 2023 eröffnete Michael Tschirky die Generalversammlung zum letzten Mal in seiner Funktion als Verbandspräsident. Nach 20-jähriger Vorstandstätigkeit, davon acht Jahre als Präsident, schied er an der diesjährigen Generalversammlung aus dem Vorstand aus. In seinen Jahren als Präsident setzte er sich unermüdlich für die Elektrobranche und die Weiterentwicklung des Verbands ein. Er modernisierte die Verbandsstrukturen und sorgte dafür, dass sich der Verband öffnet: Aus dem VSEI wurde EIT.swiss. Als Zeichen der Wertschätzung und als Dank wurde Michael Tschirky unter grossem Applaus zum Ehrenpräsidenten gewählt. Ebenfalls geehrt wurde der aus dem Vorstand ausscheidende Silvan Keller und der abtretende Präsident der Kommission für Qualitätssicherung, Markus Ehrenberg.

Neuer Präsident ist der 57-jährige Thomas Keller. Thomas Keller ist seit 2018 Vorstandsmitglied von EIT.swiss. Seit 2022 amtiert er als Vizepräsident. Die bisherigen Vorstandsmitglieder Jean-Marc Derungs, Christian Matter, Antonio Salmina und Martin Schlegel wurden für zwei weitere Jahre bestätigt. Neu in den Vorstand gewählt wurden Tobias Gmür und Hansjörg Lieberherr.

Kommission für Arbeitssicherheit

Die Mitglieder der Kommission für Arbeitssicherheit trafen sich am 9. Juni 2023 zu ihrer zweiten Sitzung in diesem Jahr. Dabei liessen sie sich vom Rechtsdienst von EIT.swiss über das neue Datenschutzgesetz und dessen Konsequenzen für die betriebliche Arbeitssicherheit informieren. Von Interesse war insbesondere der Umgang mit Unfallrapporten und deren Verwendung für die Präventionsarbeit. Grundsätzlich müssen auch im Bereich Arbeitssicherheit die Mitarbeitenden darüber informiert werden, dass ihre Daten erhoben und weiterverarbeitet werden. Für den Rechtsdienst ist die Ernennung einer oder eines Datenschutzbeauftragten indes nicht zwingend. Am Nachmittag beschäftigten sich die Kommissionsmitglieder mit Mindestanforderungen für eine allfällige EIT.swiss-App für Arbeitssicherheit und liess sich dazu die Lösung des Metallbau-Verbands AM Suisse vorführen. In der anschliessenden Diskussion wurde die aus Sicht der Arbeitssicherheit wichtigsten Funktionen identifiziert. Die Ergebnisse der Diskussion werden in der Geschäftsleitung von EIT.swiss weiter beraten.

Vorstand

Am 22. Juni 2023 fand die Sitzung des Vorstands in Bern statt. Anlässlich dieser Sitzung blickte der Vorstand auf die letzten sechs Monate und den Stand der Zielerreichung zurück. Das Ziel «Begleitung und Überwachung der GAV-Verhandlungen gemäss den Richtlinien der DV Herbst 2022» ist auf gutem Weg. Das Ziel «Konkretisierung und Planung der Umsetzung der von der DV Herbst 2022 verabschiedeten Mehrjahresziele» ist in Arbeit. Änderungen beschloss der Vorstand bezüglich des Ziels «Initiierung und Begleitung der Überarbeitung der HBB Elektro und Gebäudeinformatik zur Entwicklung von zukunftsfähigen, marktgerechten Weiterbildungen». Der Prozess wird erst im Jahr 2024 in Angriff genommen. Dies deshalb, weil die HBB auf den Inhalten der noch laufenden Revision der Grundbildungen aufbauen wird. Die Delegierten wurden im Frühjahr 2023 bereits darüber informiert.

Gesamtarbeitsvertrag

Anfang dieses Jahres wurden die Verhandlungen für einen neuen Gesamtarbeitsvertrag mit den Gewerkschaften aufgenommen. Die EIT.swiss-Delegation stützt sich dabei auf die von den Delegierten im November 2022 verabschiedeten Eckpunkte. Dazu gehören auch die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen, wovon sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmende profitieren. Die Gewerkschaftsvertreter zeigen für die Anliegen der Arbeitgeberseite diesbezüglich keinerlei Verständnis. Vielmehr nutzen sie nun das Thema Energiewende, um den Druck auf die Arbeitgeberseite zu erhöhen. Sie organisierte in der letzten Woche eine Medienkonferenz, an der sie Arbeitgeberverbänden der Gebäudetechnik- und Elektrobranche vorwarf, aufgrund rückständiger Arbeitsbedingungen die Energiewende zu gefährden. Aus Sicht von EIT.swiss ist diese einseitige und unausgewogene Kommunikation der Unia kontraproduktiv, denn sie erschwert das Aufrechterhalten einer konstruktiven Diskussionskultur.

Die Verhandlungsdelegation von EIT.swiss ist sich ihrer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden in der Elektrobranche bewusst. Sie ist überzeugt, dass auch Mitarbeitende von flexibleren Arbeitsbedingungen profitieren, und wird ihre Ziele in den kommenden Verhandlungsrunden deshalb weiterverfolgen. EIT.swiss wird aber auch weiterhin darauf verzichten, sich zu einzelnen Punkten der laufenden Verhandlungen zu äussern.

Revision der Grundbildungen

Leistungsziele für die Bildungspläne der künftigen Grundbildungen entstehen.

Nach der Genehmigung der Qualifikationsprofile für die Grundbildungen startete das Projekt «BiVo2022+» in die nächste Phase. Diese ist anspruchsvoll und zeitintensiv. Im Rahmen von mehreren Workshops werden für jede Grundbildung konkrete Leistungsziele pro Lernort (Betrieb, Berufsfachschule und überbetrieblicher Kurs) erarbeitet.

Von Mai bis Ende Juli 2023 konnten für die vierjährige Grundbildung Planung und die vierjährige Grundbildung Installation bereits vier der fünf geplanten Workshops realisiert werden. Die letzten Workshops finden im August 2023 statt. Für die dreijährige Grundbildung Installation wurden bisher zwei Workshops durchgeführt. Die weiteren Workshops sind für August und September 2023 geplant. Im Herbst 2023 werden die ersten Entwürfe der Bildungspläne für die drei Grundbildungen finalisiert und dem SBFJ zwecks Validierung unterbreitet. Die brancheninterne Anhörung ist für Ende 2023 resp. Anfang 2024 geplant.



eit.swiss/de/berufsbildung/berufsentwicklung/projekt-bivo2022

Fachgruppe Gebäude AEE Suisse

Im Zentrum der aktuellen Tätigkeiten der Fachgruppe Gebäude von AEE Suisse stehen derzeit die MuKE.

Die Konferenz Kantonaler Energiedirektoren (EnDK) will die bestehenden Mustervorschriften der Kantone im Energiebereich (MuKE) bis 2025 weiterentwickeln. Themen wie Steigerung der Energieeffizienz, Heizen mit erneuerbaren Energien und Steigerung der Stromproduktion im sogenannten «Energiehub Gebäude» stehen im Vordergrund.

Die Fachgruppe Gebäude hat sich seit ihrer Gründung im März 2022 intensiv mit den MuKE 2025 auseinandergesetzt und eine gemeinsame Position erarbeitet. Den Mitgliedern der Fachgruppe, darunter auch EIT.swiss, war es dabei wichtig, dass die geplanten Vorgaben nicht zu detailliert werden und sich die Kosten für zusätzliche gesetzliche Massnahmen nicht zu stark erhöhen. Die Erreichung der Energie- und Klimaziele muss für die Gebäudebranche und die Bauherrschaft einen Mehrwert bieten. Für die Elektrobranche ist unter anderem die angedachte Anpassung im Bereich Elektromobilität von Interesse. Dazu ist ein neues Modul angedacht, das dafür sorgen sollen, dass es in Gebäuden künftig eine Ladeinfrastruktur mit Lastenmanagement gibt.



Die vier Präsidenten: Didier Saxo (AGCV-suisse), Philippe Massonnet (EIT.genève), Guillaume Ruedin (Metaltec), Olivier Cots (AMFIS)

Roundtable Gebäude- informatik

Die Diskussion zeigt, dass es noch einige Massnahmen braucht, um die Gebäudeinformatik so richtig zum Fliegen zu bringen.

Im August 2021 wurde die neue vierjährige Grundbildung Gebäudeinformatiker:in EFZ offiziell lanciert. Der erste Jahrgang hat diesen Sommer die Hälfte der Lehrzeit absolviert. Das ist ein idealer Zeitpunkt, um zurück, aber auch in die Zukunft zu schauen. Auf Initiative von und in Zusammenarbeit mit eTrends organisierte EIT.swiss aus diesem Grund einen Roundtable zum Thema Gebäudeinformatik. Dazu eingeladen waren Mitarbeitende der Geschäftsstelle, Verbandsvertreter, Lehrbetriebe und Hersteller – alles ausgewählte Fachleute mit verschiedenen Sichtweisen und Erfahrungen. Die anwesenden Branchenvertreterinnen und -vertreter waren sich darin einig, dass der Bereich Gebäudeinformatik in Zukunft immer wichtiger wird. Die Diskussion zeigte aber auch, dass der Wissenstand in der Branche noch nicht bei allen gleich gut ist. So war Vertretern der Herstellerseite beispielsweise nicht bewusst, dass es verschiedene Fachrichtungen gibt. Die Vertreter der Lehrbetriebe regten die Möglichkeit an, eine Art Austauschplattform für Lehrbetriebe zu schaffen. Diese und ähnliche Äusserungen veranlassten EIT.swiss dazu, den Roundtable als Kick-off für eine Roadmap Gebäudeinformatik zu nutzen. Entsprechende Arbeiten werden im Verlaufe der kommenden Monate in Angriff genommen.

etrends.ch/wir-sind-zukunft.html

Eine grosse Premiere in Genf

Dieses Jahr hielten zum ersten Mal vier Mitgliedsverbände des Groupement des métiers techniques du bâtiment (MBG) den öffentlichen Teil ihrer jeweiligen Generalversammlung gemeinsam ab.

Dabei handelt es sich um EIT.genève, AMFIS (Association des maîtres ferblantiers et installateurs sanitaires du canton de Genève), Metaltec Genève (Association genevoise de la construction métallique et du store) und AGCV-suisse (Association genevoise des entreprises de chauffage et de ventilation).

Diese Initiative ist als ein sehr starkes Zeichen zu sehen, das die vier Verbände an den Markt, aber auch an ihre Mitglieder richten. Die Energiewende führt zu einer beschleunigten technologischen Entwicklung und stellt die Bauberufe vor Herausforderungen, die dringend bewältigt werden müssen. Darüber hinaus verschwimmen die Grenzen zwischen den einzelnen Berufen immer mehr. Die Installation von Photovoltaikanlagen, einer Luft-Wasser-Wärmepumpe oder von Ladestationen für Elektrofahrzeuge erfordert multidisziplinäre Kompetenzen. Die Zukunft liegt in einer besseren Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten.

eitgeneve.ch/fr
mbg.ch



Patricia Studer BSc Angewandte Psychologie, Verantwortliche Ausbilden, Lernen und Entwickeln, Selmoni Gruppe

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Der gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandel zeigt deutliche Auswirkungen in der Arbeitswelt. Neben dem Fachkräftemangel ist auch das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden gestiegen, und es gibt einen Mangel an Nachwuchskräften. In den kommenden Jahren wird die Altersgruppe der 50- bis 65-Jährigen den grössten Anteil der Belegschaft ausmachen, und der Wettbewerb um Talente wird sich in allen Altersgruppen noch deutlich verstärken. Die Entwicklung neuer Technologien und die Digitalisierung fordern die Mitarbeitenden in ihrem Tätigkeitsbereich zunehmend heraus. Es entstehen neue Arbeitsgebiete und -formen, und Arbeitsprozesse verändern sich. Automatisierung und Einsatz von künstlicher Intelligenz beschleunigen Abläufe, Algorithmen ersetzen Routinetätigkeiten.

All diese Veränderungen der Arbeitswelt verlangen nach neuen Kompetenzen der Mitarbeitenden. Vernetztes Denken und Handeln, besseres Verständnis für die Bedürfnisse der internen und externen Kund*innen oder Problemlösungs- sowie Kommunikationsfähigkeiten stellen nur einige Beispiele dafür dar. Die stetige Entwicklung und Verbesserung menschlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche durch Bildung, lebenslanges Lernen und sinnhafte Arbeit gefördert werden, sind bedeutsame Treiber für den wirtschaftlichen Erfolg einer Organisation.

Eine der grundlegendsten Aufgaben von Organisationen wird darin bestehen, die Mitarbeitenden über die eigentliche Berufsbildung hinaus zu fördern und bei Weiterbildungen zu unterstützen – nur so sind sie den Herausforderungen der künftigen Arbeitswelt gewachsen. Ein weiterer wichtiger Aspekt, den wir bei der Förderung der Mitarbeitenden berücksichtigen sollten, ist die Stärkung ihrer Resilienz. Angesichts der sich rasch verändernden Arbeitswelt ist es unerlässlich, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lage sind, mit Herausforderungen, Unsicherheiten und Veränderungen umzugehen. Resilienz ermöglicht es ihnen, sich an neue Situationen anzupassen, Rückschläge zu überwinden und ihre Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten.

Damit will ich sagen, dass eine Investition in die Aus- und Weiterbildung neuer und bestehender Mitarbeitenden eine Investition in die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens ist. Es müssen nicht immer grosse Weiterbildungen sein, auch kleine Lernformate wie Learning Nuggets über Soft Skills oder Brown Bags leisten ihren Beitrag zu einer gemeinsamen Lernkultur.

IMPRESSUM Fachmagazin von EIT.swiss 3. Jahrgang, erscheint 4x jährlich, Druckauflage 3100 Ex. **Herausgeber** EIT.swiss, Limmatstrasse 63, 8005 Zürich, www.eit.swiss, OA@eit.swiss **Öffentlichkeitsarbeit** EIT.swiss Laura Kopp, Verena Klink **Redaktion** René Senn, Insenda GmbH, Bahnhofstrasse 88, 8197 Rafz, +41 52 214 14 22, redaktion@etrends.ch **Mitarbeit an dieser Ausgabe** Annette Jaccard **Verlagsverantwortung** Jürg Rykart, Medienart Solutions AG, Oberneuhofstrasse 5, 6340 Baar, +41 41 727 22 00, info@medienartsolutions.ch, www.medienartsolutions.ch **Designkonzept** Medienart AG, Martin Kurzbein, 5000 Aarau, www.medienart.ch **Layout** AVD GOLDACH AG, Vivienne Kuonen, 9403 Goldach **Druck** AVD GOLDACH AG **Abonnemente/Mitgliedschaft** (Abonnementspreis ist im Mitgliederbeitrag EIT.swiss enthalten) 10 Ausgaben (4x EIT.swiss Magazin, 6x eTrends oder 6x domotech)/Jahresabo Schweiz: CHF 125.-/+41 44 444 17 17, info@eit.swiss

In Zusammenarbeit mit

eTrends domotech medienart.
SOLUTIONS

Gedruckt
in der Schweiz

