



01 | 2022

EIT.swiss

MAGAZIN



Fachkräftemangel

Ein aktuelles Thema in der Branche

Bildungsoffensive

Engagement von Energie Schweiz

ZPO-Zürich

Über den Erwartungen und digital



«Gratis
gibt es nicht»

Liebe Leserin, lieber Leser

In vielen Unternehmen ist es ein Thema: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb halten, wenn man sie endlich gefunden hat. In Unternehmen, bei denen dies kein Thema ist, wird sehr vieles richtig gemacht.

Die Zahl der möglichen Massnahmen ist riesig. Kurse, Artikel in Zeitschriften und Fachbücher, die bei der Auswahl und Umsetzung der Massnahmen helfen sollen, gibt es ebenfalls in grosser Zahl. Schlussendlich lassen sich all die Massnahmen aus der Theorie und ebenso die Beispiele, die Unternehmer aus der Praxis in Gesprächen aufführen, auf einige wenige Grundsätze herunterbrechen. Mit Wertschätzung, Aufmerksamkeit und der Schaffung eines Zugehörigkeitsgefühls zum Unternehmen ist der Erfolg bei der Mitarbeitendenbindung fast garantiert.

Dies zu erreichen kostet selbstverständlich auch Geld. Aber es kostet vor allem auch Zeit. Zeit für Führungsarbeit ist oft weniger vorhanden als Geld. Ohne dass sich Führungskräfte für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zeit nehmen, sind Wertschätzung, Aufmerksamkeit und Wir-Gefühl nicht erreichbar. Wird die Führungsarbeit konsequent und über einen längeren Zeitraum geleistet, entsteht eine Unternehmenskultur, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur länger bleiben lässt, sondern für neue Mitarbeitende anziehend ist. So gesehen geht es nicht um Kosten, sondern um eine Investition. Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht gratis zu haben, bieten aber einen guten Return on Investment.

Herbert Laubscher

Dienste EIT.swiss



Neue Perspektiven ermöglichen
interessante Einsichten:
ein wichtiger Aspekt bei der
Mitarbeitergewinnung und dem
Thema Fachkräftemangel.

Foto links: © Unsplash (sigmund), Titelbild: © iStock (portishead)



TERMINE 2022

Vorstandsitzung

- 23. März, EIT.baselland
- 27. April, Bern

Delegiertenversammlung

- 28. April, Bern

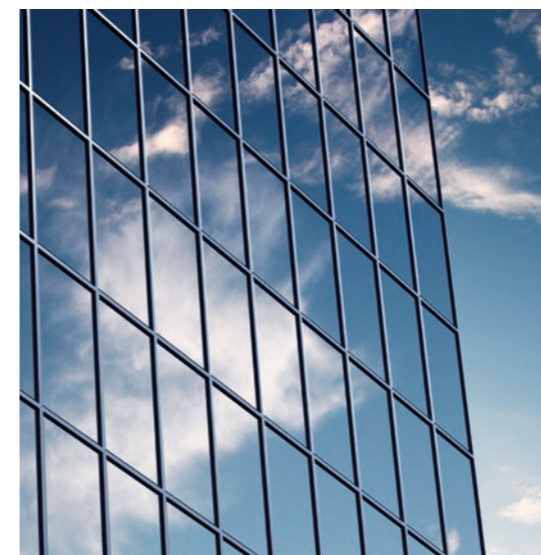
Generalversammlung

- eev und EIT.swiss**
- 17. und 18. Juni, Flims

Foto: © Gaudenz Danuser



07 | Zentraler Prüfungsort
Die Einrichtung übertrifft alle Erwartungen



14 | Bildungsoffensive Gebäude
EIT.swiss unterstützt die Offensive von Energie Schweiz



08 | Woher kommt gutes Personal?
Erfolgreiche Mitarbeiterbindung und -gewinnung

Power on – für die Zeit nach Corona	6
Zentraler Prüfungsort	7
Personalressourcen und Fachkräftemangel	8
Bildungsoffensive Gebäude	14
Konjunktur, Aussichten	17
Vermerk der Absenzen im Arbeitszeugnis	18
Personalführung: Neues Faktenblatt	19
Bauarbeitenverordnung 2022	20
Drehmoment Bundeshaus	22
Versorgungssicherheit im Winter	24
Erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen	26
EIT.swiss-Weiterbildungsangebot	29
Verbandsnews	30
Kolumne	35
Impressum	35

Power on – für die Zeit nach Corona



Nur wenn wir uns auf unsere Stärken besinnen, können wir die Chancen nutzen, die uns die Zeit nach Corona bietet. Die Digitalisierung ist endgültig im Baubereich angekommen. Smarte Gebäude sind mit modernsten Systemen und Sensoren ausgestattet. Sie bringen durch automatisierte Abläufe ein Mehr an Komfort und Energieeffizienz. Von der Solarzelle auf dem Dach über automatisierte Klimasysteme bis hin zur Ladestation für das Elektroauto in der Garage ist die Vernetzung der einzelnen Komponenten zentral. Und sie ist die wichtigste Aufgabe der Elektrobranche, egal ob mit neu ausgebildeten Gebäudeinformatikerinnen und -informatikern oder unseren erfahrenen Elektroprofis aus den anderen Branchenberufen. Täglich stehen 50 000 Elektrofachleute im Einsatz, um allen ein gutes Leben zu ermöglichen.

Damit wir unsere Aufgabe erfüllen können, müssen wir in die Ausbildung unserer Mitarbeitenden investieren. Denn die Herausforderungen werden nicht weniger. Wir brauchen unsere Fachkräfte nicht nur, um smarte Lösungen im Gebäudebereich umzusetzen, sondern auch, um unseren Beitrag zur Energieversorgungssicherheit zu leisten. Ausserdem können wir nur so verhindern, dass gut ausgebildete Fachkräfte in andere Branchen abwandern. EIT.swiss und die Sektionen bieten dazu viele interessante Weiterbildungsangebote an, angefangen bei der höheren Berufsbildung bis hin zu spannenden Seminaren zu Themen wie Unternehmensführung, Elektromobilität oder BIM.

Selbst wenn wir die Corona-Pandemie als grösste Krise der jüngeren Vergangenheit erfolgreich bewältigt haben, geht uns die Arbeit nicht aus.

Im Namen des gesamten Vorstands wünsche ich Ihnen und Ihrem Unternehmen 2022 Erfolg in einem dynamischen und spannenden Umfeld. EIT.swiss steht Ihnen mit Rat und Tat zur Seite und freut sich, Sie auf Ihrem Weg weiterhin begleiten zu dürfen.

Michael Tschirky Präsident EIT.swiss

Die Elektrobranche kann auf ein erfolgreiches Jahr 2021 zurückblicken. Die wirtschaftliche Erholung, die sich schon Ende 2020 abzeichnete, hat sich im vergangenen Jahr fortgesetzt. Das Gros der Elektrobetriebe kann seine Aufträge mittlerweile wie in Vorkrisenzeiten erfüllen. Ich bin optimistisch, dass wir die Pandemie bis im Sommer hinter uns lassen werden. Doch wie wird es nach Corona weitergehen?

Das SECO und die ETH gehen davon aus, dass sich das überdurchschnittliche Wirtschaftswachstum, das die Einbussen der letzten beiden Jahre mehr als wettmachen wird, 2022 fortsetzt. Auch im Bausektor steigen die Volumina wieder an. Für unsere Branche bedeutet das eine positive, dynamische Entwicklung, von der wir alle profitieren können. Aber wie sagten es schon die alten Griechen: Vor den Erfolg haben die Götter den Schweiss gesetzt.

Zentraler Prüfungsort übertrifft alle Erwartungen

Seit dem 29. Juni 2021 finden die Prüfungen der höheren Berufsbildung am Zentralen Prüfungsort (ZPO) in Altstetten statt. Sowohl bei den Prüfungskandidatinnen und -kandidaten als auch bei den Expertinnen und Experten kommt der neue Standort als auch der digitale Prüfungsmodus sehr gut an.

Die Suche nach einem geeigneten Standort für die nationale Durchführung der Berufsprüfungen, Praxisprüfungen und höheren Fachprüfungen war nicht einfach. Neben der geeigneten Infrastruktur musste auch eine gute Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln und dem Auto sichergestellt werden. Auch die Anforderungen an die Kundenfreundlichkeit waren hoch. Inzwischen ist der Zentrale Prüfungsort (ZPO) seit einem halben Jahr in Betrieb, und alle Prüfungen nach Prüfungsordnung PO 2020 werden vor Ort digital durchgeführt.

Manch einer mag etwas wehmütig an die alte Zeit der dezentralen Prüfungen an verschiedenen Standorten in der Schweiz zurückdenken. Und natürlich mag Zürich Altstetten etwas weniger lauschtig sein als Oberschan; für die Durchführung digitaler Prüfungen war der bisherige Modus aber ungeeignet. Der ZPO hat insbesondere aus organisatorischer Sicht grosse Vorteile. Prüfungen können unabhängig von den reservierten Prüfungslokalitäten durchgeführt werden und der Aufwand für den Materialtransport entfällt.

Aber nicht nur verbandsseitig hat sich der ZPO als Glücksfall erwiesen. Sowohl die Expertinnen und Experten als auch die Kandidatinnen und Kandidaten zeigen sich sehr zufrieden mit dem neuen Standort



und den neuen Abläufen. Dazu beigetragen hat insbesondere auch die Digitalisierung der Prüfungen nach Prüfungsordnung PO 2020. Der Prüfungsablauf funktioniert grösstenteils papierlos und bis 2023 soll von der Administration über die Prüfungsdurchführung bis zur Notenbekanntgabe alles vollkommen digital ablaufen. Schon jetzt wissen alle Kandidatinnen und Kandidaten bereits ab ihrer Anmeldung, wann und wo die Prüfungen stattfinden. An den Prüfungen werden sie sich künftig mit ihren Geräten auf der Prüfungswebseite einloggen und dort die schriftlichen Prüfungen bearbeiten können. Bei mündlichen Prüfungen stehen

Touchscreens für digitale Skizzen und Notizen zur Verfügung.

Besonders geschätzt wird der ZPO an und für sich. Die hellen und zeitgemäss eingerichteten Räume bieten genug Platz für alle Prüfungen, Schulungen und Sitzungen, die sowohl von den Kandidatinnen und Kandidaten als auch von den Expertinnen und Experten geschätzt werden. Insgesamt hat der neue ZPO die Erwartungen der Kunden und von EIT.swiss mehr als erfüllt.

Michael Rupp
Öffentlichkeitsarbeit EIT.swiss



ERFOLGREICHE MITARBEITER- BINDUNG UND -GEWINNUNG

Woher kommt gutes Personal?

Das wichtigste Gut und ein Erfolgsfaktor für jedes Unternehmen in unserer handwerklich und dienstleistungsorientierten Branche sind zufriedene, gut ausgebildete und langjährige Mitarbeitende. Wie kommt man zu ihnen? Ein Blick in die Praxis zeigt mögliche Wege auf.

Wenn man das Geschehen in der Elektrobranche verfolgt, fällt immer mal wieder das Schlagwort «Fachkräftemangel». Wie akut ist das Problem, und was kann jeder Einzelne dagegen tun? Gibt es Erfolgsrezepte aus der Praxis, die anderen helfen könnten, gute Mitarbeitende zu gewinnen oder im Unternehmen zu behalten? Um diese heissen Fragen zu klären, fragen wir eine erfolgreiche Unternehmerin und einen erfolgreichen Unternehmer aus unserem Verband, wie sie das Problem in ihren Unternehmen angehen und ihm erfolgreich entgegenwirken.

Ein Blick in die Statistik

Laut Statistik von EIT.swiss hat die Anzahl der Lernenden seit 2017 zugenommen (Grafik 1). Derzeit

sind rund 10 000 Lernende in den drei- bzw. vierjährigen Grundbildungen von EIT.swiss beschäftigt. Wie gut gelingt es den Unternehmen, ihre Lehrstellen zu besetzen?

Jennifer Euringer, Projektleiterin und Mitglied der Geschäftsleitung bei der Elektrorama GmbH im zürcherischen Dietikon, erlebt dies so: «Wir finden zwar jedes Jahr einen Lehrling, der Aufwand dafür wird aber immer grösser. Die Bewerbungen aus den städtischen Gebieten werden immer rarer. Zudem erfüllen viele Interessierte die hohen schulischen Anforderungen nicht oder nur knapp. So wird es immer schwieriger und aufwändiger, sie erfolgreich durch die Lehre zu bringen. Ich biete deshalb unseren Lernenden auf Anfrage jeden Mittwochabend Aufgabenhilfe und Prüfungsvorbereitung an.»



«Die guten Mitarbeitenden sind regelrecht an ihre Betriebe <gefesselt>.»

Jennifer Euringer

Patric Meyer, Geschäftsführer der EWE Elektro AG im sehr ländlichen Hüttwilen unweit des Bodensees, hat weniger Probleme, neue Lernende zu finden. «Wir haben aktuell sechs Lernende im Betrieb. Neue finden wir über die Schulen, Eltern oder dank Mund-zu-Mund-Propaganda», berichtet er ziemlich entspannt. Bemühen sich die beiden Unternehmen, auch junge Frauen für die Berufe der Elektrobranche zu begeistern und dem Fachkräftemangel auf diesem Weg entgegenzuwirken? Jennifer Euringer hat zu diesem Thema kürzlich einen EIT.swiss-Roundtable besucht: «Ich finde es schade, dass die Berufsinformationszentren den Mädchen keine Schnupperlehre als

Elektroinstallateurin empfehlen. Natürlich würde ich mich über Bewerbungen von Frauen freuen. Die letzte erhielten wir aber 2007.»

Berufseinstieg

Pro Jahr treten rund 2500 Lehrgänger, 60 Prozent davon Elektroinstallateur/innen EFZ und 32 Prozent Montageelektriker/innen EFZ, als begehrter Nachwuchs ins Erwerbsleben ein. Für den Nachwuchs in der Branche scheint auf den ersten Blick also gesorgt. Wie sieht es in den Betrieben aus, können die Firmen die Lehrgänger halten? Patric Meyer: «Die guten Lernenden behalten wir natürlich gerne selbst. Sie können auch nach dem Militärdienst bei uns weitermachen. Hat

Jennifer Euringer Ihr Herz schlägt für die Elektrotechnik und die handwerkliche Arbeit, auch als Geschäftsleitungsmitglied.

jemand aber noch etwas Mühe, vom Lehrling zum «Erwachsenen» zu werden, empfehle ich ihm, zuerst noch in einem anderen Betrieb Erfahrungen zu sammeln.» Jennifer Euringer empfiehlt dies allen Lehrgängern: «Ich lege ihnen ans Herz, die Abläufe auch in anderen Betrieben kennen zu lernen und dort die Rolle des Lehrlings abzulegen. Danach können sie sehr gerne wieder zu uns zurückkommen.»

Weiterentwicklung

Das Gespräch mit den beiden Geschäftsführern zeigt, dass die Weiterentwicklung der Arbeitskräfte ein zentraler Punkt ist, um Mitarbeitende im Unternehmen zu behalten. Gemäss der Statistik von EIT.swiss haben im Jahr 2020 rund 1013 und im Jahr 2021 bereits 1472 Personen via EIT.swiss eine höhere Berufsbildung absolviert. Firmen, deren Personal sich stetig weiterbildet,

haben nicht nur einen Vorteil durch kompetente Mitarbeitende am Puls der Zeit, sondern auch eine gute Möglichkeit, sie im Unternehmen zu behalten.

Patric Meyer würde diese Aussage unterschreiben: «Unser Unternehmen ist so breit aufgestellt, dass jeder Mitarbeiter sich gemäss seinen Interessen auf etwas spezialisieren kann und soll. Wir machen es dabei oft so, dass diejenigen, die einen Kurs besucht haben, das Wissen anschliessend ihren Arbeitskollegen weitergeben. Sehr wichtig bei uns ist aber das «Learning by doing!» Ausprobieren, Fehler machen, tüfteln, Erfahrungen sammeln und daraus lernen.»

Auch Jennifer Euringer hat kein festes «Weiterbildungskontingent» pro Mitarbeiter. «Wir nutzen das sehr umfangreiche Weiterbildungsangebot in der Branche. Weiterbildungen betrachten wir als Mittel für die Mitarbeiterbindung. Alle können sagen, was sie interessiert, gemeinsam definieren wir dann die Richtung. Wir organisieren zudem auch interne Kurse, zum Beispiel zu NIN, NIV, Asbest und Sicherheit.»

Mitarbeitergewinnung

Stellt sich noch die Frage, was Unternehmen machen können, um

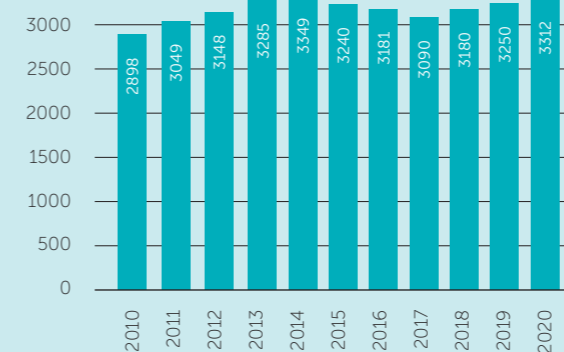
neue Mitarbeitende zu gewinnen. «Das ist ein Riesenproblem», sagt Jennifer Euringer. «Wir haben seit über einem Jahr eine Stelle für einen Elektro-Service monteur offen, trotz Inseraten, auch auf Social Media, und sogar einem Aufkleber auf dem Auto. Wir erhalten zwar Bewerbungen, aber 98 Prozent erfüllen die Anforderungen nicht. Das beginnt schon beim minimalen Anspruch mit dem Abschluss EFZ. Die guten Mitarbeitenden sind regelrecht an ihre Betriebe «gefesselt», das heisst, diese ziehen zum Beispiel sofort beim Lohn mit, wenn wir einen höheren Lohn bieten würden. Zum Glück haben wir langjährige Mitarbeiter, vier von acht sind seit über fünf Jahren bei uns.»

In Hüttwilen ist die Situation entspannter: «Wir haben fast nur langjährige Mitarbeiter. Und die neuen, die wir einstellen, kennen wir bereits, es sind Bekannte von Mitarbeitern oder frühere Arbeitskollegen. Mit dieser Mund-zu-Mund-Propaganda sind wir bisher sehr gut gefahren.»

Die Mitarbeiterbindung ist in dieser Situation also extrem wichtig. Welche Möglichkeiten gibt es, um Mitarbeitende möglichst lange und für beide Parteien erfolg-

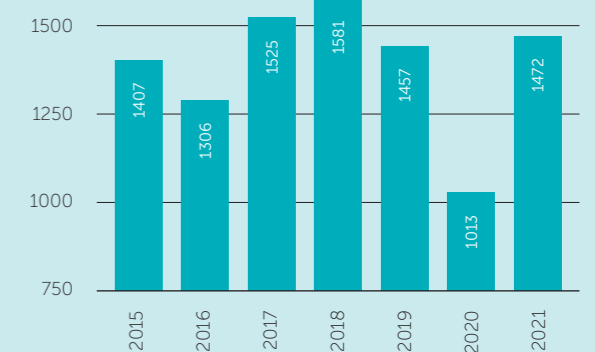
Anzahl Lehrverhältnisse aller vier Berufe

Quelle: Bundesamt für Statistik 2021



Weiterentwicklung der Arbeitskräfte

Bemerkung: Der Rückgang im Jahr 2020 ist auf die neue Verordnung zurückzuführen.





Die beiden Stimmen aus der Praxis



Jennifer Euringer

- Dipl. Elektroinstallateurin und Mitglied der Geschäftsleitung
- Elektrorama GmbH, 8953 Dietikon
- 15 Mitarbeitende
- 3 Lernende

Nach ihrer Lehre zur Elektroinstallateurin besuchte Jennifer Euringer die Handelsschule, es zog sie danach aber zurück ins Unternehmen ihres Vaters. Sie bildete sich zur Sicherheitsberaterin und Projektleiterin weiter und machte im August 2021 den Abschluss zur dipl. Elektroinstallateurin (HE). Derzeit hat sie als Mitglied der Geschäftsleitung die fachkundige Leitung des Unternehmens inne und arbeitet zudem als Projektleiterin und in der Administration. Für die Mitarbeiterbindung entscheidend sind für sie sowohl finanzielle Anreize wie Boni als auch eine gute Gesprächs- und familiäre Firmenkultur.



Patric Meyer

- Dipl. Elektroinstallateur
- Geschäftsführer und Inhaber
- EWE ELEKTRO AG, 8536 Hüttwilen
- 21 Mitarbeitende, 6 Lernende

Patric Meyer führt das Unternehmen seit 2007 zusammen mit seiner Frau Sandra Meyer und dem langjährigen Mitarbeiter Albert Weber. Es ist sehr breit aufgestellt und umfasst alle Bereiche der Installation, sei es Elektro, Gebäudeautomation, Multimedia, Sicherheit oder Photovoltaik. Eine sehr offene Fehlerkultur, gute Kommunikation und flache Hierarchien, d.h. Mitsprache seiner Mitarbeiter auf Augenhöhe, sieht Meyer als wichtigste Punkte für die Mitarbeiterbindung.

reich an das Unternehmen zu binden? «Der Lohn ist hier nicht das entscheidende Kriterium, sondern die Betriebsatmosphäre. Wir tun sehr viel dafür, es gibt pro Jahr bis fünf Betriebsanlässe, auch zusammen mit den Familien, und in besonderen Situationen einen Bonus», sagt Patric Meyer. In Dietikon werden für die Mitarbeiterbindung Benefits wie Geschäftsautos, die auch privat genutzt werden können, Boni nach einem guten Geschäftsjahr – auch für die Lernenden – sowie die Möglichkeit von Teilzeitarbeit genutzt. «Wir sind ein sehr familiärer Betrieb, und so sind auch offene Gespräche über Privates jederzeit möglich», sagt Jennifer Euringer. «Zudem übernehmen die älteren Mitarbeiter eine Art Götti-Funktion für die jüngeren, sie vermitteln unsere Leitbilder und

das, was wir unter einem guten Betriebsklima verstehen. Dann ziehen die jüngeren mit und identifizieren sich mit unserem Familienbetrieb.»

Verknüpfen wir die Statistik von EIT.swiss mit den Aussagen der beiden Stimmen aus der Praxis, erkennen wir Folgendes: Wenn es um den Fachkräftemangel bzw. die Mitarbeitergewinnung geht, sind ein gutes Netzwerk, finanzielle Anreize sowie Weiterbildungsmöglichkeiten sehr wichtig. Die weichen Faktoren wie ein gutes Betriebsklima, eine offene Fehler- und Gesprächskultur sowie ein kollegialer Umgang auf allen Stufen sind jedoch entscheidend.

René Senn Redaktor EIT.swiss Magazin

Auf Augenhöhe Flache Hierarchien und offene Kommunikation sind für Patric Meyer (links) wichtige Erfolgsfaktoren.

«Mein Erfolg ist zu 100 Prozent von den Mitarbeitern abhängig.»

Patric Meyer

Bildungsoffensive Gebäude

Energie Schweiz hat eine Bildungsoffensive lanciert mit dem Ziel, mehr Fachkräfte auszubilden, die energieeffiziente Gebäude planen, bauen und betreiben können. Damit soll die Umsetzung der Energiestrategie sichergestellt werden. EIT.swiss unterstützt die Offensive.

Hintergrund und Ausgangslage

Der Schweizer Gebäudepark verbraucht die Hälfte der Energie und stösst ein Viertel der CO₂-Emissionen des Landes aus. Um die nationalen Energie- und Klimaziele zu erreichen, ist deshalb auch die Gebäudebranche gefordert: Sie muss fossile Heizungen ersetzen, Gebäude energetisch sanieren und erneuerbare Energiequellen für Gebäude erschliessen. Dafür werden zusätzliche Fachkräfte benötigt, die sich auch stetig weiterbilden, um mit den neuen Entwicklungen Schritt halten zu können.

In gewissen Berufen der Bau- und Kaderleute schon heute, und der Nachwuchs stagniert. Zudem wandern viele gut ausgebildete Mitarbeitende in andere Branchen ab. Auch Frauen sind kaum vertreten, wodurch ein grosses Potenzial an Arbeitskräften ungenutzt bleibt. EnergieSchweiz hat deshalb die «Bildungsoffensive Gebäude» lanciert, in deren Rahmen Massnahmen umgesetzt werden sollen, die dem Fachkräfte- und Kompetenzmangel in der Gebäudebranche entgegenwirken.

Roadmap mit Massnahmenkatalog

An Workshops haben Branchen- und Berufsverbände, darunter EIT.swiss, vier Handlungsfelder definiert und für jedes davon Massnahmen abgeleitet. Welche Massnahmen in welcher Form

letztlich umgesetzt werden, ist Sache der beteiligten Verbände. Wir stellen nachfolgend aus jedem Handlungsfeld eine Massnahme vor.

Handlungsfeld 1 Stärken der formalen Bildung Massnahme: Entwicklung von neuen Lehr- und Lernmitteln in der formalen Bildung

In den verschiedenen Kantonen und Berufsfachschulen werden unterschiedliche Lehr- und Lernmittel eingesetzt, die sich inhaltlich, sprachlich und von den Begriffen her zum Teil stark unterscheiden, was die Vernetzung innerhalb der Gebäudebranche erschwert. Es fehlt auch eine Übersicht über die genutzten Lehr- und Lernmittel. Ziel ist es, eine Bestandesaufnahme durchzuführen und zu bestimmen, welche neuen branchenspezifischen und branchenübergreifenden Lehr- und Lernmittel benötigt werden. Danach sollen diese für alle Bildungsstufen erarbeitet werden.

Die Diskussion mit den Vertreterinnen und Vertretern der Verbände hat gezeigt, dass der Strauss an gemeinsamen Kompetenzen in der Branche sehr gross ist, insbesondere bei den Grundlagethemen Vernetzung der Technologien, interdisziplinäre Zusammenarbeit, Werterhaltung, Verständnis, Nachhaltigkeit/Energieeffizienz, Gesetze, Normen, Building Information Modeling. Diese Kompetenzen sollen gemeinsam erarbeitet werden und allen Branchen zur Verfügung stehen.

Handlungsfeld 2 Befähigen bestehender Fachkräfte für gegenwärtige und künftige Herausforderungen über nicht-formale Bildung

Massnahme: Entwicklung neuer, bedürfnisgerechter nicht-formaler Weiterbildungsangebote und Aktualisierung bestehender nicht-formaler Weiterbildungsangebote

Neben dem Inhalt der Weiterbildungsangebote ist gemäss den Verbandsvertreterinnen und -vertretern auch deren Format entscheidend. Viele Interessierte verzichten auf Kurse, weil der Kursort zu weit entfernt ist, die Zeiten des Präsenzunterrichtes nicht passen oder die Kurse zu lange dauern. Als Ergänzung zu klassischen Kursen kann E-Learning hier Abhilfe schaffen. Unter Einbezug aller wichtigen Stakeholder soll geklärt werden, welche konkreten Bildungslücken und Weiterbildungsbedürfnisse in den Branchen im Hinblick auf die Energieziele bestehen, und es sollen Weiterbildungsangebote zu spezifischen Energiethemen entwickelt werden.

Handlungsfeld 3 Verbessern des Images Massnahme: Fördern der Teilzeitarbeit

Den Mitarbeitenden in der Gebäudebranche wird nur selten ermöglicht, Teilzeit zu arbeiten, obwohl reduzierte Pensen für Betriebe und Mitarbeitende viele Vorteile bringen. Die Arbeitnehmenden und die Betriebe sollen befragt werden, welcher Bedarf und welches



«Die Verbände sind jetzt aufgefordert, auf die Worte Taten folgen zu lassen. Wir unterstützen sie gerne dabei.» Kornelia Hässig, Dienst Aus- und Weiterbildung, EnergieSchweiz

Interesse an Teilzeitarbeit besteht und mittels Erfolgsbeispielen für den Mehrwert von Teilzeitarbeit sensibilisiert werden. Zusätzlich sollen einfache Hilfsmittel erarbeitet werden, die es erleichtern, Teilzeitarbeit im Betrieb umzusetzen.

Handlungsfeld 4

Stärken der branchenübergreifenden Zusammenarbeit
 Massnahme: Lancierung einer gemeinsamen Landingpage

Die Bildung in der Gebäudebranche ist sehr heterogen und Aufgabe der vielen verschiedenen Verbände. Es gibt keine gemeinsame Branchen-Plattform, auf der Informationen zu den verschiedenen Berufswelten zu finden sind und die stellensuchenden Jugendlichen einen Überblick über Ausbildungen und Karriere-

möglichkeiten bietet. Eine Plattform nach dem deutschen Vorbild «bau-dein-ding» kann bei der Gewinnung des Nachwuchses einen Mehrwert bieten. Als Alternative soll geprüft werden, ob sich die Übersicht in bestehende Plattformen wie www.berufsberatung.ch, www.umweltprofis.ch oder www.ecoprofessions.ch integrieren lassen und ob mit Verlinkungen auf die einzelnen Verbandsseiten gearbeitet werden kann.

Weiteres Vorgehen

EnergieSchweiz hat den Stakeholderprozess initiiert und bisher begleitet und kann freiwillige, nicht gesetzlich vorgeschriebene Massnahmen finanziell unterstützen. Nun ist es an den beteiligten Verbänden und Institutionen, miteinander

Kontakt aufzunehmen und die für sie wichtigen Projekte in Angriff zu nehmen. An jährlichen Meetings aller Akteure soll der Projektfortschritt besprochen werden. EIT.swiss unterstützt die Bildungsoffensive und setzt einige der Massnahmen auf Verbandsebene bereits um. Weitere trägt der Verband im Rahmen seiner Möglichkeiten und Ressourcen mit.

Annette Jaccard Autorin EIT.swiss Magazin

energieschweiz.ch

Konjunktur wird nicht mehr durch Pandemie dominiert

Die Prognosen der Konjunkturforschungsstelle der ETH KOF sehen für 2022 und 2023 äusserst positiv aus. Die pandemiebedingten Unsicherheiten dominieren nicht mehr bei den Risikoeinschätzungen. Auch die Elektrobranche segelt wieder in ruhigeren Gewässern.

Was sich in der Elektrobranche bereits seit Anfang 2020 abgezeichnet hat, zeigt sich jetzt auch für die restliche Wirtschaft: Die Pandemie ist nicht mehr der ausschlaggebende Faktor bei den konjunkturellen Entwicklungen. Die Einschätzungen der Unternehmen im Elektroinstallationsmarkt hinsichtlich Geschäftslage und Nachfrage entsprechen wieder jenen von 2019. Die Reichweite der Auftragsbestände ist noch leicht verringert, liegt aber immer noch weit über den Werten von vor fünf Jahren. Die Pandemie ist auch als bedeutendstes Hemmnis aus den Umfragen verschwunden.

Auch für die gesamte Bauwirtschaft haben sich die Erwartungen im Hinblick auf die konjunkturelle Entwicklung weiter aufgehellt. Das Ausbaugewerbe hat seine Preiserwartungen nochmals nach oben korrigiert, aber die Aufwärtsdynamik scheint sich zu verlangsamen: Seit Mitte 2021 ist aber eine leicht rückläufige Bautätigkeit zu beobachten.

Für die gesamte Wirtschaft rechnet die KOF mit einem BIP-Wachstum von 3,4% in 2022 und 1,8% in 2023. Im Moment laufen noch nicht alle Wertschöpfungsketten wieder so rund wie vor der Pandemie, was zu Lieferengpässen, Produktionsbeschränkungen und Preisanstiegen führt. Diese dürften sich ab dem ersten Quartal 2022

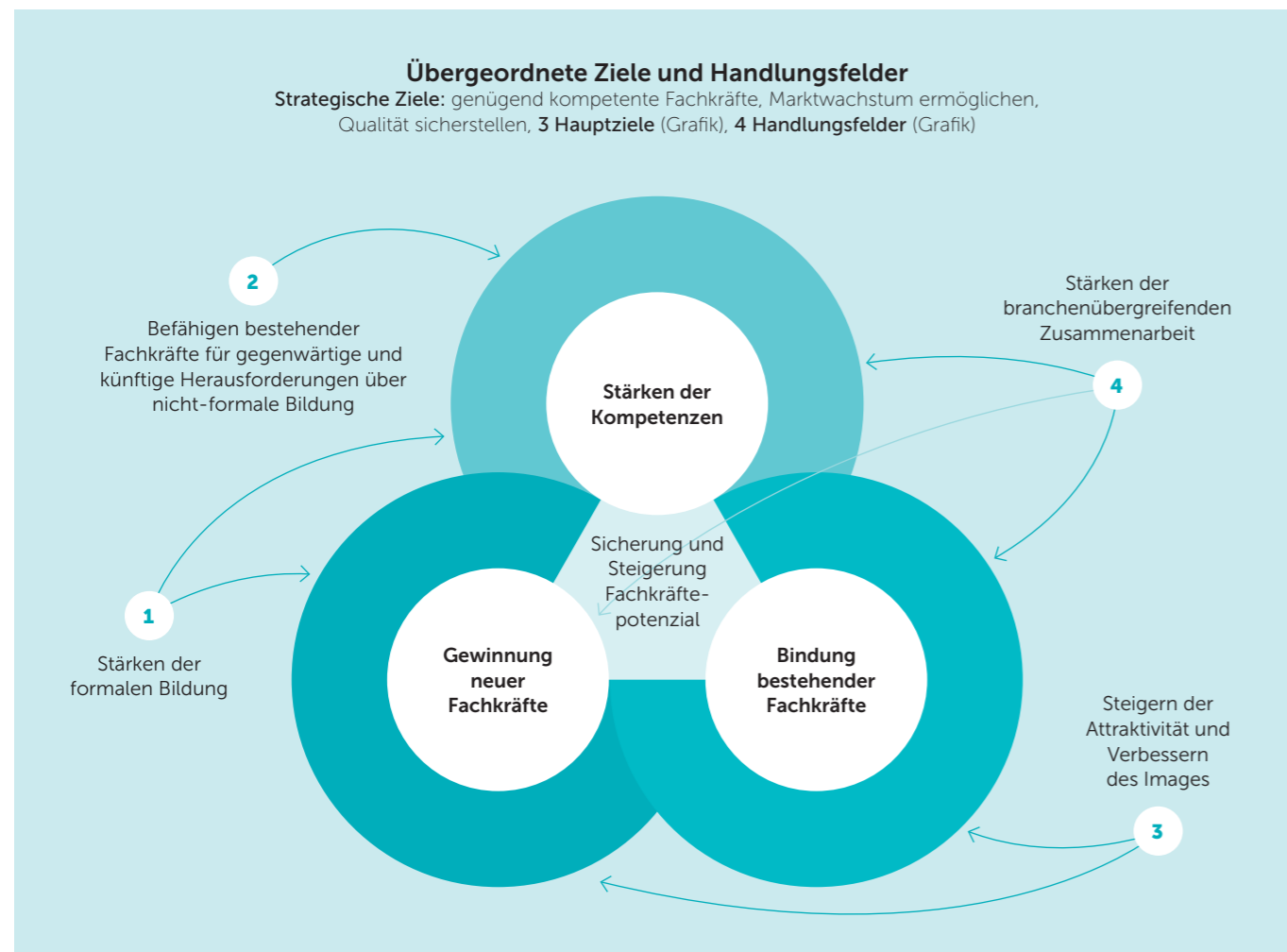
aber auflösen. Der Inflationsdruck, der von den Medien seit einiger Zeit beobachtet wird, dürfte in der Schweiz nur temporärer Natur sein und wird durch die Preise für Flug- und Pauschalreisen sowie Hotelübernachtungen und die Energiepreise verursacht. Die KOF geht für 2022 von einer durchschnittlichen Inflation von 0,6% und für 2023 von 0,4% aus.

Die Prognoserisiken werden nicht mehr allein durch die Pandemie dominiert. Entwicklungen wie die weltweiten Transport- und Produktionsengpässe, die steigenden Energiepreise und die Entwicklungen im nationalen und in ausländischen Immobilienmärkten nehmen wieder stärkeren Einfluss auf die Prognosen.

Michael Rupp Öffentlichkeitsarbeit EIT.swiss

Detailliertere Ergebnisse über die durchschnittlichen schweizerischen Branchenwerte (unter anderem die Struktur von Bilanz und Erfolgsrechnung, Kennzahlen zur Produktivität und der Wertschöpfung) finden die Mitglieder auf unserer Webseite: eit.swiss/bkz

Nichtmitglieder können die Branchen Kennzahlen in unserem Shop beziehen: eit.swiss/shop



Vermerk der Absenzen im Arbeitszeugnis

Arbeitgebende sind verpflichtet, dem Arbeitnehmenden auf dessen Verlangen ein Arbeitszeugnis auszustellen (Art. 330a Abs. 1 OR). Es stellt sich häufig die Frage, ob Absenzen im Arbeitszeugnis erwähnt werden können oder müssen.



erwähnt werden, sofern diese für die Beurteilung der Gesamtsituation von Bedeutung sind (BGE 136 III 511, E. 4.1). Dies gilt für eine Krankheit, die sich erheblich auf die Leistung oder das Verhalten des Arbeitnehmenden ausgewirkt hat oder die Fähigkeit des Arbeitnehmenden, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen, so weit in Frage stellt, dass sie einen objektiven Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellt. Darüber hinaus muss das Zeugnis einen Hinweis auf lange Arbeitsunterbrechungen enthalten, wenn sie im Verhältnis zur Gesamtdauer des Vertragsverhältnisses von so grosser Bedeutung sind, dass ihre Nichterwähnung einen falschen Eindruck von der erworbenen Berufserfahrung vermitteln würde (BGE 136 III 110).

werden muss. Dies würde sonst einen falschen Eindruck von der Berufserfahrung der Arbeitnehmerin vermitteln, zumal es sich um ihre erste Stelle nach dem Studium handelte.

Schliesslich weist das Bundesgericht in diesem Urteil darauf hin, dass die Gründe für die Abwesenheit genannt werden müssen, und zwar durch Angabe einer Kategorie (Krankheit, Mutterschaft usw.). Aus Gründen des Personen- und Datenschutzes müssen Krankheiten natürlich nicht weiter spezifiziert werden.

Naomi Esposito Rechtsdienst EIT.swiss

Das qualifizierte Arbeitszeugnis muss einerseits die berufliche Zukunft des Arbeitnehmenden begünstigen und daher wohlwollend formuliert sein, andererseits muss es dem künftigen Arbeitgebenden ein möglichst zuverlässiges Bild von der Tätigkeit, der Leistung und dem Verhalten des Arbeitnehmenden vermitteln. Deshalb muss es vollständig, klar und wahrheitsgetreu sein.

Folglich können und müssen in einem qualifizierten Arbeitszeugnis auch negative Tatsachen über die Leistung des Arbeitnehmenden

In einem aktuellen Fall (ATF 8C 134/2018) befasste sich das Bundesgericht mit einer Gerichtsschreiberin, deren Arbeitsverhältnis genau 30 Monate gedauert hatte. Während dieses Zeitraums war sie wegen Krankheit und Mutterschaftsurlaub 14 Monate abwesend. Die kumulierten Abwesenheiten waren im Verhältnis zur Beschäftigungsdauer zweifelsohne erheblich. Daher wurde entschieden, dass die Absenz im Arbeitszeugnis angegeben

Nach der Rechtslehre können auch andere Absenzen, wie z.B. aufgrund von Militär, Mutterschaftsurlaub, unbezahltem Urlaub oder Freistellung von der Arbeitspflicht, gegen den Willen des Arbeitnehmenden angegeben werden, sofern, wie bei Krankheit, die Dauer der Abwesenheit im Verhältnis zur Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses ein erhebliches Gewicht hat und die Bescheinigung ihre Bedeutung verliert, wenn sie nicht angegeben wird.

Foto: © iStock (mediaphotos)

Personalführung: Neues Faktenblatt



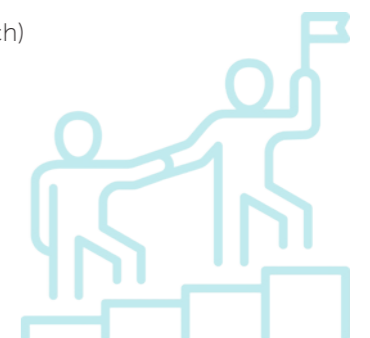
Die Bindung von gut qualifizierten Mitarbeitenden ist eine grosse Herausforderung. Mit konkreten, auch nicht monetären Massnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität kann sie verbessert werden.

Die Abwanderung von gut qualifizierten Fachkräften fordert die Arbeitgeber der Elektrobranche genauso heraus wie die Suche nach diesen Fachkräften. Ein immer wichtiger werdender Faktor in diesem Zusammenhang ist die Arbeitgeberattraktivität. Die Einführung und Umsetzung von Massnahmen zu ihrer Verbesserung ist mit Aufwand verbunden, weshalb sie im Alltag oft zu kurz kommt. Gerade im Bereich der Mitarbeitendenbindung kann es sich aber durchaus lohnen, etwas mehr Zeit in solche Massnahmen zu investieren. Zufriedene Mitarbeitende sind engagierter und haben einen grösseren Anreiz, beim aktuellen Arbeitgeber zu bleiben.

Im Rahmen eines Workshops mit Geschäftsführern und -inhabern von kleinen und mittelgrossen Elektroinstallationsunternehmen (bis 40 Mitarbeitende) wurden Möglichkeiten zur Verbesserung der Mitarbeitendenbindung diskutiert. Diese wurden in einem Faktenblatt festgehalten, das anderen Arbeitgebern als Ideenlieferant und Inspiration bei der Umsetzung eigener Massnahmen im Bereich Mitarbeitendenbindung dienen soll. Es steht Mitgliedern als Download auf der Webseite von EIT.swiss zur Verfügung.

Laura Kopp Öffentlichkeitsarbeit EIT.swiss

eit.swiss/MA-Bindung
(erst nach Login zugänglich)



Bauarbeiten- verordnung 2022

Seit dem 1. Januar 2022 ist die neue Bauarbeitenverordnung (BauAV) in Kraft. Für die Elektrobranche sind das darin enthaltene neue Sicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept sowie die Bestimmungen zu Leitern und Absturzsicherung von Bedeutung.

Nach Artikel 4 der neuen BauAV muss vor Beginn der Bauarbeiten ein Konzept vorliegen, das alle Sicherheits- und Gesundheitschutzmassnahmen aufzeigt und insbesondere die Notfallorganisation beinhaltet. Der Artikel sieht keine bestimmte Form für das Konzept vor, es muss aber zwingend schriftlich vorliegen. Serviceaufträge sind davon nicht ausgenommen, da sich die BauAV auch auf die Instandstellung, die Änderung, den Unterhalt und die Kontrolle bezieht. EIT.swiss hat durch Batisec ein Mustersicherheitskonzept erstellen lassen. Es beinhaltet die wichtigsten Notfallnummern, eine Aufzählung der zu erwartenden Gefahren und einen Verweis auf die betreffenden Arbeitssicherheitsregeln. Die Suva erachtet das Musterkonzept als ausreichend. Es kann direkt auf der Webseite von EIT.swiss und von Batisec heruntergeladen werden. Für grosse Baustellen müssen Elektrounternehmen nur ein Konzept für die spezifischen elektrischen Gefahren (z. B. 5+5 Regeln, ESTI-Weisung 407) erstellen. Für die allgemeinen Gefahren ist kein eigenes Konzept nötig, solange

die Mitarbeitenden hinsichtlich des übergeordneten Konzepts der Bauleitung instruiert wurden.

Betreffend tragbare Leitern setzt sich in der BauAV fort, was schon bis anhin gegolten hat: Leitern sollten nur dann als Arbeitsmittel eingesetzt werden, wenn in Hinblick auf die Sicherheit kein anderes Arbeitsmittel geeigneter ist. Ein eigentliches Leiterverbot besteht nicht. Neu ist hingegen, dass ab einer Standhöhe von 2 Metern nur noch Arbeiten von kurzer Dauer ausgeführt werden dürfen und Absturzsicherungen getroffen werden müssen. Auf die EIT.swiss-Richtwerte hat die Änderung keinen Einfluss: Das NPK-Konzept für die Elektrobranche geht davon aus, dass eine Leistungsposition bis zu einer Montagehöhe von 3,5 m anwendbar ist. Die neu definierte Absturzhöhe von 2 m hat keine Auswirkungen auf das Kalkulationskonzept und die EIT.swiss-Installationszeiten werden daher nicht angepasst.

Gemäss Suva ist es sinnvoller, die tragbaren Leitern durch Podest- oder Teleskopleitern, Hebebühnen

und ähnliche Arbeitsmittel zu ersetzen, statt Arbeiten mit einer persönlichen Sicherheitsausrüstung gegen Absturz, die zuvor eine Ausbildung verlangt, durchzuführen. Die Beschaffung solcher Arbeitsmittel mag im ersten Moment zu Mehrkosten führen, bietet aber auch mehr Sicherheit für die Mitarbeitenden – der Sturz von der Leiter gehört immer noch zu den verbreitetsten Unfällen der Elektrobranche.

Michael Rupp
Öffentlichkeitsarbeit EIT.swiss

Zusätzliche Informationen

zur Bauarbeitenverordnung finden Sie hier:

- Batisec Jahresaktion «Bauarbeitenverordnung»
- Suva-Themenseite «Neue Bauarbeitenverordnung (BauAV) 2022»
- Batisec-Muster: Sicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept für Serviceaufträge im Gebäudetechnikbereich



Foto: © Unsplash (Jilbert Ebrahim)



NATIONALRAT
MATTHIAS SAMUEL JAUSLIN
BERICHTET

Kreislaufwirtschaft stärken

Der Vorentwurf für lebenszyklusoptimiertes Bauen der UREK-N-Subkommission «Schweizer Kreislaufwirtschaft stärken» ist ein wirksames Gesamtpaket zur Ressourcenschonung.

Im Vorentwurf eines Gesamtpakets zur Ressourcenschonung geht es unter anderem um lebenszyklusoptimiertes Bauen und den Umgang mit den grauen Emissionen. Die Vorlage ist ein ausgewogenes und wirksames Gesamtpaket, das stimmig ins Umweltschutzgesetz integriert wurde. Grundsätzlich sollen die Stoffkreisläufe geschlossen werden, indem eine stoffliche Verwertung der energetischen Verwertung und einer Entsorgung in einer Deponie vorausgeht. Eine effiziente Nutzung von Ressourcen wird erreicht, wenn Produkte mit möglichst wenig Material und Energie hergestellt, genutzt und entsorgt werden. Mittels Förderung von langlebigen Designs, Wartung, Reparatur und Weiterverwendung wird die Einsatzdauer von Produkten verlängert. Die Orientierung an ökologischen Prinzipien soll auch in der Bauwirtschaft aufgewertet werden. Wo immer möglich, haben wir uns auf unterstützende Massnahmen



«Die Umweltbelastung durch Gebäude muss weiter gesenkt werden.»

Matthias Samuel Jauslin

konzentriert und die Privatwirtschaft miteinbezogen.

Explizit vorgeschrieben wird neu die Rückgewinnung von Metallen und von gewissen Anteilen von Aushub- und Ausbruchmaterialien der Baubranche. Kunststoffe und weitere Materialien sollen vermehrt recycelt werden, dank der Möglichkeit von separaten Wertstoffsammlungen durch private Anbieter. Gleichzeitig wollen wir die gesetzliche Grundlage schaffen, um innovative, privatwirtschaftliche Branchenvereinbarungen in der Abfallwirtschaft zu fördern. Hersteller und Importeure, die sich nicht an einer vom Bund anerkannten Branchenorganisation beteiligen, sind künftig verpflichtet, mit der Entrichtung eines vorgezogenen Recyclingbeitrags ans Funktionieren der Branchenlösung beizutragen. Damit möchten wir auch klare Vorgaben für den Onlinehandel schaffen. Die Wirkung aller Massnahmen wird verstärkt durch die Förderung eigenverantwortlicher Initiativen von Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft.

Die Subkommission liess sich auch auf die Frage ein, ob und in welcher Form die Politik Auflagen bezüglich grauer Energie im Baubereich machen kann. Dabei diskutierte man über Lieferketten von Baumaterialien, die Verarbeitung, den Transport, sowie den Rückbau und die Entsorgung. Die stetig steigende Energieeffizienz des Schweizer Gebäude-

parks, der Ersatz fossiler Heizsysteme und der Materialbedarf für Gebäudesanierungen sorgen künftig dafür, dass bei Bauten der Anteil der verwendeten Baustoffe und Bauweisen – und dadurch die grauen Emissionen – im Verhältnis zu den Emissionen durch die Nutzung der Gebäude immer wichtiger werden.

Um die Umweltbelastung durch Gebäude weiter zu senken, müssen Massnahmen gezielt beim Bau- und Sanierungsprozess und bei der Herstellung der Baustoffe ansetzen. Wenn wir den Materialbedarf reduzieren oder Bauteile von anderen Gebäuden weiterverwenden anstatt neu zu produzieren, trägt dies dazu bei, graue Emissionen zu vermeiden. Der Bund soll bei seinen eigenen Bauwerken eine Vorbildrolle einnehmen. Für Kreislaufwirtschaft- und Ressourceneffizienzlösungen sind jedoch alle Akteure des Bausektors verantwortlich. Es geht um diszipliniertes Bauen. Die offene Zusammenarbeit zwischen Bauherren, Unternehmern, Architekten und Planern ist zentral. Dabei kommt man vielleicht auch mal zum nicht überraschenden Ergebnis, dass nicht das Billigste das Günstigste ist.

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.

Versorgungssicherheit im Winter

Mit Investitionsbeiträgen für Grosswasserkraftprojekte und der Schaffung einer «eisernen» Energiereserve soll die Stromversorgung in den Wintermonaten verbessert und damit die Unabhängigkeit der Schweiz gestärkt werden.

Im Oktober 2021 startete die ständerätliche Kommission für Umwelt, Raumplanung und Energie (UREK-S) mit der Beratung des Bundesgesetzes über eine sichere Stromversorgung mit erneuerbaren Energien. Darin sind Massnahmen vorgesehen, welche die Versorgungssicherheit, insbesondere in den Wintermonaten, verbessern sollen. Aus Sicht der Elektrizitätskommission (ElCom) könnte diese je nach Entwicklung bereits ab 2025 gefährdet sein. Wohl nicht zuletzt deshalb will die UREK-S die Arbeit an der Vorlage rasch vorantreiben.

Um die Selbstversorgungsfähigkeit erhalten zu können, will der Bundesrat im Stromversorgungsgesetz (StromVG) ein Zubauziel bis 2040 schaffen. Die dafür in Frage kommenden Erzeugungskapazitäten müssen drei Kriterien erfüllen: Sie müssen sicher abrufbar, am Schweizer Stromnetz angeschlossen und klimaneutral sein. In Frage kommen also Speicherprojekte im Bereich der Grosswasserkraft. Diese sollen Investitionsbeiträge in der Höhe von max. 40 Prozent der Investitionskosten erhalten. Finanziert werden die Projekte über den sogenannten Winterzuschlag von max. 0.2 Rp/kWh.

Der Zuschlag wird auf die Übertragungskosten des Übertragungsnetzes erhoben.

Als weiteres Element sieht der Bundesrat die Schaffung einer strategischen Energiereserve vor. Diese aktive Speicherreserve soll in Form einer Versicherung ausgestaltet sein und über das Netznutzungsentgelt des Übertragungsnetzes finanziert werden. Die Reserve kommt nur bei ausserordentlichen, nicht absehbaren kritischen Knappheitssituationen zum Einsatz. Damit die Marktmechanismen nicht gestört werden, muss die Reserve vom Markt getrennt bleiben. Die Reserve ist technologieoffen, weshalb zu deren Beschaffung ein wettbewerbliches Ausschreibungsverfahren durch die Swissgrid durchgeführt werden soll. Neben der Swissgrid übernimmt auch die ElCom eine wichtige Rolle. Sie berechnet zusammen mit der Swissgrid die notwendige Vorhaltemenge und ist für die Freigabe der Reserve verantwortlich.

Laura Kopp Öffentlichkeitsarbeit EIT.swiss

Erfolgreich bestanden!

Elektro-Projektleiter,

BE227 / 2.9.2021–3.9.2021

Ackermann Stefan 4410 Liestal
Balli Sabrina 3612 Steffisburg
Bohren Markus 4553 Subingen
Brog Kilian 3860 Meiringen
Brügger Dominik 3270 Aarberg
Dähler Patrick 3326 Krauchthal
Kanisidis Kyrillos 4600 Olten
Kohler Björn 2558 Aegerten
Liechti Remo 3067 Boll
Lüthi Manuel 3439 Ranflüh
Marolf Nikolai 3250 Lyss
Möri Lukas 3270 Aarberg
Reinhard Thomas 3365 Seeberg
Scherler Fabian 3302 Moosseedorf
Tanner Noel Elia 2504 Biel
Weber Janick 4563 Gerlafingen
Wüthrich Reto 3367 Thörigen
Zollet Bruno 3432 Lützelflüh-Goldbach

Elektro-Projektleiter,

BE228 / 21.9.2021–22.9.2021

Artero Pérez Jesús 4234 Zullwil
Beutler Martin 3309 Zauggenried
Beutler Michael 3400 Burgdorf
Circelli Alessandro 3960 Sierre
Cucuzza Fabio 4912 Aarwangen
Dasen Michel 2502 Biel
Dauwalder Dominik 2503 Biel
Fischer Raffael Flavio
4616 Kappel SO
Frey Andreas 4104 Oberwil
Gass Patrik 4460 Gelterkinden
Heim Janick 4600 Olten
Lerch Thomas 4052 Basel
Leuthard Mike
5525 Fischbach-Göslikon
Mäder Hans Rudolf 3036 Detligen
Neves Loïc 1023 Crissier
Reis Araujo Stefan Andreas
5105 Auenstein
Schlup Pascal 3296 Arch
Tapparel Kilian 3960 Sierre

Elektro-Projektleiter,

BE229 / 23.9.2021–24.9.2021

Asovic Petar 6036 Dierikon
Huber Marco 3027 Bern

Karajkovic Alija

6020 Emmenbrücke
Siebenthal Sebastian 8340 Hinwil

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL32 / 28.9.2021–29.9.2021

Andrey Loïc 1633 Marsens
Brändli Fabio 8833 Samstagern
Brunner Nando 8005 Zürich
Hunsperger Manuel
8404 Stadel (Winterthur)
Kuentin Serge 1723 Marly
Oesch Fabian 9445 Rebstein
Prenka Nikoll 6110 Wolhusen
Rentsch Alex 5444 Künten
Werth Simon 7000 Chur

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL33 / 30.9.2021–1.10.2021

Altorfer Remy 8306 Brüttsellen
Cornelsen Jasko 3604 Thun
Gashi Endrit 1196 Gland
Karlin Andrea Marco 4133 Pratteln
Manhart Christoph
8640 Rapperswil
Pereira dos Santos Mickael
1024 Ecublens
Stäldi Kevin 4133 Pratteln
Winet Nico 8253 Diessenhofen

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL34 / 12.10.2021–13.10.2021

Blank Raphael Michael
5502 Hunzenschwil
Furrer Patrick 3933 Staldenried
Humm Daniel 8192 Glattfelden
Mathis Stefan 6373 Ennetbürgen
Nalesso Fabrizio 8572 Berg
Puorger Marco 8192 Zweidlen
Tenisch Yoann 3911 Ried-Brig
Thiébaud Tristan 2000 Neuchâtel
Uebersax Florian 9000 St.Gallen
Voggensperger Janic
4124 Schönenbuch BL

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL35 / 14.10.2021–15.10.2021

Bunjaku Ardian 8832 Wollerau
Celli Loris 5316 Leuggern
Dorsaz Samuel 1196 Gland
Gfeller Alex 3076 Worb
Haltner Pascal 9466 Sennwald
Ibrahimi Nezir 3600 Thun
Krusius Roland 8004 Zürich
Locherer Mischa
5415 Nussbaumen
Märki Oliver 7320 Sargans
Markovic Milos 8953 Dietikon
Mitkov Metodija 3063 Ittigen
Moser Christophe 3213 Liebistorf
Simsek Can Emre 8152 Glattbrugg

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL37 / 18.11.2021–19.11.2021

Fagone Jonny 6572 Quartino
Jotti Bruno 6612 Ascona
Lucà Danny (I) Cuasso al Monte
Petkovic Mirko 6702 Claro

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL38 / 23.11.2021–24.11.2021

Egli Daniel 7245 Ascharina
Flammer Tizian 7050 Arosa
Huber Fabian 8500 Gerlikon
Kramer Christian 9230 Flawil
Willi Arthur 7243 Pany

Elektroprojektleiter Installation und Sicherheit, BPEL39 / 25.11.2021–26.11.2021

Berchtold Manuel 7247 Saas
Heynen Andreas 3937 Baltschieder
Hofer Roger 5502 Hunzenschwil
Progin Steve 1742 Autigny
Wintsch Jakob 5734 Reinach
Würsten David 8172 Niederglatt

Projektleiter Gebäude-automation, BPGA1 / 19.10.2021–20.10.2021

Filipowicz Jan 4536 Attiswil
Halbeisen Stephan 3110 Münsingen

Iuliano Sandro 6300 Zug
Mühlethaler Raphael
8413 Neftenbach
Ryf Pascal 4562 Biberist
Zimmermann Ingo
8833 Samstagern

Projektleiter Gebäude-automation, BPGA2 / 21.10.2021–22.10.2021

Fuchs Alex 8536 Hüttwilen
Holderegger Severin 9014 St.Gallen
Lüdi Marcel 8330 Pfäffikon ZH
Stierli Pablo 5412 Gebensdorf

Elektro-Sicherheitsberater BS559 / 26.10.2021

Bruderer Marco 8487 Rämismühle
Gay-Balmaz Romain
1904 Vernayaz
Hartmann Simon 7412 Scharans

Elektro-Sicherheitsberater BS560 / 27.10.2021

Dubosson David 1872 Troistorrens
Gabrielli Marco 8057 Zürich
Gerzner Matthias 6422 Steinen
Hasani Fatlum 8753 Mollis
Mustafi Ramadan 9476 Weite

Telematik-Projektleiter

BT37 / 23.9.2021–24.9.2021

Rech David 1144 Ballens
Reynaud Sylvain 1731 Ependes
Zysset Lionnel 2504 Bienne

Dipl. Elektroinstallateur

HE214 / 7.9.2021–8.09.2021

Anderhalden Stefan 5442 Fislisbach
Bundeli Bickel Dominique
2555 Brugg BE
Iseni Blerim 8604 Volketswil
Lauber Lukas 5105 Auenstein
Martinez Alberto
8317 Tagelswangen
Oberholzer Marc 8882 Unterterzen
Peter Stefan 5242 Lupfig
Rippstein Daniel 4623 Neuendorf
Schnellmann Simon
8862 Schübelbach
Steck Stefan 6036 Dierikon

Dipl. Elektroinstallateur HE215 / 9.9.2021–10.9.2021

Brändle Manuel 9247 Henau
Buri Pascal 6264 Pfaffnau
Döbeli David 4805 Brittnau

Prüfungs-anmeldung

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).



Fischli Ronny 8752 Näfels
 Frei Silvan 5079 Zeihen
 Frischknecht René 8240 Thayngen
 Kovacevic Kristian 6330 Cham
 Sandoz Philippe
 9225 Wilen (Gottshaus)
 Schmid Thomas 9050 Appenzell
 Zobrist Raphael 5707 Seengen

**Dipl. Elektroinstallateur,
 HE216 / 14.9.2021–15.9.2021**

Amstutz Martin 6363 Obbürgen
 Brack Daniel 8620 Wetzikon ZH
 Christen Roland 6130 Willisau
 Egloff Simon 6370 Stans
 Kölliker Jonas 4512 Bellach
 Meyer Fabian 4512 Bellach
 Suppiger Stefan 3366 Bollodigen
 Walthert Toni 6156 Luthern

**Dipl. Elektroinstallateur
 HE217 / 16.9.2021–17.09.2021**

Banz Laurin 6010 Kriens
 Capra Franco 6014 Luzern
 Cukic Novak 5300 Turgi
 Fallegger Simon 6055 Alpnach
 Marro Pascal 6010 Kriens
 Mattli Joel 6130 Willisau
 Steiner Elias 4242 Laufen

**Dipl. Elektroinstallateur
 HE218 / 5.10.2021–6.10.2021**

Agostinetto Renato 3414 Oberburg
 Bachmann Tobias 6017 Ruswil
 Biderbost Thomas
 8855 Wangen SZ
 Bühlmann Marcel 6003 Luzern
 Murer Daniel 6375 Beckenried
 Rothenbühler Roy
 3315 Bätterkinden

Salihu Visar 6130 Willisau
 Schütz Patrick 3770 Zweisimmen
 Sommer Nico 3076 Worb
 Zraggen Robin 6370 Stans

**Dipl. Elektroinstallateur
 HE219 / 7.10.2021–8.10.2021**

Beltrami Adriano 8912 Obfelden
 Demierre Patrick 2503 Biel/Bienne
 Günter Jürg 5622 Waltenschwil
 Imboden Jens 6390 Engelberg
 Kreis Sebastian 4562 Biberist
 Kupferschmid Lars 3250 Lyss
 Obrist Colin 2540 Grenchen
 Oener Augin 6340 Baar
 Scherer David 4143 Dornach
 Schweizer Dominik
 3086 Zimmerwald

**Dipl. Elektroinstallateur
 HE220 / 9.11.2021–10.11.2021**

Berger Roman 3627 Heimberg
 Cavegn Diego 3655 Sigriswil
 Dinkel Stefan 4304 Giebenach
 Müller Samuel 8180 Bülach
 Niederberger Christian
 4153 Reinach
 Steigmeier Simon 5400 Baden
 Venzin Mathias 6463 Bürglen UR

**Dipl. Elektroinstallateur
 HE221 / 11.11.2021–12.11.2021**

Bingisser Sandro
 5116 Schinznach Bad
 Grivet Johan 1623 Semsales
 Hodler Yann 1026 Echandens
 Hofer Roger 5506 Mägenwil
 Künzi Sebastian
 8614 Bertschikon (Gossau ZH)
 Müller Marco 4310 Rheinfelden

Santos Joao 1651 Villarvolard
 Sopa Pllumi 8752 Näfels
 Stirnimann Severin 6017 Ruswil

**Dipl. Elektroinstallateur
 HE222 / 16.11.2021–17.11.2021**

Sacco Francesco 6532 Castione

**Elektroinstallations- und
 Sicherheitsexperte, HFPEL1 /
 2.11.2021–3.11.2021**

Filipovic Milan 8556 Wigoltingen
 Oser Marcel 7270 Davos Platz
 Peter Eric 9553 Bettwiesen
 Schreiber Mario 8500 Frauenfeld

**Elektroinstallations- und
 Sicherheitsexperte, HFPEL2 /
 4.11.2021–5.11.2021**

Amgarten Erich 6078 Lungern
 Cotti Flavio 7408 Cazis
 Deplaz Fabian 7000 Chur
 Grecchi Pascal 4600 Olten
 Huwiler Thomas 6343 Holzhäusern
 Pagani Silvan 8447 Dachsen
 Schmid Daniel
 3914 Blatten b. Naters
 Vogel Tobias 6005 Luzern

**Elektroinstallations- und
 Sicherheitsexperte, HFPEL3 /
 18.11.2021–19.11.2021**

Bajgora Liridon 6535 Roveredo
 Solcà Mattia 6802 Rivera

**Elektroplanungsexperte
 HFPPL1 / 4.11.2021–5.11.2021**

Kalberer Nicole 7208 Malans

**Praxisprüfung gemäss NIV,
 PX76 / 28.10.2021–29.10.2021**

Achermann Roman
 3366 Bettenhausen
 Baumann Samuel 5000 Aarau
 Fäh Urs 8882 Unterterzen
 Gysi Sven 6372 Ennetmoos
 Hauswirth Andreas 3780 Gstaad
 Hess Fabian 6102 Malters
 Nikles Remo 5235 Rüfenach
 Porča Jasmin
 8910 Affoltern am Albis
 Racine Philip 7307 Jenins
 Rüdüsüli Jürg 8864 Reichenburg
 Spaltenstein Roger
 5420 Ehrendingen
 Winterberger Claude
 3862 Innertkirchen

Weiterbildungs- angebot

Alle Seminare
 auf unserer
 Webseite unter
eit.swiss/seminare



EIT.swiss bietet seinen Mitgliedern ein sehr umfangreiches Weiterbildungsangebot an. Darunter sind auch Weiterbildungen für Bewilligungsträger gemäss NIV. Die Seminare decken die folgenden Bereiche und Themen ab:

- Elektro
- Blitz- und Brandschutz
- NPK
- Arbeitssicherheit
- Recht/GVA
- BIM
- Führung
- Verkauf und Beratung

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: seminare@eit.swiss

**Highlights aus dem
 aktuellen Kursangebot**

NPK-Basis

Die Teilnehmenden kennen und verstehen den NPK und die Kalkulationshilfen von EIT.swiss. Theoretische Grundlagen und praktische Übungen vertiefen das Wissen und erleichtern die Arbeit im Alltag.

**Agile Führung – kein
 Modewort, sondern unsere
 Führungszukunft**

Seminarziele: Sie gewinnen einen Überblick über agile Werte und Methoden, um diese sofort in der Praxis anwenden zu können. Sie erhalten fundiertes Wissen zu Selbstorganisation, Leadership und Management.

**Netzqualität für
 den Elektriker und
 Elektroplaner**

In diesem Seminar werden den Teilnehmenden praktische und anwendbare Grundlagen der Netzqualität vermittelt. Dies soll dazu führen, dass Elektrofachkräfte, Projektleitende und Planende in der Lage sind, ihren Kunden bei der Problembewältigung im ersten Schritt zu helfen. Daraus ergeben sich für die Teilnehmenden möglicherweise auch neue Geschäftsmodelle, die im Bereich der Spezialisierung und Kundenbindung zu nachhaltigem Umsatz führen.



Das komplette Kursangebot mit allen verfügbaren Terminen und Durchführungsorten finden Sie jederzeit online unter eit.swiss/seminare



Nach der Zertifikatsübergabe wurde auf den erfolgreichen Abschluss des Lehrganges Elektro-Teamleiter angestossen und im kleinen Rahmen gefeiert.

Qualifizierte Elektro-Teamleitende

Die Abschlussfeier der Elektro-Teamleiter fand am 10. November 2021 im Bildungszentrum EIT.bern in Schönbühl statt. Kurz nach 18.00 Uhr begrüsste Hughes Hagmann, Gesamtschulleiter der IBZ Schulen, alle Anwesenden herzlich zur Abschlussfeier der Ausbildung zum Elektro-Teamleiter. Anschliessend überreichte Philipp Rapp, der zuständige Fachgruppenleiter, die Zertifikate an die anwesende Absolventin und die Absolventen des Lehrganges Elektro-Teamleiter von Bern 2021. Insgesamt haben 11 Teilnehmende den Lehrgang abgeschlossen. 9 haben das Zertifikat persönlich entgegennehmen dürfen.

- Burkhalter Patrick
- Carvalho Rafael
- Domig David
- Habegger Sara
- Liebi Dominik
- Schär Stefan
- Schwab Rico
- Shehu Tahir
- Wenger Ueli
- Witschi Matthias
- Zumbrunnen Niklas Jan

eitbern.ch

Delegiertenversammlung

Erstmals nach rund zwei Jahren fand wieder eine physische Delegiertenversammlung statt. Das war ein erfreuliches Wiedersehen.

Am 25. November 2021 trafen sich die Delegierten von EIT.swiss das erste Mal seit der Corona-Pandemie wieder physisch. Präsident Michael Tschirky zeigte sich erfreut, die Kollegen und Kolleginnen nach rund zwei Jahren persönlich zu treffen. Im Rahmen seines Kurzberichts stellte er unter anderem die Ziele des Vorstands für das kommende Jahr vor. So sollen die Strukturen und Prozesse aufgrund der Erkenntnisse der Präsidentenkonferenz vom 26. August 2021 angepasst, ein Relaunch des Projekts BiVo 2020+ gemacht und die strategische Ausrichtung der Gebäudebranche in der Elektrobranche definiert, die Sozialpartnerschaft überprüft und weiterentwickelt sowie die Imagekampagne und deren Wirkung begleitet und überwacht werden.

Die statutarischen Geschäfte, also das Protokoll vom 29. April 2021 sowie das Budget 2022 und die Mitgliederbeiträge 2022, wurden gemäss Antrag des Vorstands genehmigt. Der Antrag zweier Delegierter von EIT.aargau wurde angenommen. Demnach wird auf der Homepage der Nachwuchsplattform neben dem neuen Namen e-chance.ch weiterhin elektriker.ch zu sehen sein. Die Domain elektriker.ch bleibt bestehen und wird auf e-chance.ch weitergeleitet.

eit.swiss



Vorstandssitzung

Klarere Forderungen in Sachen staatsnahe Unternehmen.

An der Sitzung vom 24. November 2021 stellte Urs Bieri vom Forschungsinstitut gfs.bern den Mitgliedern des Vorstands die Ergebnisse der Mitgliederbefragung vor. Die Mitglieder sind mit dem Verband grundsätzlich zufrieden, insbesondere mit der Kommunikation, der Verbandsführung und der Unterstützung. Als wichtigste Dienstleistung wird die Berufsbildung bezeichnet. Der Vorstand beschäftigte sich auch mit dem Thema «staatsnahe Unternehmen» und verabschiedete dazu ein Positionspapier. Dieses beinhaltet folgende Forderungen:

- EIT.swiss fordert klare Regelungen betreffend Transparenz bei der Eignerpolitik, Erhaltung der Finanzierungsneutralität und Verbot von Quersubventionierungen, insbesondere auf kantonaler Ebene.
- EIT.swiss verlangt gesetzliche Schranken und Ausgleichsmassnahmen für indirekte Wettbewerbsvorteile wie Informationsvorteile und Staatsgarantien.

eit.swiss



Resultate Mitgliederbefragung



Positionspapier staatsnahe Unternehmen

Gestalten Sie die Zukunft Ihres Berufsverbands aktiv mit

Der Vorstand ist das oberste Führungsorgan von EIT.swiss. Bei seiner Zusammensetzung wird grundsätzlich auf eine Ausgewogenheit bezüglich Regionen, Landessprachen, Fachbereichen und Unternehmensstrukturen geachtet. Die Mitglieder des Vorstands werden von der Generalversammlung für eine Amtsdauer von zwei Jahren gewählt. Die maximale Amtszeit beträgt zehn Jahre. Aufgrund des statutarisch bedingten Ausscheidens zweier Vorstandsmitglieder (Fritz Linder, Region Bern, und Pierre Schnegg, Romandie) auf die Generalversammlung von Juni 2022 suchen wir zur Verstärkung dieses Milizgremiums

2 VORSTANDSMITGLIEDER

Die Aufgaben

Zu den Aufgaben eines einzelnen Vorstandsmitglieds gehören unter anderem die Repräsentation und die Vertretung des Verbands und seiner Interessen gegenüber anderen Verbänden, Organisationen, der Verwaltung und Gremien, die Sicherstellung des Informationsflusses innerhalb des Vorstands sowie die aktive Teilnahme und Mitarbeit bei strategischen Projekten und in Vorstandsausschüssen. Um diese Aufgaben wahrnehmen zu können, nimmt das Vorstandsmitglied regelmässig an den

Vorstandssitzungen/-klausuren sowie an den Delegierten- und Generalversammlungen teil.

Erwarten dürfen Sie

Als Vorstandsmitglied gestalten Sie die Zukunft unseres Berufsverbands aktiv mit. Als Teil des Kollektivgremiums definieren Sie strategische Vorgaben und sind für die Oberaufsicht des Verbands verantwortlich.

Was Sie mitbringen

Dank Ihrer leitenden Stellung bei einem Aktivmitglied aus den Bereichen Elektroinstallation, Elektroplanung oder Elektrokontrolle kennen Sie die aktuellen Herausforderungen der Elektrobranche. Sie sind daran interessiert, die Branche weiterzuentwickeln, sich mit branchenrelevanten Fragen auseinanderzusetzen und sich für Verbandsanliegen einzusetzen. Sie verfügen über genügend zeitliche Ressourcen, um die Tätigkeit als Vorstandsmitglied auszuüben (ca. 15 bis 20 Tage pro Jahr). Sie schätzen die fachliche Diskussion in einem Kollektivgremium. Sie sind gegenüber neuen Entwicklungen offen und stellen die Interessen der Branche über die Interessen Ihres Unternehmens resp. über Ihre eigenen Interessen. Zudem verfügen Sie zumindest über passive Kenntnisse einer zweiten Landessprache.

Nutzen Sie die Chance!

Für weitere Auskünfte stehen Ihnen Präsident **Michael Tschirky** (michael.tschirky@eit.swiss) und Direktor **Simon Hämmerli** (simon.haemmerli@eit.swiss) zur Verfügung. Gerne nimmt Simon Hämmerli auch Ihre schriftliche Bewerbung (Motivationsschreiben und Lebenslauf) bis zum 30. März 2022 per E-Mail entgegen.



Kommission für Sozialpartnerschaft

An der Sitzung vom 29. Oktober 2021 beschäftigten sich die Mitglieder der Kommission für Sozialpartnerschaft (KSP) unter anderem mit den bevorstehenden Lohnverhandlungen. Ihr Vorschlag einer generellen Lohnerhöhung von 0,9 Prozent und einer individuellen Erhöhung von 0,6 Prozent (basierend auf der AHV-Lohnsumme per 31.1.2021) wurde von den Sozialpartnern akzeptiert. Im Weiteren erarbeiteten die Mitglieder der KSP den Vorschlag zuhanden der PLK-Versammlung, die Kompetenzübertragung der Paritätischen Landeskommission in der Schweizerischen Elektrobranche (PLK) an die regionalen Paritätischen Kommissionen zur Durchführung von Lohnbuchkontrollen um ein Jahr, d.h. auf den 1. Januar 2023, zu verschieben. Dieser Vorschlag wurde von der PLK-Versammlung angenommen. Schliesslich beschäftigten sich die Mitglieder der KSP auch mit dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Dieser ist bis Ende 2023 gültig. Die Vorbereitungsarbeiten für den GAV ab 1. Januar 2024 sollen im kommenden Jahr aufgenommen werden.

eit.swiss

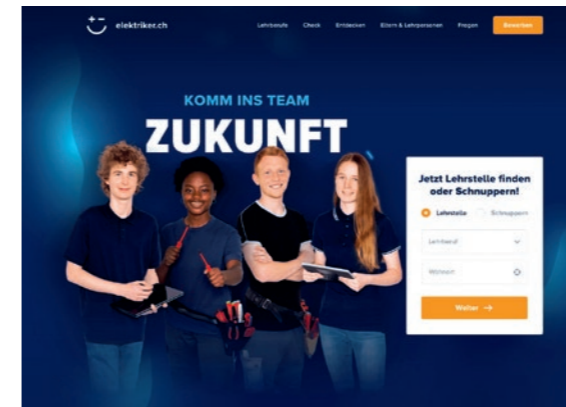
Kommission für Arbeitssicherheit

Die Kommission für Arbeitssicherheit (KAS) hat sich am 12. November 2021 mit Mathias Hartmann, Branchenbetreuer der Elektrobranche der Suva in der Deutschschweiz, für einen Austausch getroffen. Wichtigste Themen der Sitzung waren die Schwerpunkte, welche die Suva bei der neuen Bauarbeitenverordnung (BauAV) legt. Die KAS-Mitglieder haben unter anderem ein Muster-Sicherheitskonzept besprochen, Alternativen zu Leitern geprüft und sich über die Kontrollpraxis der Suva hinsichtlich BauAV informieren lassen. Ausserdem hat die KAS mit dem Branchenbetreuer das Thema Asbest erörtert und dabei neue Kurs- und Informationsangebote geprüft. Die Mitglieder liessen sich auch über das mögliche Vorgehen informieren, wenn bei Bauarbeiten Asbest entdeckt wird und dies gemeldet werden muss. Weiter hat sich die KAS mit den Kursangeboten im Bereich der Arbeitssicherheit beschäftigt und sich dabei insbesondere auf die Auslastung der Batisec-Kurse konzentriert.

eit.swiss



Foto: © 123rf (halfpoint)



Relaunch Jugendkommunikation

Die überarbeitete Plattform soll Schülerinnen und Schüler für die Berufe der Elektrobranche begeistern.

Die Bedürfnisse an eine moderne Jugendkommunikation verändern sich laufend. Mit der Lancierung der neuen Grundbildung Gebäudeinformatik hat sich zudem das Grundbildungsangebot von EIT.swiss grundlegend verändert. Deshalb wurde der Internetauftritt der Jugendkommunikation von EIT.swiss überarbeitet und optisch aufgefrischt.

Oberstes Ziel ist es, Schülerinnen und Schüler für die Berufe der Elektrobranche zu begeistern. Damit dies gelingt, verfügt die Plattform über eine Reihe innovativer Features. Neue Berufsfilme mit frischen Protagonistinnen und Protagonisten zeigen den Alltag der Lernenden, ein Bewerbungsportal erlaubt es den künftigen Lernenden, gezielt nach Lehrstellen in ihrer Region zu suchen und ein Check-Tool hilft, sich für den richtigen Lehrberuf zu entscheiden.

Für Lehrbetriebe besteht die Möglichkeit, Schnupperlehren und Lehrstellen direkt auszuschriften. Die offenen Stellen erscheinen danach direkt im Bewerbungsportal. Neu steht auch ein vereinfachtes Bewerbungsmanagement zur Verfügung. Für Eltern, Berufsberatende sowie Lehrerinnen und Lehrer bietet die Webseite ein Magazin mit Fachbeiträgen und Inspirationen. Neu hinzu kommt ein Check-Tool aus Sicht von Drittpersonen.

e-chance.ch

Berufswahlprozess: Commitment

Die Verbundpartner der Berufsbildung haben sich auf wichtige Grundsätze zur Berufswahl und Rekrutierung von Lernenden geeinigt.

Die Verbundpartner der Berufsbildung haben Grundsätze zu Berufswahl und Lehrstellenbesetzung formuliert. Dieses Commitment soll dafür sorgen, dass eine sorgfältige, zeitlich gut abgestimmte Berufswahl im Interesse aller Beteiligten möglich ist. Es umfasst folgende Punkte:

1. Offene Lehrstellen werden frühestens im August des Jahres vor Lehrbeginn zur Bewerbung ausgeschrieben.
2. Lehrverträge werden frühestens ein Jahr vor Lehrbeginn abgeschlossen.
3. Lehrverträge werden frühestens im September des Jahres vor Lehrbeginn genehmigt.

Die Verbundpartner möchten mit dem gemeinsamen Commitment den Jugendlichen genügend Zeit verschaffen, um sich sorgfältig mit der Berufswahl auseinanderzusetzen und den Bewerbungsprozess in einer vernünftigen Frist durchlaufen zu können. Der Berufswahlprozess beginnt mit der beruflichen Orientierung, die eine gemeinsame Aufgabe von Eltern, Schulen, kantonalen Berufsberatungen und der Wirtschaft darstellt. Schülerinnen und Schüler setzen sich dabei aktiv mit der Arbeitswelt und den verschiedenen Berufen auseinander. Eine vorzeitige Bewerbungsmöglichkeit kann dazu führen, dass die intensive Auseinandersetzung mit den Berufsmöglichkeiten behindert wird.

eit.swiss

Martin Schlegel, Präsident EIT.zentralschweiz mit Sabrina Simmen, der ersten Frau im Vorstand. (Bild apimedia)



Erste Frau in den Vorstand gewählt

Frauenpower bei EIT.zentralschweiz: Sabrina Simmen wird als erste Frau in den Vorstand gewählt. Auch sonst ist viel in Bewegung.

Nach einjähriger Pause durfte EIT.zentralschweiz seine Mitglieder wiederum zu einer physischen GV einladen. Zu Beginn zeigte Martin Schlegel der Versammlung auf, dass sich in Sachen Digitalisierung und Nachwuchsförderung im letzten Jahr einiges getan hat. Bei den Gesamtwahlen wurde der aktuelle Vorstand wieder gewählt und mit Sabrina Simmen, unter tosendem Applaus, erweitert. Demissioniert haben Daniel Allenbach, Peter Limacher und Kai Nestler.

Das 100-jährige Jubiläum wird im kommenden Jahr gebührend gefeiert. Die Mitglieder profitieren bereits jetzt: Für das Verbandsjahr 2021/22 erhalten sie einen 50%-Rabatt auf den errechneten Mitgliederbeitrag. Auch Neumitglieder, welche sich im kommenden Jahr EIT.zentralschweiz anschliessen, können von diesem einmaligen Rabatt profitieren.

Zum Schluss überbrachte Peter With als Präsident die Grussworte des KMU- und Gewerbeverbandes Kanton Luzern (KGL), ehe Michael Tschirky, Präsident EIT.swiss, über Neuerungen und geplante Entwicklungen im Dachverband EIT.swiss orientierte. Die GV wurde initiiert durch eine Besichtigung des Elektro-Ausbildungszentrums Zentralschweiz inkl. Apéro und abgerundet durch ein «Flying Dinner» in der EAZ-Cafeteria.

eitzentralschweiz.ch



Generalversammlungen der eev und EIT.swiss in Flims

Die Generalversammlungen der eev und EIT.swiss finden am 17. und 18. Juni 2022 in Flims statt. Reservieren Sie sich diese Daten! Wir zählen auf Ihre Teilnahme und freuen uns, wenn Sie mit dabei sind.

eit.swiss



Daniel Schmidt Eidg. Dipl. Elektroinstallateur, Lichtplaner mit eidg. Fachausweis, Systemintegrator bacher & schmidt Elektro AG, Münster, Visp, Stalden

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Ich stelle mir oft die Frage, ob wir wirklich einen Fachkräftemangel haben – oder ist es eher ein Kulturmangel? Wie ich das meine? Einerseits: Wie attraktiv sind die neuen Technologien unserer Branche für die Jungen? Andererseits: Wie attraktiv sind unsere Baustellen und Projekte für sie?

Hightech-Elektro

Da sind also auf der einen Seite die neuen Technologien und die vielen Möglichkeiten, die sie mit sich bringen. Photovoltaik, Elektromobilität, ICT, Lichtplanung oder auch das Thema Smart Home machen unsere Branche äusserst interessant und bieten vielfältige Arbeitsplätze. Die beruflichen Möglichkeiten nach einer vierjährigen Lehre sind breit gefächert, die Palette reicht vom Installateur bis zum IT-Spezialisten. Auch die vielseitige Grundausbildung war schon immer ein Argument, um einen Beruf der Elektrobranche zu erlernen. Auch damals für mich.

Es läuft zu vieles schief

Auf der anderen Seite sind da die Baustellen und Projekte. Sie mögen inhaltlich attraktiv sein, doch die Organisation stellt sich immer mehr als **die** grosse Herausforderung heraus. Projekte sind aus Zeitmangel oder aufgrund fehlender Erfahrung nicht in derjenigen

Komplexität bearbeitet, die die Anwendung neuer Technologien bzw. Innovationen voraussetzt. Solche Projekte brauchen ein vernetztes, technisches Verständnis, d.h. praktische Erfahrung. Wird nicht genug Zeit dafür vorgesehen, enden sie in unnötigen Diskussionen und einer ärgerlichen Hektik. Und wer sind die Leidtragenden? Die redlichen Handwerker! Wer das Spiel nicht mitmacht, wird ausgewechselt, die Hemmschwelle sinkt.

Will sich das jemand freiwillig antun?

Die jungen Fachkräfte fragen sich deshalb zurecht: Warum soll ich mich auf dem Bau wegen Versäumnissen Dritter stressen lassen, oder warum wird meine Arbeit nicht wertgeschätzt? Das Arbeitsumfeld ermöglicht es ihnen immer weniger, sich zu entfalten. Aber genau das ist es doch, was sie suchen: das Erlernte anwenden, Anerkennung und eine sinnvolle Arbeit. Dazu gehört bestimmt nicht, am Ende eines anstrengenden Tages auf der Baustelle noch «zusammengeschissen» zu werden.

Was können wir tun?

Wir müssen uns gemeinsam dafür einsetzen, dass unsere Arbeit wieder die Wertschätzung erhält, die sie verdient. Wie heisst es doch so schön: Ohne Strom geht nix! Wenn wir das schaffen, dürfte auch der Fachkräftemangel plötzlich nur noch halb so schlimm sein.

IMPRESSUM Fachmagazin von **EIT.swiss** 2. 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, Sylvia Keller **Redaktion** René Senn, Insenda GmbH, Technopark, 8406 Winterthur, +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, Selina Slamanig, 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



Foto: © Unsplash (Sander Weeteling)

