

**WIR, DIE
GEBÄUDETECHNIKER**

#3 | 2023

Kleine Walz für grosse Talente

suissetec
Magazin

4 **Auslanderfahrung**

«Wandermonat» für drei Lernende

7 **Lockstoff für Nachwuchs**

Neue Kampagne fürs Schnuppern

8 **Migranten schliessen Lücken**

Gute Erfahrungen mit Invol

10 **Ja zur Bildungsqualität**

Delegierte tagen in Brig



14 **Der schwierige Lernende**

Toptipps für Toplehrmeister #4

15 **Transformation fordert Heizungsbranche**

Beratung und Know-how gefragt

16 **KI, XR, Blockchain – was?**

Digitalisierung nimmt Fahrt auf

18 **Goldene Zukunft**

Meister feiern in Zürich

20 **Willkommen**

24 neue Mitglieder

21 **Unterschrift mit Folgen**

Leistungsgarantien prüfen!

22 **Aufgeschnappt**

Junge Spengler erobern die Welt



Liebe Gebäudetechnikerinnen
Liebe Gebäudetechniker

Grenzenlose Ambitionen! Laura, Nino und Nicole stehen stellvertretend für engagierte junge Berufsleute, die schon früh ihre Erfolgsgeschichte vorantreiben: Die drei Spenglerlernenden im dritten Lehrjahr gehören zu den Leistungsstärksten ihrer Altersklasse. Mit ihrem Auslandsmonat durften sie diesen Frühsommer eine einmalige Erfahrung machen und Spenglerluft bei befreundeten Betrieben jenseits der Grenze schnuppern. Einmal blättern und Sie erfahren mehr über diese tollen jungen Berufsleute und ihr Auslandsabenteuer der Superlative.

Ambitionen haben mag mittlerweile für wohlstandsgewohnte Zeitgenossen etwas komisch klingen. Aber ist es nicht das, wofür es sich lohnt, am Morgen aufzustehen? Positiv und aktiv sein, dazulernen, sich weiterentwickeln und vorankommen – beruflich wie privat. Das gilt nicht nur für Jugendliche in der Lehre, sondern auch für Sie als Unternehmerin oder Unternehmer und natürlich für mich als suissetec Zentralvorstandsmitglied.

Die Möglichkeiten sind tatsächlich grenzenlos in unserer Branche – ob in der Gebäudetechnik oder der Gebäudehülle. Dies müssen wir aber noch vermehrt der breiten Öffentlichkeit und natürlich den Jugendlichen im Berufswahlalter vermitteln. Hier setzt die aktuelle suissetec Nachwuchskampagne an und soll zum Schnuppern animieren. Nutzen auch Sie als Ausbildungsbetrieb dieses Angebot (Seite 7) und zeigen Sie Berufsstolz.

Ambitioniert sein und bleiben gilt es in Sachen Aus- und Weiterbildung für uns alle: als Betriebe, als Sektionen und natürlich für uns vom Dachverband. Deshalb freut mich das grüne Licht der Delegierten zur Einführung von flächendeckenden Bildungscoachs sehr (Seite 10 ff.). Damit bekräftigen wir als Branche unsere Ambition für eine bessere Ausbildungskultur. Die Bildungscoachs werden sich nicht bloss auf Problemfälle konzentrieren, sondern auch Gutes noch besser machen. So, dass wir hoffentlich bald noch mehr Lauras, Ninos und Nicoles haben werden.

Teilen Sie mit mir die Begeisterung für unser nachhaltiges Metier, für branchen- und grenzüberschreitende Zusammenarbeit und für eine gesunde Portion Ehrgeiz. Dann bleiben die (Berufs-)Aussichten für ambitionierte Profis tatsächlich grenzenlos.

Ich wünsche Ihnen einen Herbst voller erfreulicher Perspektiven.

Remo Wyss
Präsident Fachbereich Spengler | Gebäudehülle
Mitglied des Zentralvorstands

In der Ferne gewachsen



**Nicole Oswald,
Kloten**

Lehrbetrieb
Carl Meier Sohn AG,
Bassersdorf
Gast-Lehrbetrieb
Leib GmbH,
Moorenweis D



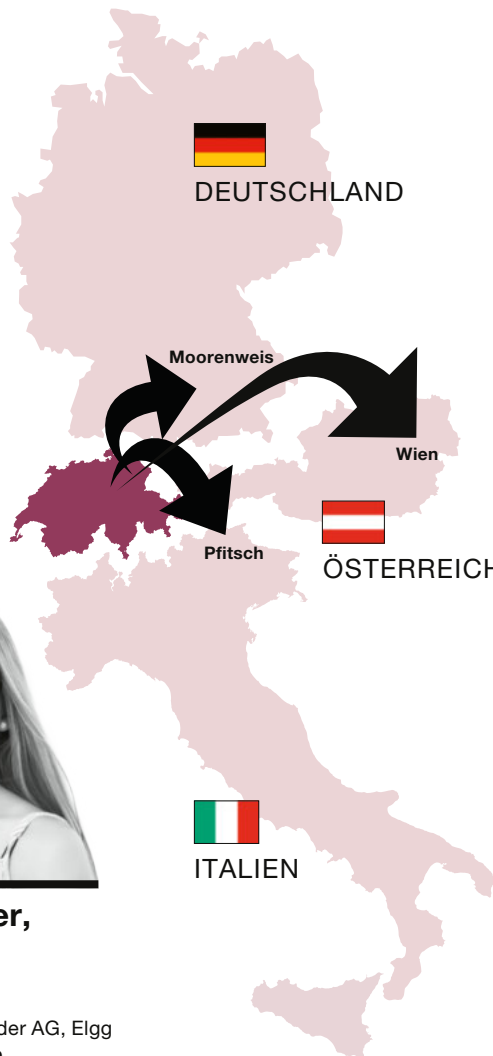
**Laura Koller,
Balterswil**

Lehrbetrieb
Spenglerei Schnyder AG, Elgg
Gast-Lehrbetrieb
Trenkwalder & Partner,
Pfitsch (Südtirol)



**Nino Brodbeck,
Wermetshausen**

Lehrbetrieb
Rüegg AG, Hinwil
Gast-Lehrbetrieb
Johann Eppler KG,
Wien



Fotos: Frederic Meyer

Vergangenen Juni sind Laura Koller, Nicole Oswald und Nino Brodbeck aufgebrochen, um einen Monat Auslandsluft zu schnuppern. Die Berufsbildungsschule Winterthur (BBW) belohnte die angehenden Spengler EFZ mit der erstmals durchgeführten kleinen Walz für ihre überdurchschnittlichen Leistungen. Sie wurde zur Erfolgsstory und könnte sich zu einem Motivationsmotor für zukünftigen Nachwuchs mausern.

von Marcel Baud

Urheber der kleinen Walz* sind hiesige Spenglerpersönlichkeiten, die genau wissen, wie man Dinge ins Rollen bringt. Allen voran Urs Fretz, seines Zeichens Berufsschullehrer an der BBW, der mit Martin Truninger (Vorstandsmitglied suissetec Nordostschweiz) ausheckte, wie sich trotz grotesk kurzem Vorlauf von nicht einmal zwei Monaten ein solches Goodie für die leistungsstärksten Lernenden aus dem Boden stampfen liesse.

Die lieben Formalitäten – und die Finanzierung

Urs Fretz brachte es fertig, rechtzeitig alle für das Projekt nötigen Formalitäten von Arbeits-

bewilligungen bis zu versicherungstechnischen Fragen zu klären. Auch beim Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich musste er zuerst grünes Licht einholen. Bei der nicht unerheblichen Sicherstellung der Finanzierung stand ihm Martin Truninger zur Seite, der die Unterstützung der Nordostschweizer suisselec Sektion zusicherte, falls es die Situation erfordern würde.

Ebenso unkompliziert war es, Betriebe im deutschsprachigen Ausland zu finden, die den drei volljährigen Spenglerlernenden für vier Wochen Gastrecht und interessante Werkaufträge bieten würden. Ein Anruf Martin Truningers bei Claudio Cristina genügte: Das Mitglied des Fachbereichsvorstands Spengler | Gebäudehülle bei suisselec liess seine Kontakte im internationalen Spengler- und Klempnerverband ibb spielen. Trenkwald & Partner, Pfitsch (IT, Südtirol); Leib GmbH, Moorenweis (D) und Johann Eppler KG, Wien (A) – dies die Adressen, die Laura, Nicole und Nino willkommen hiessen und ihre Stage ermöglichten.

Für die Organisation und die Umsetzung als äusserst hilfreich erwies sich laut Urs Fretz die Stiftung Movetia mit Sitz in Bern. Die Agentur

für Austausch und Mobilität wurde 2016 unter der Schirmherrschaft des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) ins Leben gerufen. Dank ihrer Unterstützung musste die Nordostschweizer Sektion letztlich nicht mit dem Portemonnaie für die kleine Walz einspringen. Die Movetia übernahm die Anreise sowie alle weiteren Nebenauslagen der Lernenden.

Und das Resultat?

Urs Fretz bespricht mit seinen Kollegen aus der Spenglerszene immer wieder, wie man die Lehre noch attraktiver gestalten könnte. «Vielleicht wird die Aussicht auf Auslandsaufenthalte zum verlockenden Zuckerchen», wagt er eine Prognose, «und zwar für die Berufsschule genauso wie die Lehrbetriebe und, am wichtigsten, den Spenglernachwuchs selbst.»

Nach der Bilanz im Nachgang der Aktion gefragt, fasst er fast euphorisch zusammen: «Diese jungen Menschen haben sich innert vier Wochen enorm weiterentwickelt.» Sie hätten durch den Aufenthalt ihr Selbstbewusstsein gefördert, einen regelrechten Reifesprung vollzogen. «Und das ist, was eine Lehre eben

auch erbringen muss», so Fretz, «nicht nur einen Beruf zu erlernen, sondern auch den Weg in die Selbstständigkeit aufzuzeigen und dabei Verantwortung zu übernehmen. Ein Aufenthalt im Ausland ist hierzu das ideale Mittel.»

Schon heute plant er, «die Pioniere» als Botschafter für die kleine Walz in Nachfolgeklassen einzuladen, damit sie von ihren Erlebnissen und Erfahrungen berichten. Davon profitierten auch die Heim-Lehrbetriebe, welche die Aussicht auf die kleine Walz für zukünftigen Nachwuchs auf ihre Visitenkarte schreiben dürfen.

Laut Urs Fretz ist die zweite Austragung für 2024 und die folgenden Jahre bereits aufgegleist. Gerne würde er zukünftig noch eine grössere Anzahl seiner Schützlinge nach Deutschland, Österreich und nach Südtirol schicken. «Aber nur die Guten», betont er. Es soll ja schliesslich ein Ansporn bleiben. Letztlich hofft der Winterthurer Berufsschullehrer, dass sich die Initiative herumspricht und, wer weiss, – dereinst zum Zuckerchen für Spenglerlernende über den Raum Winterthur hinaus wird – und, noch weitergedacht, sogar die gesamte Gebäudetechnikbranche ...? ◀

(*in Anlehnung an die traditionellen Wanderjahre von Handwerkern)

Die Stimmen der Lernenden

«Am liebsten wäre ich noch geblieben»

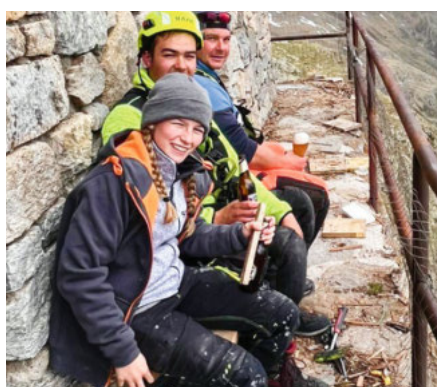
Es war der Hammer, einfach mega. Ich würde jedem empfehlen, so etwas zu machen, wenn sich die Gelegenheit bietet.

Die Arbeit begann mit einem Riesenhilighlight, denn schon am zweiten Tag durfte ich mit dem Heli hoch zur Teplitzer Hütte zur Arbeit fliegen. Mit den Leuten hatte ich es super. Sie unternahmen in der Freizeit viel mit mir. Von den Trenkwalders wurde ich wie ein Familienmitglied behandelt, so feierten wir etwa gemeinsam den Geburtstag der Tochter. Und einer meiner neuen Arbeitskollegen lud mich sogar zu seiner Hochzeit ein.

Eigentlich habe ich erst an dem Sonntag, an dem ich in Pfitsch ankam, realisiert, was das nun für mich bedeutet. Meine Mutter hat mich hingefahren, und da war dann schon ein Abschiedsschmerz. Doch schon nach einer halben Woche war das überwunden.

Gewohnt habe ich in einer super Wohnung der Unternehmerfamilie, mit allem Drum und Dran. Von dort aus fuhr ich jeweils innert fünf Minuten mit dem Velo in den Betrieb zur Arbeit.

Insgesamt empfand ich alles etwas ruhiger als zu Hause. Die Leute gehen mit Druck anders, gelassener um.



Pause mit Fernsicht. Laura Koller bei einem Einsatz auf der Teplitzer Hütte.

Die Berufsschule erfolgt hier im Blockunterricht. Einmal durfte ich mit nach Brixen, um dort reinzuschnuppern. Am liebsten wäre ich noch etwas geblieben, auch wegen der vielen Freundschaften, die sich in Südtirol ergeben haben. **Laura Koller**

«Mich selbst besser kennengelernt»

Ich wollte etwas anderes sehen, auch einen anderen Betrieb und andere Techniken kennenlernen. In meinem Gast-Lehrbetrieb wurde zum Beispiel mehr von Hand gearbeitet. Interessant fand ich auch, wie auf einer Baustelle mit dem Kran eine Falzmaschine direkt aufs Dach gebracht wurde, um gleich dort die Teile vorbereiten zu können.

Im Betrieb fühlte ich mich sehr gut aufgenommen. Moorenweis selbst hat nur 3000 Einwohner. München ist etwa eine Stunde entfernt. Wir erledigten auch dort Aufträge, zum Beispiel in der Grossmarkthalle. Längere Anfahrten zu den Baustellen waren normal.

Nebst der Arbeit erlebte ich einiges, was das Land und auch verschiedene Menschen anbelangt. Zum Beispiel wohnte ich während meines Aufenthalts mit Maryna, einer Geflüchteten aus der Ukraine, in einer WG zusammen. Manche Wörter im bayerischen Dialekt musste ich zuerst kennenlernen. Andererseits fanden meine neuen Kollegen den Begriff «Znüni-

pause» so lustig. Vor allem, weil sie diese morgendliche Unterbrechung gar nicht kennen. Ich war noch nie so lange von zu Hause fort. Das erste Wochenende war etwas schwierig, und dann war auch noch ein Feiertag. Es wurde aber schnell unterhaltsamer. Ich durfte mit Mitarbeitenden ausgehen und besuchte unter anderem den traditionellen Umzug eines Burschenvereins in einer Nachbargemeinde. Man besorgte mir dafür sogar ein Dirndl. Die kleine Walz würde ich sofort wieder machen. Das sind unbezahlbare Erfahrungen, bei denen ich mich selbst besser kennenlernte.

Nicole Oswald



Freizeit in Bayern: Nicole Oswald (rechts) mit «Kleine-Walz-Chef» Ulrich Leib (links), seiner Familie und WG-Partnerin Maryna (2. von rechts)

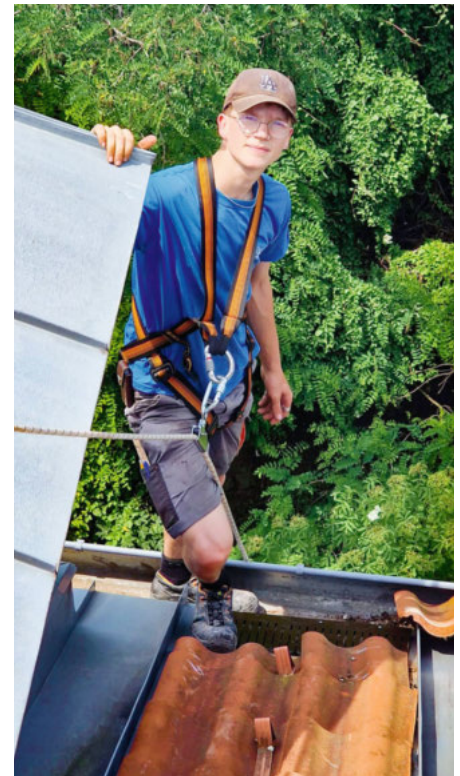
«Andere Dimensionen»

Ich nahm sehr spontan teil. Denn mir war sofort klar, eine solche Chance bekommst du kein zweites Mal. Nach Wien bin ich mit dem Zug gereist. Die Firma ist ein Traditionsbetrieb, mitten in der Stadt.

Ich kannte es schon, von zu Hause fort zu sein, da ich schon früher einmal einen einjährigen Sprachaufenthalt in Panama absolviert hatte. Arbeitstechnisch stellte man anfangs keine grossen Erwartungen an mich. Bald merkten die Verantwortlichen aber, was ich schon alles beherrsche. Von da an wurde ich voll eingebunden. Bestimmte Werkzeuge werden in Österreich anders genannt. Aber das lernt man schnell. Oft konnte ich auch erahnen, was die Begriffe bedeuten.

Ich hatte eine kleine Wohnung, direkt gegenüber der Werkstatt. Von dort aus konnte ich Wien gut erkunden. Das sind halt schon andere Dimensionen. Optisch gefiel mir die Stadt ausgezeichnet. Es gibt aber auch viele Obdachlose und Drogenabhängige. Eindrücklich waren auch die Erzählungen eines afghanischen Flüchtlings, der seit drei Jahren hier lebt und mit dem ich teilweise auf dem Bau zusammenarbeitete.

Vier Wochen ohne Freundin, Kollegen und meinen Handballsport waren lang. Umso schöner war natürlich, als mich an einem der Wochenenden meine Freundin besuchte.



Nino Brodbeck fühlt sich auch auf Wiener Dächern wohl.

Ich könnte mir gut vorstellen, nach der Lehre einmal längere Zeit im Ausland zu arbeiten, dann aber vielleicht in Australien.

Nino Brodbeck

Die «Möglichmacher»

Die kleine Walz wäre nur eine interessante Idee geblieben, hätten nicht Spenglerunternehmen im In- und Ausland das Projekt tatkräftig unterstützt.

Einerseits die hiesigen Betriebe, die ihren Lernenden den einmonatigen Aufenthalt gewährten, andererseits jene Firmen, die Laura, Nicole und Nino in ihren Spengleralltag aufnahmen und betreuten. Hier die Kommentare von Valentin Schnyder (Heim-Lehrbetrieb) und Peter Trenkwald (Gast-Lehrbetrieb) – stellvertretend für alle Beteiligten.

«Hoffentlich werden sie so richtig neidisch»

Für Projekte, die nicht 08/15 sind, bin ich immer zu haben. Es war klar, dass wir unserer motivierten Lernenden so etwas Spezielles ermöglichen würden. Glückliche Mitarbei-

tende sind in unserer Firmengeschichte das wichtigste Gut. Unser 2023er-Motto heisst «Freud ha». Laura Kollers Exkursion passte perfekt dazu. Sie wird bestimmt ihren Altersgenossen von ihren Abenteuern in Südtirol erzählen. Hoffentlich werden ihre Kollegen so richtig neidisch und wollen dann unbedingt auch Spengler werden. Wenn wir mit solchen Aktionen beitragen, dass junge Berufsleute wie Laura auch nach der Lehre ihrem Handwerk treu bleiben und sogar noch jemanden für eine Ausbildung begeistern, gewinnt die ganze Branche!

**Valentin Schnyder,
Spenglerei Schnyder AG, Elgg ZH**

«Vom ersten Tag an eine von uns»

Lebensfreude, Lust auf Neues und Lernen von anderen – so bleibt uns Laura in Erinnerung. Sie hat mit ihrem offenen Wesen wesentlich zur guten Stimmung in unserem Team beigetragen. Wir betreiben internationalen Austausch mit Lernenden und Gesellen schon seit über zehn Jahren. Das ist für alle Beteiligten immer eine Bereicherung, da verschiedene Mentalitäten, Sprachen und Techniken ins Spiel kommen. Dies hilft in der Entwicklung der eigenen Mitarbeitenden und auch dem Unternehmen selbst, da die Grenzen des Denkens erweitert werden. Eine Integrationsphase gab es nicht, Laura war vom ersten Tag an eine von uns! Kosten-Nutzen-Rechnungen sind hier übrigens fehl am Platz, man muss es einfach machen. Der Mehrwert überwiegt den Aufwand bei Weitem.

**Peter Trenkwald,
Trenkwald & Partner GmbH,
Pfitsch IT, Südtirol**

Schnuppern!



Nachdem suissetec im Frühjahr eine nationale Imagekampagne mit Fokus Solar lanciert hat, stellen wir jetzt eine besonders wichtige Zielgruppe in den Mittelpunkt unserer Kommunikation: den Gebäudetechniknachwuchs. Die Kampagne fordert die Jugendlichen dazu auf, in einem Beruf der Gebäudetechnik eine Schnupperlehre zu absolvieren.

von Helena Montag

Die neue Nachwuchskampagne fokussiert auf die Zielgruppe der Jugendlichen im Berufswahlalter. Das Hauptkommunikationsmittel ist ein Videoclip, in welchem echte Filmbilder mit animierten Illustrationen kombiniert werden. Durch die Animationen wird zudem ein roter Faden zur Solarkampagne vom Frühling geschaffen. Bei der Kampagne steht aber nicht etwa das Thema Solar im Vordergrund – viel mehr zielt sie auf alle Berufe der Gebäudetechnik ab. Sie soll die Jugendlichen dazu ermuntern, in einem unserer Berufe zu schnuppern.

Online volle Kraft voraus

Die Werbemassnahmen der Kampagne starten Mitte September 2023 und sind speziell auf die Kanäle der jungen Zielgruppe ausgerichtet. So steht neben YouTube und Instagram vor allem auch TikTok als eine der Hauptplattformen der Kampagne im Mittelpunkt. Damit auch

die Beeinflusser der (hoffentlich) zukünftigen Gebäudetechniker die Kampagne sehen – und vielleicht sogar ihren Sprösslingen zeigen! –, wird ein Teil des Mediabudgets auch auf Facebook eingesetzt. Mit dieser Aufteilung der Onlinekanäle sind somit sowohl die Haupt- als auch die Nebenzielgruppe optimal abgedeckt.

Gemeinsam zum Ziel

Die Kampagne wird von suissetec dreisprachig über alle Landesteile ausgestrahlt. Damit die (Kommunikations-)Wirkung noch grösser ist, können suissetec Sektionen und Mitglieder als Multiplikatoren die Kampagne mit pfannenfertigen Vorlagen unterstützen. Je mehr Reichweite wir gemeinsam erzielen, desto grösser die Resonanz bei den Jugendlichen. So stellt suissetec den Sektionen wie auch den Mitgliedsbetrieben neben dem Hauptclip (in diversen Formaten) auch passende Bilder sowie

Inseratevorlagen zur Verfügung. Denn eines ist klar: Nur gemeinsam schaffen wir es, möglichst viele Junge auf unsere Berufe aufmerksam zu machen – zum Schnuppern in der Gebäudetechnik zu bewegen und im besten Fall zukünftig zu stolzen Gebäudetechnikprofis auszubilden.

TOPLEHRSTELLEN.CH

INFO

Departement Marketing & Kommunikation,
kommunikation@suissetec.ch
+41 43 244 73 00

Illustration: Freepik.com

«Ohne sie könnten wir viele Stellen nicht mehr besetzen»

Seit 2018 haben Migranten in der Schweiz die Möglichkeit, eine Integrationsvorlehre (Invol) zu absolvieren – unter anderem in der Gebäudebranche. Dort macht man positive Erfahrungen mit diesem Modell.

von Fabrice Müller

Aala Eddin Kabani ist aus Syrien geflüchtet. Zuerst nach Jordanien. Von dort über die Türkei in die Schweiz. Der 40-Jährige arbeitete in Syrien als Elektromonteur. Doch sein Diplom wurde in der Schweiz nicht anerkannt. Die Firma Nussbaumer Elektro AG in Baar bot ihm die Möglichkeit, eine Ausbildung zum Elektroinstallateur zu absolvieren. «Das war eine intensive Zeit», erinnert sich Aala Eddin Kabani, «alles war neu für mich, vor allem die Sprache.» Das Fachliche hingegen, von Mathematik über Physik bis Elektrotechnik, war ihm von seiner Ausbildung in Syrien bereits bekannt. «Dank der tollen Unterstützung meines Lehrbetriebs habe ich die Ausbildung geschafft», freut sich der Handwerker.

Beitrag gegen Fachkräftemangel

Seit etwa neun Jahren arbeitet Roman Müller, Inhaber und Geschäftsführer der H. Müller Elektro AG in Rotkreuz sowie der Nussbaumer Elektro AG in Baar, mit Migranten zusammen. «Ich möchte diesen Menschen eine Chance geben, bei uns beruflich Fuss zu fassen und eine Existenz aufzubauen», begründet der Unternehmer sein Engagement. Zugleich sei es ein Beitrag gegen den Fachkräftemangel, von dem auch die Elektrobranche betroffen ist. Durch die Vermittlung über die Integrationsvorlehre Invol ermöglichte das Unternehmen jungen Männern aus Ländern wie Eritrea oder Irak eine Ausbildungsmöglichkeit – nachdem diese einen Eignungstest und eine Schnupperlehre absolviert hatten.

Vorbereitung auf schulische Grundbildung

Ziel des einjährigen Programms Invol ist es, den teilnehmenden Geflüchteten und zugewanderten Personen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II grundlegende Kompetenzen im Hinblick auf eine berufliche Grundbildung zu vermitteln. Dabei soll möglichst auf den Vorerfahrungen und Kenntnissen der Teilnehmenden aufgebaut werden. Das Programm startete 2018 als Pilotprojekt und wird ab 2024 verstetigt.

Seit 2018 bietet auch die Firma Schenker Storen AG in Schönenwerd im Rahmen des Invol-Programms Ausbildungsplätze für Migranten an. «Wir sind offen für diese Menschen, denn ohne sie könnten wir viele unserer Stellen nicht mehr besetzen», erklärt Thomas Rykart, Leiter Ausbildung bei Schenker Storen. Das Unternehmen bietet den Migranten die Möglichkeit, sich zu Storenmontagepraktikern EBA ausbilden zu lassen. Davon profitierte zum Beispiel ein junger Afghane, der als Praktikant begonnen und danach erfolgreich die EBA-Lehre zum Storenmontagepraktiker abgeschlossen hat. «Er war hoch motiviert und hatte klare Ziele», erzählt Thomas Rykart. Der 32-jährige Afghane habe nochmals zwei Jahre in die Ausbildung investiert und per Juni 2023 die Lehre als Storenmontagepraktiker EFZ abgeschlossen. Er arbeite seitdem bei Schenker Storen in der Montage.



«Dank der tollen Unterstützung meines Lehrbetriebs habe ich die Ausbildung geschafft.»

Aala Eddin Kabani



Roman Müller, Inhaber und Geschäftsführer der H. Müller Elektro AG in Rotkreuz sowie der Nussbaumer Elektro AG in Baar.

«Betriebe, die einen Invol-Ausbildungsplatz anbieten wollen, verfügen idealerweise über Erfahrungen als Lehrbetrieb», sagt Tsewang Tsering, Co-Projektleitung Integrationsvorlehre beim Staatssekretariat für Migration (SEM). Teilnehmen könnten aber auch andere geeignete Betriebe. Wichtig seien eine gute Begleitung und die Unterstützung im Team. Bei administrativen Angelegenheiten sowie bei Fragen oder Problemen würden die Betriebe von einer kantonalen Ansprechperson unterstützt.

Hohe Zufriedenheit

Die Nachfrage vonseiten der Unternehmen ist offenbar gross. 2021/2022 wurden 750 Personen ausgebildet. Seit Beginn des Programms absolvierten über 3000 Personen eine Invol in verschiedenen Berufsgruppen. «Gemäss der begleitenden Evaluation ist die Zufriedenheit bei den Unternehmen hoch», freut sich Tsewang Tsering. Dies kann Beat Waeber, Geschäftsleiter der RIEDO Klima AG in Düringen, bestätigen: «Wir machen gute Erfahrungen mit der Integrationsvorlehre. Die jungen Leute sind sehr motiviert – schliesslich geht es bei ihnen ums Überleben. Zudem zeigen sie sich sehr loyal gegenüber dem Unternehmen, das für sie wie eine Familie ist.»

Das 1962 gegründete Familienunternehmen arbeitet seit Jahren regelmässig mit Migranten zusammen, sei es für die Vorlehre oder für Ausbildungen zum Heizungs- oder Sanitärinstallateur, Lüftungsanlagenbauer oder Gebäudetechnikplaner. Jüngst hat ein junger Mann aus Eritrea nach der Ausbildung zum Sanitärinstallateur die Lehre als Gebäudetechni-



Beat Waeber, Geschäftsleiter der RIEDO Klima AG in Düringen und Zentralvorstand von suissetec.

«Wir machen gute Erfahrungen mit der Integrationsvorlehre. Die jungen Leute sind sehr motiviert – schliesslich geht es bei ihnen ums Überleben.»

Beat Waeber

nikplaner angehängt. Die Hälfte der jährlich neun Lernenden von RIEDO Klima verfügt laut Beat Waeber über einen Migrationshintergrund. «Dieses Engagement für Migranten ist Teil der Grundhaltung unseres Unternehmens. Gleichzeitig leisten wir dadurch einen Beitrag gegen den Fachkräftemangel», sagt der suissetec Zentralvorstand.

Rasche Sprachfortschritte

Mit welchen Herausforderungen sehen sich die Beteiligten der Integrationsvorlehre konfrontiert? «Meist sind es mangelnde Sprachkenntnisse vor allem im Berufsfeld, die am Anfang für Kommunikationsprobleme sorgen können», berichtet Sara De Ventura, Co-Projektleiterin Invol beim SEM. Deshalb können je nach Berufsfeld unterschiedliche Sprachanforderungen definiert werden. «Die meisten Teilnehmenden machen innerhalb eines Jahres grosse Sprachfortschritte, insbesondere in der Betriebskommunikation und im Vokabular des Berufs.» <

Das Invol-Programm

Im Fokus der einjährigen Integrationsvorlehre Invol steht die Vermittlung von sprachlichen und schulischen Grundkompetenzen, von kulturellen Normen und Werten, von überfachlichen Kompetenzen, berufsbezogenen Grundfertigkeiten und Grundlagenwissen sowie das Ermöglichen von Arbeitserfahrungen in einem Betrieb im angestrebten Berufsfeld. «Mit diesen Elementen werden die Teilnehmenden praktisch und schulisch solid auf eine berufliche Grundbildung vorbereitet», erklärt Tsewang Tsering vom Staatssekretariat für Migration (SEM).

Zum Invol-Programm zugelassen sind anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B/F), vorläufig aufgenommene Personen, Personen mit Schutzstatus S sowie Personen aus EU/Efta- und Drittstaaten. Für die Organisation und die Umsetzung des Programms sind die Kantone (bzw. die kantonale Berufsbildung) verantwortlich.

sem.admin.ch/invol

INFO

suissetec Merkblatt «Integration von ausländischen Jugendlichen und Ansprechpersonen»:



suissetec.ch/toplehrmeister



Bahn frei für den Bildungskoach

Zur Frühjahrs-Delegiertenversammlung vom 23. Juni reisten Sektionsvertreter und Angehörige des Zentralverbands in die Oberwalliser Zentrumsstadt Visp. Ein Kernthema bildete die Einführung eines nationalen Bildungskoachs, dem die 96 Delegierten in der Lonza Arena mit grossem Mehr zustimmten.

von Marcel Baud

Traditionsgemäss werden bei der Frühjahrs-DV abwechselnd alle Landesteile besucht. Dieses Jahr boten die Walliser Alpen die Kulisse für die 2023er-Ausgabe des Kongresses mit Delegiertenversammlung sowie Abendprogramm in Visp und dem samstäglichen Ausflug in Zermatt. Frank Wenger, Präsident der Sektion Oberwallis, liess es sich nicht nehmen, die suissetec Familie persönlich in seiner Heimat willkommen zu heissen, dem (Zitat) «Eldorado der Gebäudetechnik».

Zukunftsweisender Entscheid

«Es geht um die Lernenden und die Branche», leitete der suissetec Bildungsverantwortliche Alois Gartmann in das Projekt ein, das seit

mehr als vier Jahren umfangreich diskutiert, in Workshops vorbereitet und nun den Delegierten zur Abstimmung vorgelegt wurde.

Bei der Investition und damit der Vorleistung in den Bildungskoach gehe es namentlich darum, das Niveau der gesamten Branche und ihrer Ausbildungskultur langfristig anzuheben und damit den Herausforderungen hinsichtlich Lehrabbrüchen, Durchfallquoten und dem Fachkräftemangel zu begegnen. Dafür brauche es diese fundamentale Neuerung, indem Bildungskoachs mit den Betrieben und ihren Ausbildungsverantwortlichen in den Dialog treten, dabei Verbesserungsmaßnahmen besprechen, diese protokollieren und auswerten.

Das Konzept sieht vor, dass alle rund 2070 Lehrbetriebe jährlich von einem Bildungskoach besucht und auditiert werden. Sie sind ausschliesslich dazu da, die Ausbildungsverantwortlichen der Betriebe zu unterstützen – also nicht die Lernenden.

Die Organisation der regional rund ein Dutzend Coachs obliegt den Sektionen. Der Zentralverband kümmert sich um die Qualitätskontrolle, organisiert den Erfahrungsaustausch in Erfahrungsgruppen, erfasst die Resultate in einer zentralen Datenbank und sorgt für die interne und die externe Kommunikation.

Finanziert wird der Bildungskoach mit jährlich wiederkehrend 900 000 Franken durch die Sektionen und mit 250 000 Franken durch den

Zentralverband, der zudem für den Initialaufwand in der Grössenordnung von 150 000 Franken aufkommt.

Natürlich konnte Alois Gartmann keine Erfolgsgarantie abgeben. Er blickte aber in seinen Ausführungen auf erste erfreuliche Resultate der Sektion Aargau, in der die Bildungscoachs bereits eingeführt sind und die Lehrabbruchquoten in den vergangenen zwei Jahren auf 10 Prozent gesenkt werden konnten (schweizerweiter Durchschnitt: 20 Prozent).

Bei der Diskussion griffen verschiedene Sektionsvertreter zum Mikrophon. Auch wenn einige Detailspekte des Projekts, wie bei einem derart umfassenden Vorhaben normal, kritisch hinterfragt wurden, plädierten sie in der Mehrheit klar für die neue Funktion. Die Delegierten folgten den Empfehlungen und gaben der flächendeckenden Einführung des Bildungscoachs in der Schweiz und in Liechtenstein mit grossem Ja-Anteil ihren Segen.

«Ein Meilenstein mit Signalwirkung», kommentierte Alois Gartmann das Abstimmungsergebnis, «hoffentlich mit Vorbildcharakter weit über unsere Branche hinaus.»

Für ein wirtschaftsfreundliches Umfeld

Daniel Huser freute sich im Namen des gesamten Verbands über die Annahme des Klima- und Innovationsgesetzes durch das Stimmvolk Ende Juni. «Das Engagement der Gebäudetechnikbranchen geht jetzt erst recht weiter», appellierte der Zentralpräsident an die Delegierten. Dies vor dem Hintergrund des Krieges in der Ukraine, den Turbulenzen an den Finanz- und Energiemärkten sowie den Problemen bei den Lieferketten. Inzwischen sei allen bewusst, dass sich unser Land von einseitigen Abhängigkeiten in der Öl- und Gasversorgung befreien müsse. Swisness brauche es hier mehr denn je. Die Gebäudetechniker seien mit innovativen Lösungen an vorderster Front dabei, wenn es darum gehe, Häuser klimafreundlich und emissionsfrei zu heizen und das Warmwasser mit erneuerbarer Energie zu erzeugen.

Politisch plädierte der Zentralpräsident für die Stärkung der Schweiz auf diversen Ebenen, jedoch mit Realitätssinn, damit auch kommende Generationen eine hohe Lebensqualität geniessen könnten. Dabei sieht Huser vorwiegend in der Förderung des dualen Bildungssystems sowie der Forschung und Innovation wichtige Pfeiler, jeweils im Einklang mit den aktuellen Verhältnissen der Berufswelt.

Zweitens gelte es, die Wirtschaft zu stärken und damit den Wohlstand zu sichern. Für die hohe Erwerbsbeteiligung und die tiefe Arbeitslosigkeit bleibe dabei ein liberales Arbeitsrecht essenziell. Als drittes zentrales Anliegen nannte er die nachhaltige Finanzierung der Sozialwerke. Die Sozialversicherungen müssten weiterhin die Voraussetzungen dafür schaffen, dass sich



Foto: Jasmine Zwicki

« Der Bildungscoach ist ein Meilenstein, hoffentlich mit Vorbildcharakter weit über unsere Branche hinaus. »

Alois Gartmann

Erwerbsarbeit auch lohne. Hierzu seien diese Institutionen konsequent an die demografischen Entwicklungen anzupassen – der Reformbedarf gelte allseits als unbestritten. Mit Blick auf die bevorstehenden Parlamentswahlen rief der Zentralpräsident dazu auf, klugen Köpfen die Stimme zu geben – solchen, welche die genannten Themen voranbrächten und sich generell für ein liberales, wirtschaftsfreundliches Umfeld in der Schweiz starkmachten.

Krisen belasten Jahresrechnung

suissetec Vizepräsident Viktor Scharegg präsentierte das Geschäftsjahr 2022, das als eines der schlechtesten Börsenjahre seit Langem in die Geschichte eingehe. Die weltweit deutlich nachlassenden Aktienmärkte hätten auch die Verbandsrechnung stark geprägt, die Finanzanlagen gaben im Berichtsjahr um 14 Prozent nach. Mit rund 2,2 Mio. Franken wies suissetec zum zweiten Mal in ihrer Geschichte einen Verlust aus.

Die deklarierten Verbands- und Bildungsbeiträge der Mitglieder in Höhe von knapp 11,8 Mio. Franken sorgten für rund ein Drittel des Betriebsertrags. Erfreulicherweise ist suissetec um 31 Mitglieder auf insgesamt 3586 gewachsen, was in diesem Bereich zu einem Ertragsüberschuss von 2,2 Prozent zum Vorjahr führte.

Nebst vielen positiven Entwicklungen bleibe die Summe der Lernenden die grosse Herausforderung, so Scharegg. Deren Anzahl habe

innert Jahresfrist um 320 auf 4230 abgenommen (ohne Kantone VD, VS und GE). Der Verband unternehme nach wie vor umfangreiche Anstrengungen, um qualifizierten und motivierten Berufsnachwuchs zu rekrutieren, so Scharegg und räumte ein: «Uns allen ist klar, dass zur Sicherstellung der Zukunft unserer Branche eine ausreichende Anzahl Lernender unabdingbar ist.»

gebäudetechniker24.ch erfolgreich gestartet

Anfang Jahr lancierte suissetec den nationalen Pikettdienst für gebäudetechnische Notfälle. Zentralvorstand Beat Waeber zog ein erstes, sehr positives Fazit. Seit Beginn seien bei gebäudetechniker24.ch etwa 800 Anrufe entgegengenommen worden – wie erwartet mehrheitlich am Wochenende. Bei etwa 90 Kontakten habe es sich tatsächlich um Notfälle gehandelt. Ebenso seien die Vermarktungsaktivitäten für den Dienst erfreulich angelaufen, etwa durch die suchmaschinenoptimierte Webseite, Google Ads oder diversem Marketingmaterial wie Hinweisklebern, die direkt auf entsprechenden Geräten der Kunden platziert werden können. Seit dem Start hätten sich bereits rund 50 zusätzliche Firmen entschieden, ebenfalls am Pikettdienst teilzunehmen. Somit sind aktuell 420 Unternehmen mit dabei. «Weitere Anmeldungen», so Waeber, «seien selbstverständlich hochwillkommen.» <

Viel «Wallis» am Rahmenprogramm

Hüttenromantik und Matterhornblick

Für die Gestaltung des Abends nach der Delegiertenversammlung und den Ausflug am Samstag liess sich das suissetec Eventteam Neuerungen und Überraschungen einfallen. Statt der klassischen Gala in edlem Zwirn wurde das Dinner in der Arena als lockerer Walliserabend mit Mini-Chaletdorf und regionalen Spezialitäten, inklusive Cholera (Gemüsekuchen mit Lauch), ausgetragen – musikalisch untermalt von «Z'Hansrüedi», dem Lokalmatador mit unendlichem Songrepertoire, und Auftritten der Formation «The Blackouts», einer Tanz- und LED-Show, welche die rund 400 Gäste begeisterte.

Die offizielle Meisterfeier fand in diesem Jahr erneut als eigenständiger Anlass statt (Seite 18). Dennoch wurden die Absolventen auch nach Visp eingeladen und mit Applaus auf der Bühne geehrt. Ebenso wie Angehörige von Mitgliedsbetrieben, die dieses Jahr ihre 100-jährige Verbandszugehörigkeit feiern durften (Seiten 23/24).

Das «Horu» in voller Pracht

Die Ausflugswilligen der suissetec Gemeinde reisten noch am Freitagabend per Car und Zug nach Zermatt. Sie sollten es nicht bereuen, denn sie wurden am Samstag mit Kaiserwetter und freiem Blick aufs Matterhorn belohnt. Die Ausflüglerfraktion bewies mit einer Bergwanderung über 750 Höhenmeter auf die Sunnegga ihre Fitness, während sich andere für die weniger schweisstreibende Bergbahn entschieden. Angeleitet von Guides unternahm jene Gruppe eine Rundwanderung durch die idyllische Alpenlandschaft und liess sich bei Zwischenstopps in gediegenen Bergrestaurants mit lokalen Köstlichkeiten verwöhnen. Natürlich durfte zu guter Letzt das Walliser Nationalgericht nicht fehlen: Ein feines Raclette bildete für alle der insgesamt rund 300 «Teilzeitbergler» den krönenden Abschluss. (baud) ◀

Privilegiert, Teil der Branche zu sein

«Heute haben wir die grosse Chance, ein Zeichen zu setzen, dass wir die Lernenden ernst nehmen», machte sich Rolf Mielebacher an der Frühjahrs-Delegiertenversammlung für den Bildungscoach stark. Der 53-Jährige amtiert seit diesem Jahr als Zentralvorstand bei suissetec und steht als Präsident der Bildungskommission vor. Im Interview erklärt er, weshalb es den Bildungscoach braucht und warum ihm die Weiterbildung so wichtig ist.

Interview: Marcel Baud

Herr Mielebacher, welche ersten Eindrücke haben Sie von Ihrer Arbeit im suissetec Führungsgremium?

Von meinen Kollegen wurde ich herzlich aufgenommen. Es wird intensiv diskutiert und argumentiert, aber immer professionell und im Sinne der Sache. Die Arbeit im und mit dem Zentralvorstand macht mir viel Freude, es herrscht durchwegs eine positive Stimmung, und langsam komme ich auch in der Themenwelt an. Nicht zuletzt kann man natürlich viel für sich persönlich an Erfahrungen mitnehmen.

Was hat Sie dazu bewogen, sich für die Aufgabe zur Verfügung zu stellen?

Ich habe das grosse Privileg, Teil einer äusserst spannenden und zukunftsfähigen Branche zu sein, unter anderem auch dank unserem Bildungssystem. Mein Engagement im Zentralvorstand sehe ich auch als Möglichkeit, etwas zurückzugeben und dieses wirk-

Fotos: Jasmine Zwick



INFO

Bildimpressionen zu DV/
Kongress/Ausflug:
suissetec.ch/kongress2023





Rolf Mielebacher ...

... ist 1970 geboren, hat seine Karriere mit der Lehre als Heizungszeichner gestartet und sich mit Studien zum Maschineningenieur und Masterabschlüssen in Betriebswirtschaft und Wirtschaftsrecht weitergebildet. Seinen gesamten beruflichen Werdegang hat er in der Gebäudetechnik absolviert, seit 1999 bei der Amstein + Walthert Holding AG. Im Unternehmen mit 1100 Mitarbeitenden trägt er heute als COO die operative Verantwortung. Rolf Mielebacher wohnt in Wallisellen, ist verheiratet und Vater einer Tochter.

lich grossartige Bildungssystem weiterentwickeln zu können. Ein anderes meiner Anliegen ist, uns mehr als eine Branche zu sehen und uns auch so zu verhalten. Denn nur gemeinsam werden wir Lösungen für die aktuellen und die kommenden Herausforderungen finden.

In der Bildung ist suissetec auf mehreren Bühnen aktiv. Wo werden Sie am meisten gebraucht?

In der Tat laufen viele Projekte. Kein Projekt, aber eine grosse Aufgabe ist eine doch vermehrt feststellbare Resistenz unserer Branche gegenüber der Weiterbildung. Wir müssen versuchen, dieser mit neuen Formaten und Inhalten zu begegnen. Gleichzeitig gilt es, den Arbeitgebenden aufzuzeigen, wie zentral es ist, ihre Mitarbeitenden in Weiterbildungen zu entsenden oder diese bei solchen zu unterstützen. Denn Weiterbildung ist wesentlich für das Weiterkommen der Branche, die

Sicherstellung der Qualität und Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden.

Der Bildungscoach wurde an der DV genehmigt. Warum braucht es ihn flächendeckend?

Darüber habe ich mich wirklich sehr gefreut – vor allem auch für die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle, die sich unermüdlich für diesen eingesetzt haben. Wir haben teilweise Qualitätsprobleme in der Bildung. Der Bildungscoach ist nur ein Element, um diesen entgegenzuwirken, aber ein wichtiges. Flächendeckend ist wesentlich, um eine angemessene Qualität in den Branchen sicherzustellen. Auch, um unser Image positiv zu beeinflussen. Zuletzt kann ich nur wiederholen, was ich in Visp sagte: Die Lernenden sind das zukünftige Fundament unserer Branche. Sie werden dereinst Arbeitgebende, Delegierte und Zentralvorstände sein – daher brauchen wir dieses starke Fundament schweizweit.

Was dürfen die Lehrbetriebe vom Bildungscoach erwarten?

Aufgrund des Beschlusses wird es zu Beginn unterschiedliche Ausprägungen des Bildungscoachs in den Sektionen geben. Das ist sicher gut so, da dies auch die unterschiedlichen Bedürfnisse widerspiegelt. Die Lehrbetriebe dürfen mit einer zusätzlichen Unterstützung bei ihrer Ausbildung rechnen. Der Besuch des Bildungscoachs soll keine Kontrolle sein. Die vielen Betriebe, die seit Jahren eine sehr gute Ausbildung sicherstellen, profitieren ebenfalls. Denn wie im Spitzensport gilt auch bei uns: Nur tägliches Training und stetige Verbesserung der Technik halten einen an der Spitze.

Die Rekrutierung ist nun Teil der Vorbereitung. Was muss ein Bildungscoach mitbringen?

Das genaue Profil ist aktuell in Erarbeitung. Wesentlich wird aber sicher sein, Personen zu finden, die mit den Lehrbetrieben auf Augenhöhe sind und ihnen unterstützend zur Seite stehen können. Letztlich geht es ja genau darum: eine vielleicht andere Sichtweise auf bestimmte Dinge einzubringen und als Sparringspartner zu agieren.

Wird der Bildungscoach auch Direktiven geben?

Nein, es ist eine beratende Aufgabe ohne Weisungsbefugnisse. Es ist uns wichtig, das nochmals festzuhalten: Die Verantwortung verbleibt bei den Betrieben. Der Bildungscoach unterstützt diese nur.

Wenn Sie fünf Jahre in die Zukunft blicken könnten: Welche Effekte durch den Bildungscoach würden Sie zum Strahlen bringen?

Wenn wir eine generelle Verbesserung der Ausbildungsqualität und einen besseren Austausch in der Grundbildung erreichen könnten. Ein schöner Nebeneffekt wären motiviertere Lernende, die ein positives Branchenimage ausstrahlen und so die Rekrutierung von Lernenden vereinfachen. Noch mehr freuen würde es mich, wenn eher zurückhaltende Sektionen von den positiven Effekten ermuntert würden, auch auf den Zug aufzuspringen, und zwar nicht nur mit einer minimalen Umsetzungsversion des Bildungscoachs.

Sie sind beruflich stark engagiert – bleibt noch Zeit für Hobbys, oder was bringt Sie privat zum Strahlen?

Ja, sicher, Ausgleich muss sein. Zum Strahlen bringen mich meine Familie und das eine oder andere technische Gadget – nötige oder auch weniger nötige ... (lacht). <

Wehret den Anfängen

Dein Lernender erscheint zum dritten Mal zu spät zur Arbeit. Zudem beschäftigt er sich neuerdings lieber mit dem Handy als mit seinen Aufträgen. Du als seine Ausbilderin tust das einzig Richtige ...



Noch am gleichen Tag lädst du ihn zum Gespräch. Denn gerät dein Lernender aus der Spur, ist schnelles und entschlossenes Gegensteuern matchentscheidend. Wartest du zu lang, betrachtet er sein Verhalten als geduldet und wird die Grenzen weiter ausloten – eine normale Angewohnheit von Pubertierenden (und oftmals auch von Erwachsenen).

Zum hormonell befeuerten Sturm in Körper und Seele erleben Menschen in der Adoleszenz erste Hochs und Tiefs mit Beziehungen, finden meist alles daneben (cringe), was Erwachsene im Allgemeinen und Eltern im Speziellen von sich geben – und treffen Entscheidungen mehr aus einem spontanen Gefühl als mit Vernunft und logischer Überlegung. Gerade weil sie noch mitten im Reifeprozess stehen, verhalten sich Menschen um die 16 Jahre mitunter nicht so, wie es für sie gut wäre. In dieser Phase brauchen sie Orientierung, also Führung und Unterstützung des Erwachsenen, mit dem sie während der

Lehrzeit fast täglich zu tun haben. Hier kommst du ins Spiel: Du als Ausbilderin gehörst zu den wichtigsten Bezugspersonen des Jugendlichen, der mit dem Übertritt aus der Schulwelt in die Realität des Arbeitslebens konfrontiert ist. Auf seinem Weg zum Erwachsenen hältst du eine Schlüsselrolle inne. Du fungierst als Vorbild, vermittelst die geltenden Regeln und machst klar, wo die Grenzen abgesteckt sind. Du sprichst Probleme direkt, konkret und konstruktiv an und vereinbarst mit dem Lernenden auch Ziele, wie sich sein Verhalten verbessern lässt. Diese müssen überprüfbar sein und dienen am bereits vereinbarten Folgetermin als Gradmesser für die Fortschritte. Sei dir immer bewusst: Frühzeitige und ehrliche, aber dennoch wohlwollende Kritik ist niemals Schikane, sondern ein zentrales Element der Wertschätzung, das du dem Lernenden entgegenbringst. Beachte dieses Führungsprinzip. Alles andere wäre Ignoranz. Auf diese Weise wirkst du einer Negativspirale mit Lehrabbruch oder Prüfungsversagen entgegen. Der Lernende wird dir – vielleicht auch erst im Rückblick – äusserst dankbar sein. (baud)

Fünf Toptipps

bei schwierigen Verhältnissen:

1. Positive Grundeinstellung gegenüber dem Lernenden bewahren.
2. Regeln, Standpunkte und Ziele klar vermitteln.
3. Bei Fehlverhalten frühzeitig reagieren, Probleme offen und direkt ansprechen und Gegenmassnahmen mit Zielvereinbarungen definieren.

4. Missstände nicht allgemein, sondern konkret formulieren.
Beispielsweise: «Diese Woche bist du dreimal zu spät gekommen.» statt: «Immer kommst du verspätet.»
5. Nicht drohen, aber dennoch Konsequenzen klar aufzeigen, falls die Regeln missachtet werden.

Frühzeitiges Handeln ...

- ✓ ... sorgt für weniger Frustration und Missstimmung beim Lernenden, Ausbilder und den Mitarbeitenden
- ✓ ... gibt dem Lernenden Orientierungshilfe und verhindert unkontrolliertes Ausloten von Handlungsspielräumen
- ✓ ... verhindert Rückstände im Lernprozess gemäss Bildungsplan
- ✓ ... zeigt dem Lernenden, dass man ihn ernst nimmt
- ✓ ... fördert bessere Leistungen im Betrieb, in der Schule und im ÜK
- ✓ ... wirkt vorbeugend gegen Prüfungsversagen oder gar Lehrabbrüche

INFO

Kontakt: bildung@suissetec.ch

- Merkblätter «Umgang mit schwierigen Verhaltensweisen»



suissetec.ch/toplehrmeister

Klimaziel füllt die Auftragsbücher

Bis 2050 soll die Schweiz klimaneutral werden. Das spielt der Gebäudetechnik in die Hände, stellt sie aber auch vor grosse Herausforderungen: 900 000 Ölheizungen gilt es zu ersetzen. Ist dieses Ziel realistisch? Und was bedeutet es für die Heizungsbranche? Wir haben nachgefragt.

von Mirjam Viviani

Die Schweiz hat das Klimaschutzgesetz* im vergangenen Juni mit 59 Prozent angenommen. Das Ziel «Netto-Null» ist ehrgeizig: Bis 2050 soll die Schweiz nicht mehr Treibhausgase in die Atmosphäre ausstossen, als durch natürliche und technische Speicher aufgenommen werden können. Mit der Förderung konkreter Massnahmen sollen die Klimaziele nun schrittweise umgesetzt werden. So stellt der Bund über zehn Jahre 200 Millionen Franken für das Ersetzen von fossilen Heizungen bereit, welche bei Gebäudesanierungen in Anspruch genommen werden können. Das klingt nach Planungssicherheit und langfristig vollen Auftragsbüchern für die Gebäudetechnik. Es klingt nach einem wirtschaftlichen Vorteil.

«Klar kommt die Annahme des Klimaschutzgesetzes der Branche entgegen. Gleichzeitig kommt ihr aber auch eine wichtige Rolle bei der Transformation des Gebäudeparks zu», antwortet Urs Hofstetter, Leiter Mandate und Politik bei suissetec. Wir, die Gebäudetechniker, hätten es zumindest teilweise in der Hand, wie schnell die Transformation der Gebäude auf Netto-Null gelingt. So gelte es zum Beispiel, in der Beratung die Vorteile von erneuerbaren Heizsystemen noch stärker in den Vordergrund zu rücken. Das Know-how der Gebäudetechniker sei da absolut entscheidend.

Gebäude spielen eine zentrale Rolle

Die Bedeutung unserer Rolle in der Klimapolitik ist den Gebäudetechnikern bewusst. Das Heizen von Gebäuden verbraucht 40 Prozent der Gesamtenergie in der Schweiz und verur-

sacht rund ein Viertel des Treibhausgas-Ausstosses. «Es ist auch eine Verantwortung für zukünftige Generationen. Wenn wir heute in den Klimaschutz investieren, sparen wir zukünftig Geld», führt Urs Hofstetter weiter aus. Die Abhängigkeit von fossilen Energien führe dazu, dass wir starken Preisschwankungen und autoritären Regierungen ausgeliefert seien. Es bedürfe des Ausbaus der einheimischen Stromproduktion. Damit würden wir uns aus dieser Abhängigkeit befreien. Mit Blick zurück liesse sich zudem feststellen, dass die Gebäudetechnik gegenüber neuen Technologien schon immer offen war und Innovationen früh angenommen hat. Ein gutes Beispiel dafür sei die Wärmepumpe, welche im Neubau längst zum State of the Art geworden ist.

Das angenommene Klimaschutz-Gesetz erfreut die Branche, und gleichzeitig stehen wir vor einer Herkulesaufgabe. In Zahlen ausgedrückt: Heute sind in der Schweiz rund 900 000 Öl- und Gasheizungen in Betrieb. Damit der Gebäudepark bis 2050 keine Treibhausgase mehr ausstösst, müssten bis dahin jedes Jahr 30 000 dieser fossilen Heizungen ersetzt werden. Im Vergleich dazu: 2021 wurden 14 000 fossile Heizungen ersetzt. Das Tempo müsste sich also mehr als verdoppeln, damit wir das Ziel erreichen.

«Das ist auf jeden Fall sehr ambitioniert», äussert sich Thomas Hablützel, Inhaber und Geschäftsführer der Hablützel AG Solar- & Haustechnik in Degersheim. Zumal das Material zur Verfügung stehen müsse. Das sollte seitens Hersteller und Lieferanten machbar sein. «Die Kapazitäten wurden und werden kräftig ausgebaut, unter anderem mit Produktionserweiterungen», ergänzt der Spezialist für Heizungsanierungen. Mit seinem Unternehmen ist er federführend im Bereich der thermischen Solaranlagen und von Photovoltaikanlagen. Darüber hinaus bietet die Hablützel AG auch im Bereich Sanitär Planungs- und Installationsarbeiten an.

Gesucht sind Fachkräfte

«Was mir jedoch am meisten Sorgen bereitet, heute und in den nächsten Jahren, ist der steigende Fachkräftemangel in unserer Branche. Wer führt denn diese vielen Aufträge überhaupt aus?», fragt Thomas Hablützel. Damit spricht er wohl vielen Berufskollegen aus dem Herzen. Gut zu wissen, dass sich die suissetec Delegierten an der Frühjahrskonferenz letzten Juni für den Bildungscoach aus-

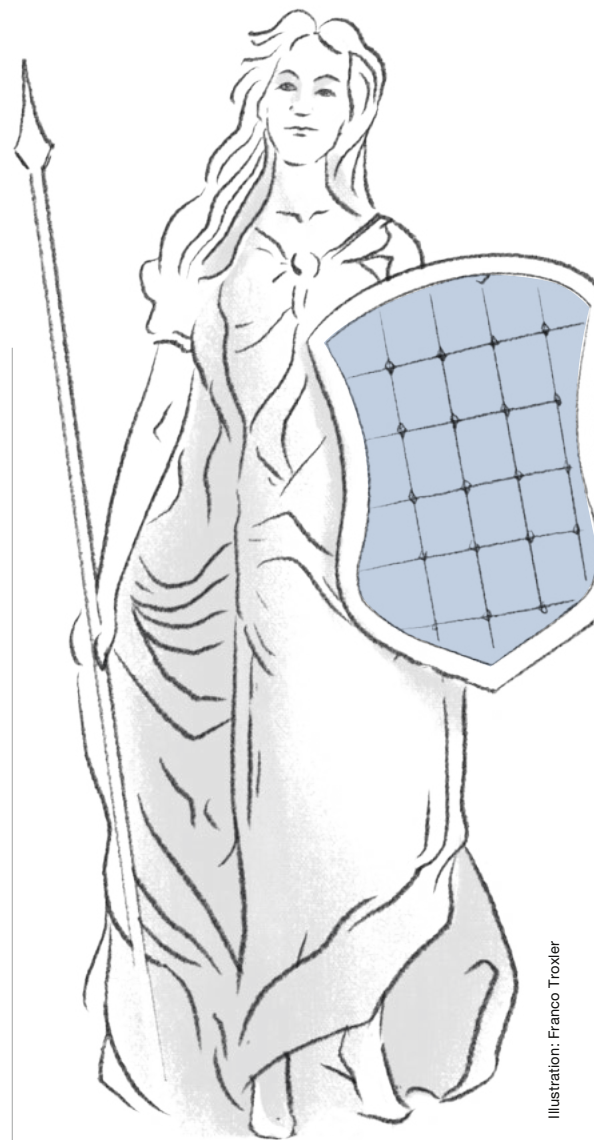


Illustration: Franco Troxler

gesprachen haben (Seite 10). Damit und auch mit der Nachwuchskampagne (Seite 7) bietet suissetec zwei konkrete Massnahmen, um langfristig junge Menschen für die Branche zu gewinnen, ihnen einen erfolgreichen Lehrabschluss zu ermöglichen und sie zu stolzen Gebäudetechnikern auszubilden.

Abgesehen vom Fachkräftemangel sieht Thomas Hablützel zusätzlichen Beratungsbedarf aufseiten der Kunden: «Unsere Aufgabe ist es, die Kundschaft frühzeitig auf den nötigen Heizungsersatz hinzuweisen.» Denn: Eine Heizungsanierung mit einer Wärmepumpe sei nicht innert zwei Wochen erledigt. Es brauche meistens eine ordentliche Baubewilligung, und dieses Verfahren könne sich je nach Standort ein paar Monate in die Länge ziehen.

Das angenommene Klimaschutz-Gesetz wird sowohl die einzelnen Betriebe, die Sektionen wie auch suissetec als Dachverband fordern. Aber die Freude über die eingeschlagene Richtung überwiegt und verschafft der Branche auf Jahre hinaus volle Auftragsbücher. <

*Bundesgesetz über die Ziele im Klimaschutz, die Innovation und die Stärkung der Energiesicherheit (KIG)

Von Einsen und Nullen

Strom fließt = 1 oder fließt nicht = 0, es gibt nichts dazwischen. Das ist Digitalisierung. Tiefer in die Grundlagen der binären Codierung tauchen wir nicht ein. Bei künstlicher Intelligenz, Web 3.0 oder Virtual Reality geht es letztlich um nichts anderes, einfach milliardenfach potenziert und kombiniert. Die neuen Methoden und Prozesse halten auch in der Gebäudetechnik Einzug. In welchem Tempo bestimmen die Anwender – und vor allem der Markt.

von Lars Kunath und Marcel Baud

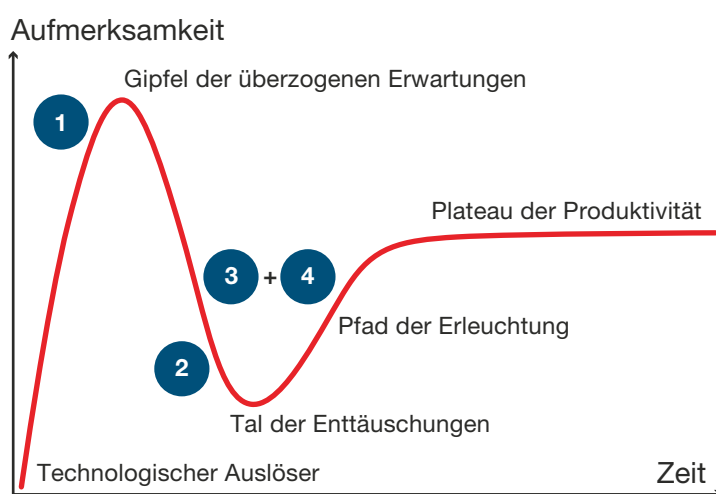
Das Ziel digitaler Technologien ist, Prozesse zu verbessern. Viele sind längst etabliert und optimiert (E-Mail, Internet, CAD usw.). Schnell geht dabei vergessen, dass wir nicht über Nacht den Brief gegen das Faxgerät und die Schreibmaschine gegen den Computer eingetauscht haben. Es braucht Zeit, bis sich neue Systeme durchsetzen und die Transformation von jahrelang gewohnten Arbeitsweisen zu neuen (digitalen) Lösungen vollzogen ist. Deren Akzeptanz und damit Erfolgsaussichten hängen direkt davon ab, wie stark ihre Entwicklung von Anwendern und ihren Bedürfnissen getrieben sind.

Von «himmelhoch jauchzend» bis «zu Tode betrübt»

Wie die Geschichte zeigt, lässt sich die «Formkurve» neuer Technologien gut im sogenannten Gartner Hype Cycle einordnen. Dieses vom gleichnamigen amerikanischen Marktforschungsinstitut entwickelte grafische Muster

Populäre digitale Technologien ...

... und unsere (subjektiv) aktuelle Einordnung in den Gartner Hype Cycle:



- 1. Künstliche Intelligenz KI:** Systeme und Algorithmen, die menschenähnliche Intelligenz wie das Lernen, das Problemlösen und das Entscheiden nachahmen (z.B. ChatGPT [Texterstellung], Midjourney [Bildkreation], DeepL [Übersetzung]).
- 2. Web 3.0:** Schaffung eines datengesteuerten, sicheren und semantischen Netzes mit intelligenten, vernetzten, offenen Websites. **Metaverse:** immersive, virtuelle Simulation, in der soziale Medien, Virtual Reality und Blockchain-Technologien verschmelzen.
- 3. Augmented Reality AR/Mixed Reality MR:** Einblendung digitaler Inhalte/Objekte in die reale Welt, um eine erweiterte Wahr-

nehmung und Interaktion zu ermöglichen, z. B. mittels VR-Brille virtuelle Einrichtung in einem bestehenden Raum darstellen.

Virtual Reality VR: computergenerierte, immersive, über alle Sinne wahrnehmbare Umgebung.

Extended Reality XR: übergeordneter Begriff für Anwendungen, die AR, MR und VR kombinieren.

- 4. Blockchain-Technologien:** ... funktionieren ohne zentrale Autorität oder Intermediäre (z. B. Bank bei Kryptowährungen), da sie auf einem verteilten Netzwerk von Computern basieren. Dies ermöglicht eine sichere und vertrauenswürdige Verwaltung von Daten und Transaktionen.

beschreibt die Phasen, die jede neue Technologie nach der Einführung im Markt üblicherweise durchläuft. Also welche Aufmerksamkeit ihr in der Öffentlichkeit zu welchem Zeitpunkt entgegengebracht wird. Die KI oder das Web 3.0/Metaverse lassen sich genauso in das Konzept übertragen wie computergenerierte Realitäten (VR, AR usw.) oder Blockchain-Technologien.

Nachdem der Hype Cycle durchlaufen ist, stellt sich in der Regel eine stabile Phase ein (Plateau der Produktivität), die zu einem breiten Einsatz der Technologie führt.

Digitalisierung in der Gebäudetechnik – Chancen und Risiken

In den suissetec Branchen sind traditionell überwiegend handwerklich geprägte Firmen in den Bereichen Ausführung/Installation oder mit Fokus auf Beratung und Planung aktiv. Bei der Frage, wie weit digitale Prozesse in diesen Unternehmen bereits umgesetzt sind, ergibt sich kein klares Bild.

Die vom amerikanischen Soziologen Everett M. Rogers entwickelten Diffusionstheorie für Innovation erklärt, mit welcher Dynamik sich neue Ideen, Technologien oder Innovationen in einer Gesellschaft verbreiten. Um das Gros der suissetec Mitgliedsbetriebe in das Konzept einordnen zu können, wurde eine kürzlich durchgeführte Erhebung zu deren Onlinepräsenz beigezogen. Diese ergab, dass mehr als 30 Prozent der Firmen noch keine oder eine veraltete Webseite betreiben. Rund ein Viertel nutzt keine professionelle E-Mail-Adresse mit eigener Domäne, sondern greift auf Dienste von Google, Bluewin o. Ä. zurück.

Die überwiegende Mehrheit der Mitgliedsbetriebe lässt sich demnach am ehesten in den Bereich späte Mehrheit oder Nachzügler einordnen. Die Gründe dafür sind vielschichtig. Zu ihnen können der handwerkliche Arbeitsschwerpunkt mit geringer Affinität zur digitalen Welt zählen und/oder begrenzte personelle Ressourcen, um sich mit den neuen Technologien zu befassen.

Das birgt für die Betriebe, aber auch für die Gebäudetechnikbranche insgesamt grosse Chancen und auch Risiken. Einerseits existieren zahlreiche Beispiele von Firmen, die mittels digitaler Technologien bereits konsequent und kontinuierlich ihre Effizienz steigern und markante Wachstumsraten verzeichnen. Andererseits sollten sich kleine Unternehmen dem Risiko einer zu starken Abstinenz von neuen

Technologien bewusst werden. Sie sollten sich der Frage stellen, ob sie ohne hinreichende Digitalisierung ihrer Prozesse auch in Zukunft noch konkurrenzfähig sein können.

Flaggschiff BIM

Building Information Modelling (BIM) ist eine Arbeitsmethode, die das vernetzte Planen, Bauen und Betreiben von Gebäuden ermöglicht. Man kann BIM auch gut als das digitale Flaggschiff der Branche bezeichnen. Die BIM-Methode erfasst alle relevanten Bauwerksdaten und ermöglicht dadurch den Einsatz der Daten in diversen Softwareprogrammen – von 3D-Planungs-Werkzeugen bis zu Simulationsprogrammen, um die Betriebsführung zu optimieren. Das Ergebnis der BIM-Methode ist in der Regel ein sogenannter digitaler Zwilling. Um BIM haben sich in den letzten Jahren diverse Firmen angesiedelt, und es wurde ein ganzes Ökosystem an Anwendungen und Dienstleistungen entwickelt. Grosse staatsnahe Betriebe wie die SBB setzen schon heute bei der Vergabe ihrer Bauvorhaben konsequent auf BIM und machen das Einhalten der BIM-Methode zur Bedingung für Auftragsvergaben.

Fachkräftebedarf als Gamechanger

Weitere digitale Innovationen sind in der Branche aber nicht nur aus dem Ökosystem rund um die BIM-Methode zu erwarten; auch der grosse Druck durch den immensen Fachkräftebedarf spielt eine zentrale Rolle. Die Effizienz zu steigern, sichert nicht nur die Erfolgsmarge, sondern wird darüber entscheiden, ob eine Firma genügend arbeitsfähig bleibt, um überhaupt am Markt agieren zu können. Das bedingt Offenheit und Bereitschaft, digitales Know-how aufzubauen – bei der Lernenden wie dem erfahrenen Firmeninhaber. Etwa um sich den Umgang mit ersten etablierten

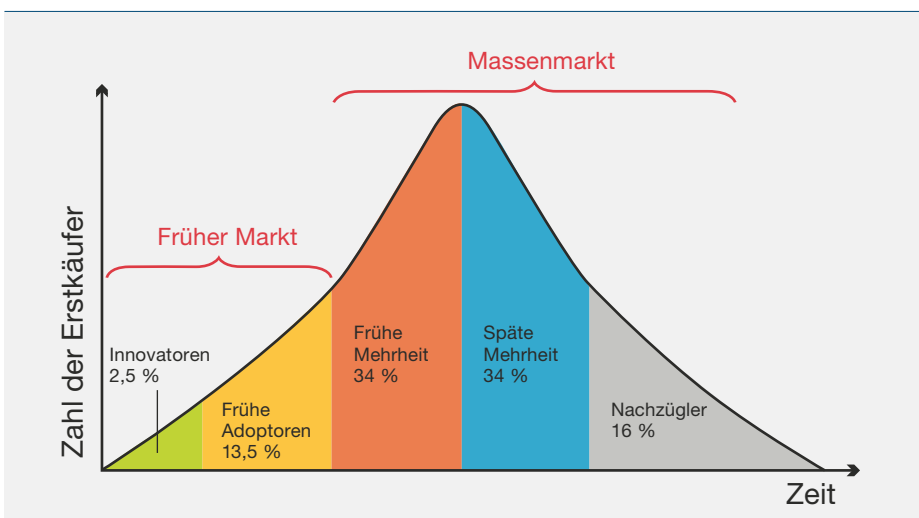
Lösungen anzueignen, wie zum Beispiel digitalen Konfiguratoren für Beratung und Verkauf. (suissetec bietet solche Tools an. Sie reduzieren den Aufwand für Kostenschätzung und Offertstellung signifikant. Siehe +INFO).

Weitere Innovationen dienen der optimierten Vorfabrikation, was sich zum Beispiel im Sanitärbereich vorteilhaft für die effiziente Installation von Leitungen auswirkt und damit den Personalaufwand reduziert – während etwa in der Messtechnik komplexe Gebäude- und Dachstrukturen neuerdings von Drohnen erfasst und via KI zu 3D-Modellen umgewandelt werden können.

Was tun?

Obwohl Anwendungen wie BIM noch in den Kinderschuhen stecken, empfiehlt es sich nicht, bei der Digitalisierung und ihren Prozessen erst einmal abzuwarten. Wer zum Beispiel heute schon versucht, die BIM-Methode einzusetzen, wird am Entwicklungsprozess der gesamten Branche teilhaben und in Zukunft viele Möglichkeiten erhalten, weitere Dienstleistungen anzubieten.

Im Bereich Verkauf, Planung, Organisation und Rechnungswesen lohnt sich das Abwarten noch viel weniger. Hier gibt es heute schon zahlreiche digitale Werkzeuge, die sich sofort einsetzen lassen und zu einer spürbaren und in Franken messbaren Effizienzsteigerung führen. Manche Instrumente wie ein vorbildlicher Internetauftritt – ein solcher kann bei Bedarf mit Unterstützung von suissetec realisiert werden – gelten mittlerweile als Selbstverständlichkeit und lassen sich schnell, leicht und mit überschaubarem Aufwand umsetzen. Es lohnt sich in jedem Fall, rasch und mutig auf den Zug mit den Einsen und Nullen aufzuspringen – um in Zukunft auch unternehmerisch zu den Einsen zu gehören. ◀



Diffusionstheorie für Innovation nach Everett M. Rogers: Die überwiegende Mehrheit der Mitgliedsbetriebe lässt sich am ehesten unter «späte Mehrheit» oder «Nachzügler» einordnen.

INFO

Digitale Lösungen von suissetec:



suissetec.ch/software-digitalisierung

Glänzende Aussichten

«Ich fühlte mich, als könnte ich Berge versetzen», beschreibt Nina Hersche den Moment, als sie ihr Diplom zur Spenglermeisterin entgegennehmen durfte. Sie und 95 weitere Kollegen aus den Gebäudetechnikbranchen feierten am 2. Juni im Kunsthaus Zürich ihren Abschluss.



Präsentieren mit Stolz und Erleichterung ihr Diplom: Spenglermeisterin Nina Hersche und Spenglermeister Therry Favre.

Die Feier stand unter dem Motto Goldrausch: «Sie haben, bildlich gesprochen, die Goldmedaille erarbeitet und sind nun Meisterin und Meister», beginnt Bruno Juen, Präsident der Qualitätssicherungskommission, seine Laudatio. Um dies zu erreichen, hätten sie hart arbeiten müssen, ähnlich wie einst die Goldsucher im 19. Jahrhundert. Denn die Goldnuggets

fallen nicht einfach so ins Sieb. Wie früher die Goldschürfer tagelang im Wasser standen und Sand siebten, hätten auch die frischgebackenen Meister Prüfungen bestehen und eine gute Diplomarbeit abliefern müssen. «Mit ihrem Meistertitel haben sie jetzt die besten Voraussetzungen, erfolgreich Gold zu schürfen und entweder als Teamleiter oder als Unternehme-

rin mit eigener Goldgrube durchzustarten», spannt Bruno Juen den Bogen zu den Absolventen. (vivm) <



Passend zum Motto zeigt sich die Sonne beim Apéro als goldene Kugel am Horizont.



Markus Pfander, Leiter Prüfungen, geht Ende Jahr in den Ruhestand und wird offiziell von Zentralpräsident Daniel Huser verabschiedet.



Mit Bestnoten abgeschlossen: Simon Fux, Luc Fragnière, Timon Schneider und Andreas Hardegger.



Sie halten endlich ihr Diplom in den Händen: 22 Sanitärplaner dürfen sich ab sofort als Meister ihres Fachs bezeichnen.



Die 20 Spenglermeister und zwei Spenglermeisterinnen strahlen zu Recht.



20 Heizungsmeister feiern die Diplomübergabe als Meilenstein in ihrer Karriere.

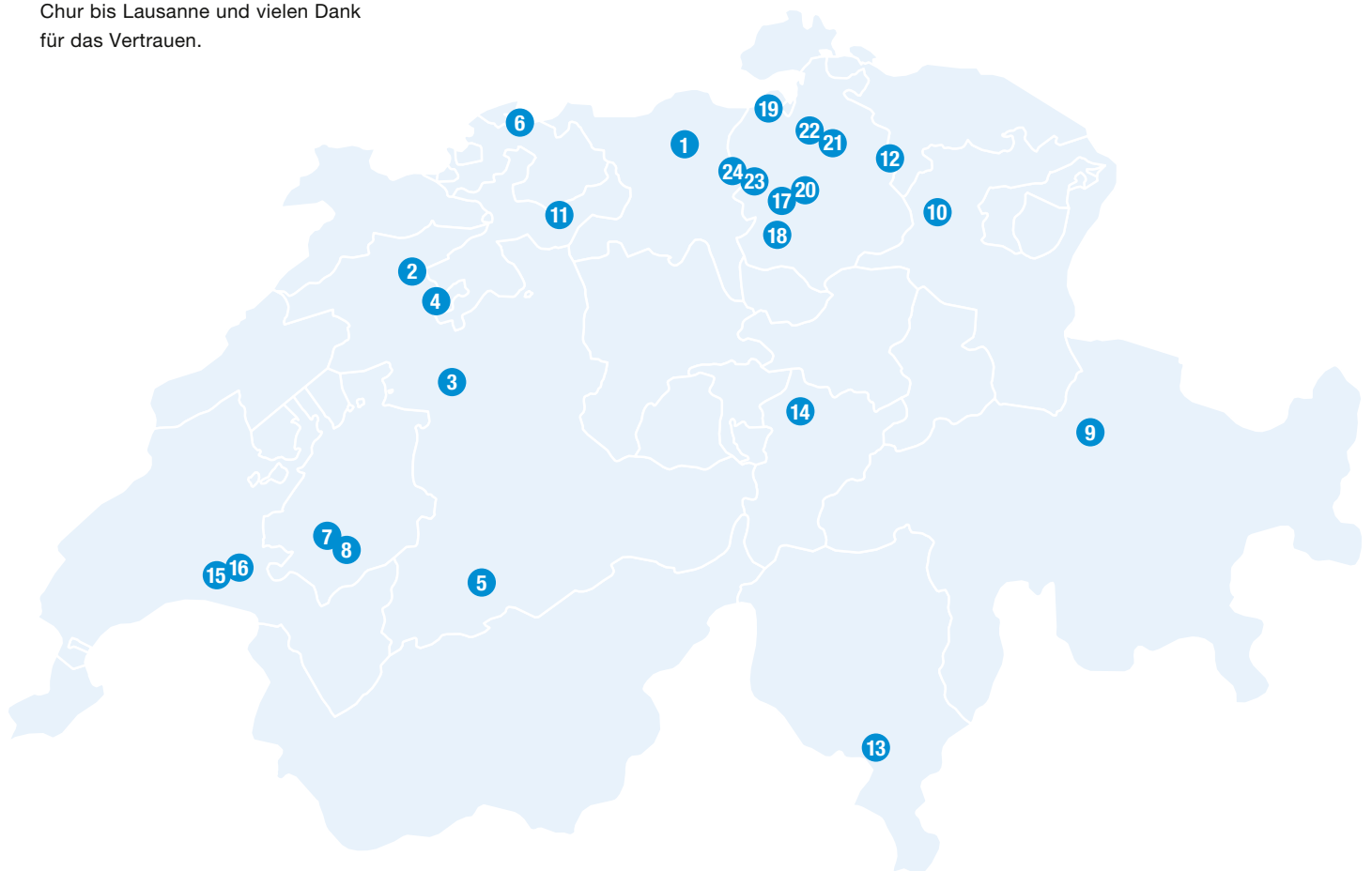


Die grösste Gruppe unter den erfolgreichen Absolventen: die 32 Sanitärmeister.

Willkommen! Bienvenue! Benvenuto! Beinvegni!

24 neue Mitgliedsfirmen sind
suissetec seit Mai 2023 beigetreten!

Ein herzliches Willkommen von
Chur bis Lausanne und vielen Dank
für das Vertrauen.



Name	Ort	Kt	Name	Ort	Kt
1 Fox Gebäudetechnik GmbH	Rüfenach	AG	13 L'aqua di Gio di Giorgio Russo	Piazzogna	TI
2 Pascal Schaer SA	Reconvilier	BE	14 Daniel Tresch – Bläch und meh GmbH	Seedorf	UR
3 Acquabbona Ciardo GmbH	Bern	BE	15 Fluides Concepts SA	Lausanne	VD
4 Brignoli Heizungen AG	Diessbach b. Büren	BE	16 DF Sanitaire SA	Belmont-sur-Lausanne	VD
5 Beo Aquatec GmbH	Adelboden	BE	17 Kabashi AG	Zürich	ZH
6 Ricci Gebäudetechnik AG	Pfeffingen	BL	18 Elsener-Klima AG	Adliswil	ZH
7 CS Energie FR Sàrl	Vuadens	FR	19 Preuss GmbH	Wil	ZH
8 Yvan Cuennet Ferblanterie Sàrl	La Tour-de-Trême	FR	20 LIER Energietechnik AG	Wallisellen	ZH
9 Wirkungsgrad Ingenieure AG	Chur	GR	21 CM Bedachungen GmbH	Winterthur	ZH
10 RAUCHSCHUTZ.ch GmbH	Bütschwil	SG	22 JANE AG	Neftenbach	ZH
11 aerni bau Consulting GmbH	Neuendorf	SO	23 Prime Bau und Haustechnik GmbH	Schlieren	ZH
12 inea engineering ag	Ettenhausen	TG	24 inea engineering ag	Dietikon	ZH

Fallstricke abstrakter Garantien

In Werkverträgen gewinnen unverhältnismässige abstrakte Leistungsgarantien an Bedeutung. Doch mit ihnen steigt auch das finanzielle Risiko für Unternehmen. Ohne genaue Prüfung der Vertragsklauseln könnten insbesondere Installationsbetriebe in eine existenzbedrohende Lage geraten. Ein Einblick in die wachsenden Herausforderungen und die Notwendigkeit eines Umdenkens in der Branche.

von Mirjam Viviani



Illustration: Cornelia Derungs

Frau Riscalda seufzt. 110 000 Franken ist sie der Bank schuldig. Dieses Geld muss sie in den nächsten Tagen flüssig machen. Gleichzeitig sind die Löhne ihrer Mitarbeitenden, 15 Heizungsinstallateuren, fällig. Sie zieht alle Möglichkeiten in Betracht und rechnet. Erleichtert stellt sie fest, dass es knapp aufgehen wird. Nach Entlohnung ihrer Mitarbeitenden wird sie, wenn sie einige gebundene Finanzanlagen auflöst, die Ausstände gerade noch stemmen können. Ihr Betrieb steht demnach aus finanzieller Sicht jedoch auf wackligen Beinen. Es darf dann nichts Unerwartetes passieren, sonst wird ihr Unternehmen, die Wärme + Wasser Riscalda GmbH, ins Wanken kommen. Dessen nicht genug, steht da noch ein Gang zum Gericht bevor. Dass die kürzlich bei einem Sanierungsprojekt erneuerten Heizungen drei Grad unter den Erwartungen der Käuferschaften laufen, ist nicht auf das nachlässige Handwerk ihrer Mitarbeitenden zurückzuführen, davon ist die Unternehmerin überzeugt. Sie wird einen Rechtsprozess eröffnen müssen, um dies beweisen und die Garantiesumme zurückfordern zu können. Das wird sie wiederum Geld und viele wertvolle Stunden kosten. Beim Gedanken daran seufzt Frau Riscalda wiederholt. Hätte sie doch vor einem halben Jahr die Klauseln des Werkvertrags genauer geprüft. Es wären ihr Ärger und Zeit erspart geblieben. Dabei hatte dieses Grossprojekt in der benachbarten Gemeinde doch so unbeschwert und mit lukrativer Aussicht begonnen.

Zahlung auf erstes Verlangen – also sofort

Dieses fiktive Beispiel zeigt auf, welche Konsequenzen das Unterzeichnen von sogenannten abstrakten Baugarantien haben

können. «Auch wenn dieser Fall frei erfunden ist, hätte es sich in etwa so abspielen können», meint Nicolas Spörri vom suissetec Rechtsdienst. Er beantwortet regelmässig Anfragen von Mitgliedsbetrieben, die sich aufgrund dieser abstrakten Baugarantien bei ihm melden. Es sei ein zunehmender Trend zu beobachten. «Bei Werkverträgen werden vermehrt abstrakte Leistungsgarantien einer Bank- oder Versicherungsgesellschaft gefordert», erklärt Nicolas Spörri. Dabei werden Solidarbürgschaften, die in der SIA-Norm 118 vorgesehen sind, immer öfter ausgeschlossen. Das Bedenkliche daran: Die Garantien sind bereits auf erstes Verlangen zu leisten. Das bedeutet, dass die Bauherrschaft die Garantie beim Bürgen ohne weitere Mängelabklärungen für die Schadenssumme einfordern kann. Im Beispiel Riscalda ist die Bank die Bürgin. Sie wird die Summe umgehend bei der Unternehmerin zurückfordern. Und diese steht dann letztlich unter Umständen plötzlich in finanzieller Schieflage. Diese Entwicklung schadet dem Wettbewerb und führt langfristig zu einer weiteren Verteuerung der Baukosten. Denn die Unternehmen sehen sich genötigt, das Haftungsrisiko abzuwälzen oder ihm vorzugreifen.

«**Wenn im Werkvertrag unter den Garantiebedingungen auf Artikel 111 OR verwiesen wird und/oder abstrakte Baugarantien erwähnt werden, ist Vorsicht geboten.**»

Nicolas Spörri

Was tun?

Frau Riscalda (hier stellvertretend für unsere Mitglieder) empfehlen wir, die vorgelegten Werkverträge genau zu prüfen. «Wenn im Werkvertrag unter den Garantiebedingungen auf Artikel 111 OR verwiesen wird und/oder abstrakte Baugarantien erwähnt werden, ist Vorsicht geboten», betont Nicolas Spörri. In diesem Fall gilt es gründlich abzuwägen, inwiefern die Konsequenzen im Falle einer Haftung tragbar wären. Zusätzliche Prozessführungskosten müssen hier ebenfalls einberechnet werden. Denn: um wieder an das Geld zu kommen, welches von der Bauherrschaft eingezogen wurde, muss der Unternehmer einen Prozess führen. «Wir wünschen uns eine Abkehr von dieser Absicherungswut hin zu einem Miteinander von Bauherrschaften, Planenden und Ausführenden», meint Nicolas Spörri. Dazu hat suissetec in Zusammenarbeit mit Bauenschweiz ein Positionspapier erarbeitet und geht dieser Problematik auch in einer Arbeitsgruppe zusammen mit dem SIA auf den Grund. Bis dieser Kulturwandel eintritt, wird es wohl noch etwas dauern. In der Zwischenzeit empfehlen wir, im Zweifelsfall lieber einen Auftrag weniger umzusetzen, als die Liquidität des Betriebs aufs Spiel zu setzen. ◀

Gut zu wissen
suissetec stellt keine abstrakten Garantien, sondern nur Solidarbürgschaften aus. Eine oft gestellte Frage.

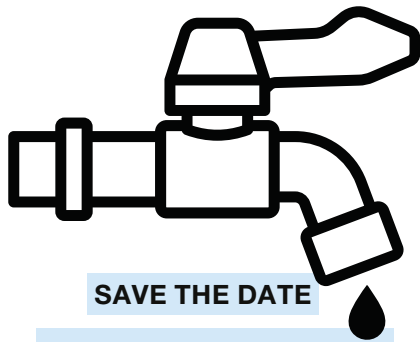
INFO

suissetec Rechtsdienst:
+41 43 244 73 00

Aufgesch

Schmunzeln erlaubt

Mit Schnauz, Fliege und Chatelaine (Taschenuhrkette) – so präsentierte sich der Zentralvorstand 1923, also vor genau 100 Jahren.



SAVE THE DATE

Sanitärtag

Kursaal Bern

21. November 2023



suissetec.ch/sanitaertag

100 Jahre Verbandstreue



Von links: Moderatorin Helena Montag und Zentralpräsident Daniel Huser ehren Christiane und Thomas Suter (M. Suter AG, Buchs AG) sowie Daniel und Patricia Rüfenacht (Daniel Rüfenacht Haustechnik GmbH, Ursenbach BE) an der Frühjahrs-DV für 100 Jahre Mitgliedschaft.

napppt ■■■

Ist Ihr Unternehmen gross
genug für eine professionelle
Energieberatung?

Ja. Nutzen Sie jetzt die Gratis-Hotline
zur Energieoptimierung Ihres Unternehmens:
0848 444 444
nicht-verschwenden.ch



Alles ab sofort
im Shop:
[suissetec.ch/
shop](http://suissetec.ch/shop)

Aktuelle Angebote

Technik und Betriebswirtschaft

Sanitär

→ Digitaler Verkaufskanal –
Badkonfigurator

Heizung

→ Neue Features
Gebäudetechnikrechner

Spengler

→ Web App «Dachentwässerung»

Übergreifend

→ Firmenwebseiten

SAVE THE DATE

Herbst-Delegierten- versammlung

24. November 2023, Radisson Blu,
Zürich-Flughafen



suissetec.ch/herbst-dv

