

## Mit verschiedenen Marken arbeiten? Einfach mit einem CAS Akku.

Mehr als 40 starke Hersteller haben sich zusammengeschlossen, damit Maschinen, Akkupacks und Ladegeräte 100% miteinander kombinierbar sind. CAS Akkus werden in Deutschland entwickelt und bestehen dank führender Akku-Technologie auch im härtesten Arbeitseinsatz.

[cordless-alliance-system.de](http://cordless-alliance-system.de)



# **EINLADUNG**

---

# **INVITATION**



## **Wir sehen uns am 25. März in Luzern!**

Der nationale Branchentag und die Generalversammlung 2024 finden am **Montag, 25. März 2024** im Forum der Messe Luzern statt.

## **Rendez-vous le 25 mars à Lucerne!**

La Journée nationale de la branche et l'assemblée générale auront lieu le **lundi 25 mars 2024** au Forum de la Foire de Lucerne.

**Freuen Sie sich auf einen spannenden Branchentag und eine abwechslungsreiche GV mit folgenden Themenblöcken:**

- Zwei spannende Fachreferate
- Feierliche Preisverleihung der Förderstiftung polaris
- Köstliches Mittagessen
- 114. ordentliche Generalversammlung
- Gemütlicher Ausklang beim gemeinsamen Farewell-Apéro

**Wir heissen Sie herzlich willkommen!**

**Faites-vous plaisir en assistant à la journée nationale de la branche passionnante et à une AG variée avec les blocs thématiques suivants:**

- Deux exposés captivants
- Cérémonie de remise des prix de la Fondation polaris
- Délicieux déjeuner
- 114<sup>e</sup> Assemblée générale ordinaire
- Fin de journée conviviale avec apéritif d'adieu

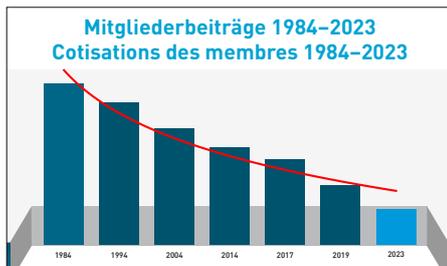
**Nous vous souhaitons une cordiale bienvenue!**

Weitere Infos  
Plus d'informations  
Swissavant digital



## Inhalt/Contenu

4/8



12



29



4 **Swissavant** – Neues Mitglieder-Beitragssystem

8 **Swissavant** – le nouveau système de cotisation



12 **Swissavant** – Stabwechsel im Präsidium

**Swissavant** – Passation du témoin à la présidence

18 Die 13. Rente bedroht die Kaufkraft der Jungen

La 13<sup>e</sup> rente menace le pouvoir d'achat des jeunes

22 Nachrichten aus Wirtschaft und Gesellschaft

Actualités économiques et sociales

27 Produkte

Produits

33 Die Bücherseite

**Stellenanzeigen**

**Offres d'emploi**

**21 – Junior-Verbandsmanager (m/w)**

**31 – Enseignant·e aux CIE pour la branche de formation et d'examen «ménage»**

### Impressum

**Herausgeber:**

Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt, Wallisellen  
Mitglied der International Federation of Hardware & Houseware Associations

**Redaktion und Administration:**

Neugutstrasse 12, Postfach, 8304 Wallisellen  
T +41 44 878 70 60, perspective@swissavant.ch,  
www.swissavant.ch

**Verlagsleitung:**

Christoph Rotermund

**Redaktion und Verlag:**

Werner Singer, Andrea Maag

**Freie Mitarbeiter:**

Andreas Grünholz, Journalist; Alex Buschor, Fotograf

**Bildquellen/Bildrechte:**

Wenn nicht anders angegeben: entsprechende Firmen/Hersteller oder Swissavant

**Druck:**

Gebo Druck AG, Stallikonerstrasse 79, 8903 Birmensdorf, info@gebodruck.ch

**Jahresabonnement:**

Inland: 110.00 CHF zzgl. MwSt., inkl. Porto; Ausland: 125.00 CHF inkl. Porto

**Erscheinungsweise:**

12 Ausgaben pro Jahr gemäss Redaktions- und Themenplan

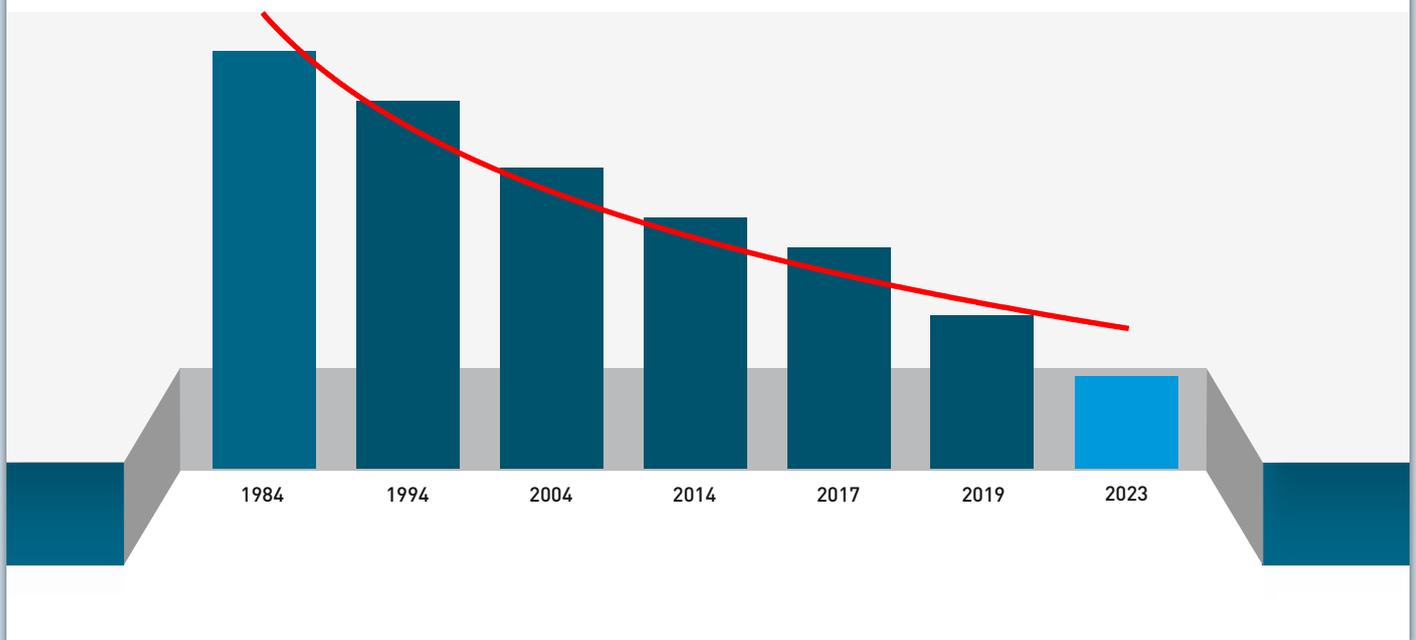
## Plädoyer für ein gerechtes «Mitglieder-Beitragssystem 2025»

Das aktuelle Mitglieder-Beitragssystem von Swissavant kommt seit 75 Jahren zur Anwendung und seit 40 Jahren sind die erhobenen Mitglieder-Beiträge unverändert, was einer Halbierung der Kaufkraft entspricht. Die in dieser Zeit erfolgten strukturellen Veränderungen im Schweizer Eisenwaren- und Haushaltsmarkt werden schon seit längerem nicht mehr «mitgliedergerecht», also nach dem politischen Gleichbehandlungs- und relativen Wirtschaftlichkeitsprinzip, abgebildet.



«Das neue Mitglieder-Beitragssystem 2025 sorgt dank der AHV-Lohnsumme als Bezugsgrösse für mehr Gleichheit, Fairness und damit für mehr Gerechtigkeit. Der tiefe Sockelbeitrag und ein limitierter Mitgliederbeitrag verwirklicht für das Branchenkollektiv auf einfache Art und Weise das in unserer Gesellschaft vielfach anzutreffende Prinzip der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit.», meint der langjährige Geschäftsführer von Swissavant, Christoph Rotermond.

### Mitgliederbeiträge 1984–2023



Von einem «gerechten und fairen» oder «transparenten und einfachen» Beitragsmodell für Händler und Lieferanten kann deshalb schon seit Jahrzehnten nicht mehr gesprochen werden. Die lange Zeitperiode von 75 Jahren und die starken, strukturellen Marktveränderungen in der Branche erfordern heute ein modernes und gerechtes Mitglieder-Beitragsmodell, das den vereinsrechtlichen Grundsätzen wie «Gleichbehandlungsgebot», «Kollektivgedanken» oder «Proportionalität» und «Verhältnismässigkeit» entsprechen vermag.

Der angestrebte Systemwechsel beim Mitglieder-Beitragsmodell wird in der Summe vor dem Hintergrund von realen Simulationsrechnungen nicht mehr Einnahmen für den Verband generieren, sondern für alle Mitglieder im Allgemeinen eine «gerechtere und transparentere Beitragsordnung» bereithalten. Die an der Generalversammlung 2023 vom Vorstand vorgenommene konsultative Abstimmung hatte im Resultat einen klaren Nachbesserungsbedarf beim präsentierten neuen «Mitglieder-Beitragsmodell 2024» (Sockelbetrag von 500 CHF und zuzüglich 1 ‰ der jeweiligen AHV-Summe bis zu einem Maximalbetrag von 25 000 CHF) ergeben. Die vorgängige

Debatte und offene wie angeregte Diskussion im GV-Plenum 2023 hat dem Grundsatz nach sowohl die Zustimmung zu einem Systemwechsel als auch den Konsens für eine bessere wie modernere Umsetzung des «Gleichbehandlungsgebotes» und der «Verhältnismässigkeit» ergeben. Zur Erinnerung: Unter der Projektleitung von Professor Dr. Hans Lichtsteiner, verbandsberatung.ch ag, hat eine 14-köpfige Projektgruppe in der Zeit zwischen 2018–2021 umfangreiche Grundlagenarbeiten mit diversen Simulationsrechnungen zuhanden des Vorstandes geleistet und dabei verschiedene moderne Mitglieder-Beitragsmodelle vorgeschlagen.

#### AHV-Lohnsumme als Referenz

Die Projektgruppe hatte dabei nicht nur einen branchenspezifischen Blick für das «Gleichbehandlungsgebot» und der «Proportionalität», sondern horizontale Quervergleiche mit anderen Wirtschaftsverbänden und deren angewendeten Mitglieder-Beitragsmodellen in anverwandten Wirtschaftssektoren ermöglichten in der Frage nach einem neuen, modernen und transparenten Mitglieder-Beitragsmodell zusätzlich eine aktuelle Einordnung in das

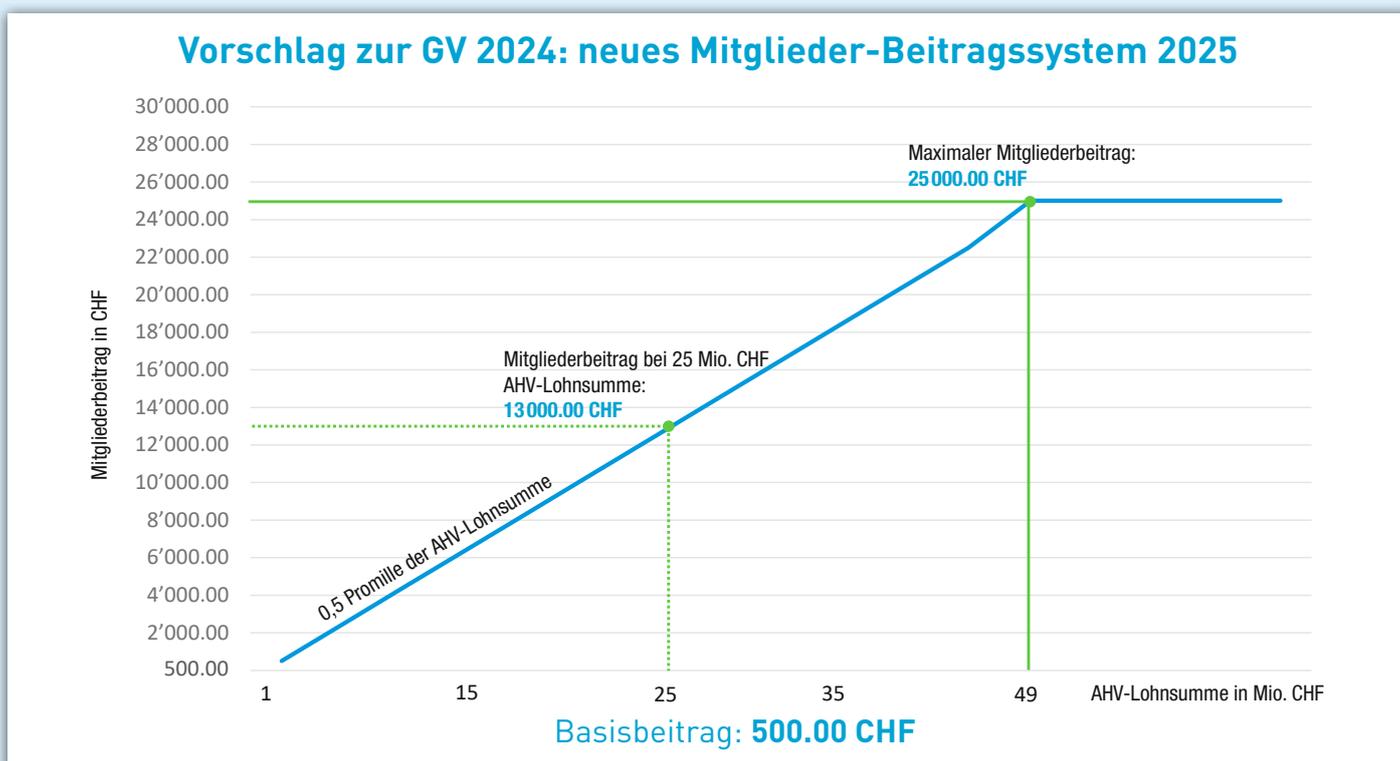
gesamtschweizerische Beitragsmodell, welches von anderen namhaften Wirtschaftsverbänden angewendet wird. Es zeigt sich: Bei vielen nationalen Wirtschaftsverbänden ist die jeweils massgebende AHV-Lohnsumme in vielen Mitglieder-Beitragsmodellen in irgendeiner Weise «eingebaut». Dieser «Baustein» eines neuen Mitglieder-Beitragsmodells mag nicht nur den vielen Anforderungen eines neuen «gerechteren und transparenteren Beitragsmodell» entsprechen, sondern zieht sich im Rahmen von aktuellen Beitragsmodellen durch die ganze Gesellschaft und Wirtschaft, um schliesslich bei den Gemeinde-, Staats- und Bundessteuern ebenfalls eine wichtige Erhebungsbasis darzustellen.

#### «Emotionale Gerechtigkeit»

Der Mensch ist im Allgemeinen ein sehr soziales und hoch emotional aufgeladenes Wesen, das – eine ausreichende Empathie vorausgesetzt – zudem ein feines Gespür für Gerechtigkeit besitzt. Dieser emotionale Gerechtigkeitssinn ist vielfach für die persönliche Meinungsbildung ausschlaggebend, um neue und unbekannte Dinge erstmals ins eigene Denkmuster einzuordnen.



Lesebeispiel der nachfolgenden Grafik: Ein Verbandsmitglied mit einer AHV-pflichtigen Lohnsumme von 25 Mio. CHF wird – bei Annahme des neuen Beitragsmodells durch die GV 2024 – künftig einen Jahresbeitrag von 13 000 CHF (= 500 CHF + 0,5 Promille der AHV-Lohnsumme) entrichten. Der Minimalbetrag ist auf 500 CHF und der Maximalbetrag auf 25 000 CHF festgesetzt (entspricht einer AHV-Lohnsumme von 49 Mio. CHF).



►► ... FORTSETZUNG

**«Ein modernes Mitglieder-Beitragssystem muss vier vereinsrechtliche Grundsätze berücksichtigen: «Gleichbehandlung» und «Verhältnismässigkeit» sowie «Nachvollziehbarkeit» und «Transparenz». Diese wichtigen Bedingungen an ein Mitglieder-Beitragssystem erfüllt das seit 75 Jahren angewendete Erhebungssystem nicht mehr.»**

Die AHV-Lohnsumme als Referenz oder Bezugsgrösse bei einem Mitglieder-Beitragssystem einzubauen hat so gesehen praktisch systemimmanent die wichtigen, nicht zu unterschätzenden Vorteile, dass im Zuge einer breiten Anwendung in verschiedenen Teilen der Gesellschaft und Wirtschaft ein starkes, emotionales Gerechtigkeitsempfinden hervorgerufen oder ausgelöst wird. Die positiven Folgen davon sind hohe Erfüllungswerte bei den vier geforderten Parametern für ein modernes Mitglieder-Beitragssystem: «Gleichbehandlung» und «Verhältnismässigkeit» sowie «Nachvollziehbarkeit» und «Transparenz». In der Summe ergibt sich dann ein modernes «Mitglieder-Beitragssystem», welches der Generalversammlung im März 2024 zur Diskussion und zur Abstimmung vorgelegt wird.

**Der offizielle Antrag des Vorstandes von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt an die Mitgliederversammlung 2024 lautet also: Annahme des modifizierten «Mitglieder-Beitragssystem» mit in Kraftsetzung im Kalenderjahr 2025.**

**Neues «Mitglieder-Beitragssystem 2025» modifiziert**

Das in der Folge vom Vorstand überarbeitete und damit modifizierte Mitglieder-Beitragssystem 2025 bleibt unter Anwendung und Wahrung des «Gleichbehandlungsgebotes» sowie der «Verhältnismässigkeit» den zwei vereinsrechtlichen Grundgedanken mit einem Sockelbetrag von 500 CHF und einem

**«Das neue Mitglieder-Beitragssystem 2025 reflektiert in idealer Weise den in der ganzen Gesellschaft und Wirtschaft anerkannten Grundsatz der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Die AHV-Lohnsumme als Bezugsgrösse setzt dies für alle Mitglieder nachvollziehbar und transparent für ein ganzes Branchenkollektiv um.»**

Maximalbetrag von 25000 CHF weiterhin treu. Neu wurde die proportionale Abgabe von der jeweiligen AHV-Lohnsumme halbiert und beträgt demzufolge nur noch ein halbes Promille der massgebenden AHV-Lohnsumme.

Eine AHV-Lohnsumme von 1 Mio. CHF würde dann konkret einen proportionalen Mitgliederbeitrag von 500 CHF bedeuten oder eine AHV-Lohnsumme von 5,0 Mio. CHF dann 2500 CHF, zuzüglich jeweils der Sockelbeitrag von 500 CHF, usf. bis zu einem Maximalbetrag von 25000 CHF. Mehrere Simulationsrechnungen mit diesem neuen modifizierten Mitglieder-Beitragssystem haben bei verschiedenen Stichproben ergeben, dass in der Summe die Mitglieder von Swissavant in etwa gleich viel an die Branchenorganisation entrichten werden.

**«Gewinner und Verlierer»**

Aber klar ist und das «schleckt keine Geiss weg»: Jeder grundlegende Systemwechsel kennt unter dem Strich «Gewinner und Verlierer», und vom Vorstand vorgenommene Analysen haben aufgezeigt, dass bei Annahme des beantragten modifizierten «Mitglieder-Beitragssystems 2025» durch die Mitgliederversammlung tendenziell die angeschlossenen Lieferanten im Durchschnitt einen leicht höheren Mitgliederbeitrag entrichten werden. Dies ist letztlich mitunter auch der Tatsache geschuldet, dass einige Lieferanten aus unserer Branche vor vielen Jahren, wenn nicht gar vor mehreren Jahrzehnten, durch sogenannte «akkreditierte Lieferantenverträge» (Anschlussverträge) die Mitgliedschaft bei Swissavant erhalten haben. Diese aktiven Lieferanten haben dann ihre unternehmerischen Geschäftstätigkeiten und das -volumen erfolgreich ausgebaut, den Personalbestand stetig aufgebaut und dabei eine grössere Wirtschaftsstärke erlangt.

**GV 2024 in Luzern**

Die Generalversammlung im Frühling 2024, welche im physischen Format und erstmals im Forum der Messe Luzern stattfinden wird, wird – wie das richtigerweise in einer demokratischen Branchenorganisation vorgesehen ist – das letzte Wort zum beantragten modifizierten «Mitglieder-Beitragssystem 2025» haben.

Alle Mitglieder aus Industrie und Handel sind deshalb schon heute eingeladen, am Montag, 25. März 2024 ihre eigenen Gedanken zum modifizierten «Mitglieder-Beitragssystem 2025» einzubringen und nach einer hoffentlich ergiebigen wie ausladenden Plenumsdiskussion ihr Mitglieder-Plaket zu diesem Systemwechsel abzugeben.

Das Ziel des Vorstands gilt nach wie vor: Für eine prosperierende Zukunft des Wirtschaftsverbandes und damit auch für die Branche und somit für echte Mehrwerte auf Seiten der angeschlossenen Mitglieder ist ein einfaches, transparentes und nachvollziehbares Mitglieder-Beitragssystem einzuführen, welches die vereinsrechtlichen Grundsätze der Gleichbehandlung und der Transparenz sowie der Verhältnismässigkeit für ein ganzes Branchenkollektiv und damit für alle Mitglieder von Swissavant modern interpretiert und nach Massgabe des Gleichen die Interessen der Mitglieder – unabhängig ob Fachhändler oder Lieferant – eben gleich berücksichtigt.

**«Das Ziel des Vorstands ist es, ein einfaches, transparentes und nachvollziehbares Mitglieder-Beitragssystem einzuführen. Es ist nun an der Zeit, alle Mitglieder aus Industrie und Handel eben möglichst gerecht und fair zu behandeln und dabei eine möglichst hohe emotionale Gerechtigkeit zu erzielen.»**

## Neues Mitglieder-Beitragssystem 2025 im Vergleich

Die Übersicht mit anonymisierten Vergleichsrechnungen für 40 ausgewählte Mitglieder aus Industrie und Handel mit den bisherigen Mitgliederbeiträgen (4. Kolonne «Jahresbeitrag 2023») und bei Annahme des neuen Mitglieder-Beitragssystems durch die Generalversammlung 2024 (8. Kolonne «Jahresbeitrag 2025») zeigt nachvollziehbar auf, dass der Systemwechsel vom alten zum neuen Mitglieder-Beitragssystem für mehr «Gerechtigkeit, Fairness und Transparenz» sorgen wird.

Einige Mitgliederkategorien gehören sogar zu den «Systemgewinnern» und dort, wo Anpassungen aufgrund des Systemwechsels erfolgen, werden diese im Durchschnitt dank Modellanpassung «moderat» ausfallen.

Alle Beträge in CHF

Beispiel-Firma	Anzahl Mitarbeitende	Kategorie	Jahresbeitrag 2023	Lohnsumme	Basisbeitrag	Beitrag mit 0,5 %	Jahresbeitrag 2025
Firma 1	1–2	A	350.00	80'121.00	500.00	40.06	540.06
Firma 2	1–2	A	350.00	89'730.00	500.00	44.87	544.87
Firma 3	1–2	A	350.00	105'680.00	500.00	52.84	552.84
Firma 4	3–5	B	450.00	113'000.00	500.00	56.50	556.50
Firma 5	3–5	B	450.00	180'284.00	500.00	90.14	590.14
Firma 6	3–5	B	450.00	288'522.00	500.00	144.26	644.26
Firma 7	6–8	C	740.00	172'101.00	500.00	86.05	586.05
Firma 8	6–8	C	740.00	527'000.00	500.00	263.50	763.50
Firma 9	6–8	C	740.00	890'069.00	500.00	445.03	945.03
Firma 10	9–14	D	960.00	456'000.00	500.00	228.00	728.00
Firma 11	9–14	D	960.00	519'872.00	500.00	259.94	759.94
Firma 12	9–14	D	960.00	593'596.00	500.00	296.80	796.80
Firma 13	9–14	D	960.00	674'039.00	500.00	337.02	837.02
Firma 14	9–14	D	960.00	945'147.00	500.00	472.57	972.57
Firma 15	9–14	D	960.00	1'081'293.00	500.00	540.65	1040.65
Firma 16	9–14	D	960.00	1'870'612.00	500.00	935.31	1435.31
Firma 17	15–20	E	1180.00	833'963.00	500.00	416.98	916.98
Firma 18	15–20	E	1180.00	1'105'005.00	500.00	552.50	1052.50
Firma 19	15–20	E	1180.00	1'174'929.00	500.00	587.46	1087.46
Firma 20	15–20	E	1180.00	1'327'223.00	500.00	663.61	1163.61
Firma 21	21–40	F	1680.00	1'155'000.00	500.00	577.50	1077.50
Firma 22	21–40	F	1680.00	1'653'453.00	500.00	826.73	1326.73
Firma 23	21–40	F	1680.00	2'607'746.00	500.00	1303.87	1803.87
Firma 24	21–40	F	1680.00	3'030'837.00	500.00	1515.42	2015.42
Firma 25	21–40	F	1680.00	3'330'989.00	500.00	1665.49	2165.49
Firma 26	21–40	F	1680.00	3'949'255.00	500.00	1974.63	2474.63
Firma 27	21–40	F	1680.00	4'282'000.00	500.00	2141.00	2641.00
Firma 28	41–60	G	1980.00	4'538'749.00	500.00	2269.37	2769.37
Firma 29	41–60	G	1980.00	4'850'000.00	500.00	2425.00	2925.00
Firma 30	41–60	G	1980.00	7'456'972.00	500.00	3728.49	4228.49
Firma 31	41–60	G	1980.00	9'456'000.00	500.00	4728.00	5228.00
Firma 32	41–60	G	1980.00	15'586'028.00	500.00	7793.01	8293.01
Firma 33	41–60	G	1980.00	24'134'814.00	500.00	12'067.41	12'567.41
Firma 34	nicht verfügbar	Lieferant	120.00	577'000.00	500.00	288.50	788.50
Firma 35	nicht verfügbar	Lieferant	270.00	2'116'000.00	500.00	1058.00	1558.00
Firma 36	nicht verfügbar	Lieferant	340.00	4'229'185.00	500.00	2114.59	2614.59
Firma 37	nicht verfügbar	Lieferant	420.00	4'000'000.00	500.00	2000.00	2500.00
Firma 38	nicht verfügbar	Lieferant	440.00	1'117'615.00	500.00	558.81	1058.81
Firma 39	nicht verfügbar	Lieferant	440.00	4'346'700.00	500.00	2173.35	2673.35
Firma 40	nicht verfügbar	Lieferant	460.00	8'398'772.00	500.00	4199.39	4699.39

### Lesebeispiel:

Die Firma mit der Nummer 7 mit 6–8 Mitarbeitenden, Kategorie C, bezahlt neu weniger, nämlich anstatt wie bisher 740 CHF neu 586.05 CHF. Die Firma mit der Nummer 8 entrichtet im Vergleich praktisch gleich viel, während die Firma mit der Nummer 25 neu 2165.49 CHF anstatt die bisherigen 1680.00 CHF bezahlen würde.

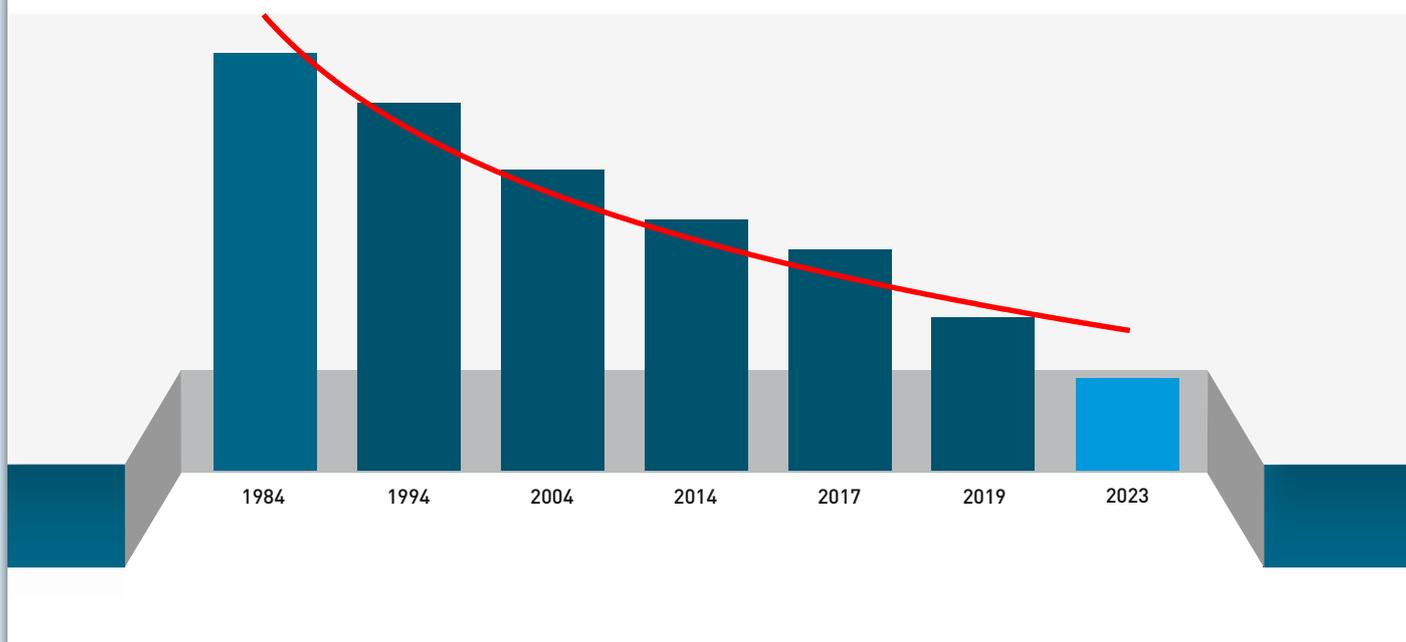
## Plaidoyer pour un «système de cotisations des membres 2025 équitable»

Le système actuel de cotisations des membres de Swissavant est appliqué depuis 75 ans. Depuis 40 ans, les montants des cotisations prélevées sont restés inchangés, ce qui représente une diminution de moitié du pouvoir d'achat. Depuis longtemps, les changements structurels intervenus dans le commerce suisse de la quincaillerie et des articles de ménage durant cette période ne reflètent plus les principes politiques d'égalité de traitement et économiques de saine gestion.



«Le nouveau système de cotisations des membres qu'il est prévu d'introduire en 2025 se base sur la masse salariale AVS, assurant ainsi plus d'égalité, d'équité et de justice. Le niveau modéré de la cotisation de base et le plafonnement de sa progression appliquent de façon simple au collectif de la branche le principe de la capacité économique souvent rencontré dans notre société», de l'avis de Christoph Rotermund, directeur de longue date de Swissavant.

### Cotisations des membres 1984–2023



Cela fait des dizaines d'années déjà que l'on ne peut plus parler d'un modèle de cotisations «juste et équitable» ou «transparent et simple» pour les commerçants et les fournisseurs. La longue période de 75 ans et les importants changements structurels qui ont eu lieu dans la branche demandent aujourd'hui un système de cotisations moderne et équitable correspondant aux principes associatifs tels que l'«égalité de traitement», «l'esprit de collectivité» ou la «proportionnalité» et la «péréquation».

Le changement de système recherché comme modèle pour les cotisations des membres ne vise pas en fin de compte à générer plus de revenus pour l'Association, comme le montrent les calculs de simulation réalistes. Il y mettra en revanche de l'ordre en le rendant plus équitable et plus transparent. Le résultat du vote consultatif lors de l'assemblée générale 2023 exprimait clairement le besoin d'améliorer le projet de «nouveau système de cotisations 2024» qui prévoyait un montant de base de 500 CHF et un montant variable égal à 1 % de la masse salariale AVS jusqu'à un maximum de 25 000 CHF. Le franc débat qui précéda le vote lors de l'assemblée plénière 2023 a révélé

l'existence d'un accord fondamental concernant le changement de système et un consensus sur l'application améliorée et modernisée des principes d'«égalité de traitement» et de «proportionnalité». Pour mémoire, rappelons que le professeur Hans Lichtsteiner, de la société verbandsberatung ag, a dirigé le groupe de projet ad hoc composé de 14 membres de 2018 à 2021. Ce dernier a fourni des travaux de base avec plusieurs calculs de simulation à l'intention du comité tout en proposant différents systèmes modernes de cotisations des membres.

#### La masse salariale AVS comme référence

Ce faisant, le groupe de projet n'avait donc pas seulement à l'esprit une vue spécifique à la branche concernant les principes d'«égalité de traitement» et de «proportionnalité». Il s'est en outre efforcé, par des comparaisons avec des associations économiques de taille équivalente dans des secteurs apparentés de l'économie, de réaliser en outre un système de cotisations correspondant à celui appliqué actuellement dans d'autres associations économiques de renom dans toute la Suisse. Il s'est avéré que de nombreuses associations économiques

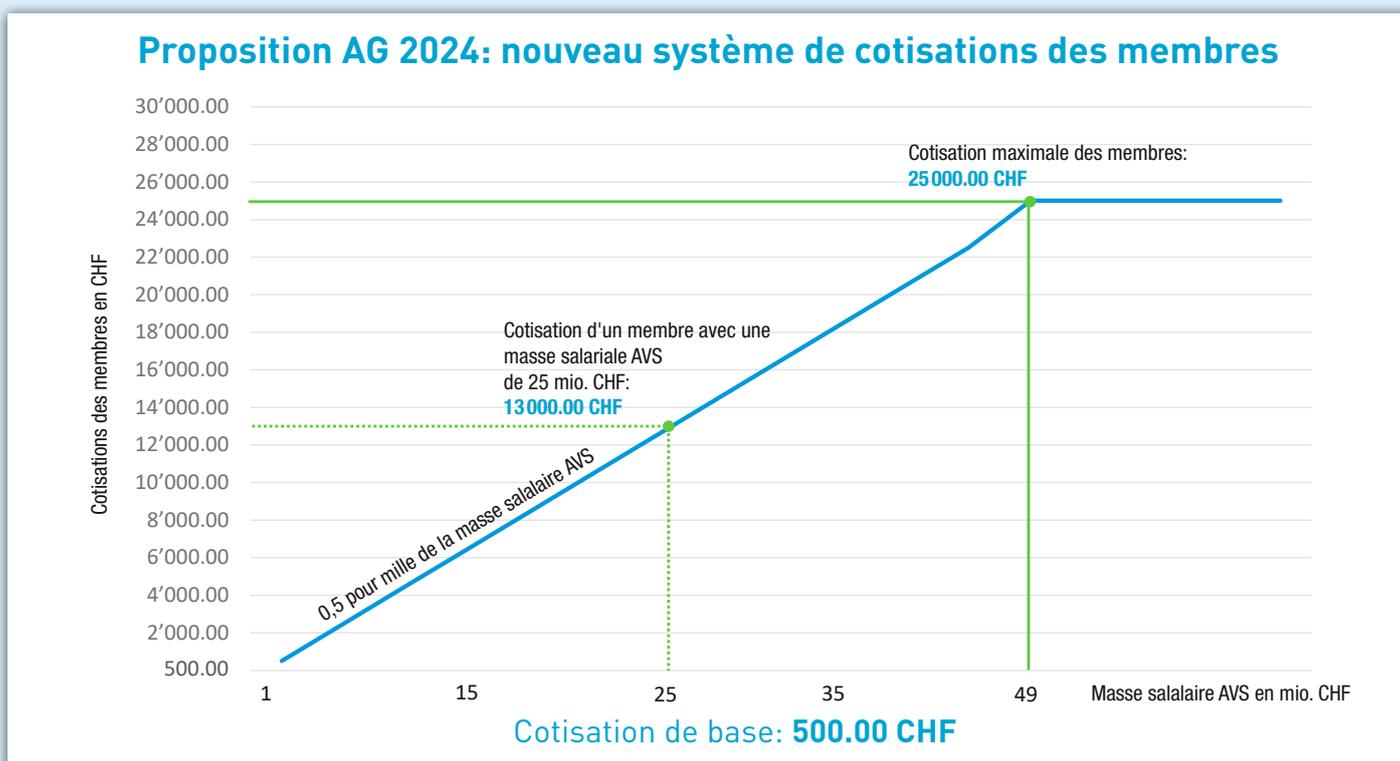
nationales ont incorporé la masse salariale AVS comme élément déterminant de leur système de cotisations des membres sous une forme ou une autre. Cette pierre angulaire d'un nouveau système de cotisations des membres ne devrait pas seulement répondre aux nombreuses exigences auxquelles doit satisfaire un nouveau «système de cotisations plus équitable et transparent». Dans le cadre des systèmes de cotisations actuels, elle est utilisée dans toute la société et l'économie et représente finalement même une base importante de la collecte des impôts communaux, cantonaux et fédéraux.

#### La «justice émotionnelle»

L'être humain est en général un animal très social et fortement chargé d'émotions qui, sous réserve d'une empathie suffisante, possède en outre un sens affiné de la justice. Ce sens de la justice émotionnelle est souvent déterminant pour la formation d'une opinion personnelle, qui commence par ranger les choses nouvelles et inconnues dans son propre schéma de pensée.



Exemple de lecture du graphique ci-dessous: un membre de l'Association avec une masse salariale de 25 mio. CHF soumise à l'AVS devra payer, en cas d'adoption du nouveau système par l'AG 2024, une cotisation annuelle de 13 000 CHF (= 500 CHF + 0,5 pour mille de la masse salariale AVS). La cotisation de base est de 500 CHF et le montant maximal de 25 000 CHF (correspond à une masse salariale AVS de 49 mio. CHF).



►► ... SUITE

**«Un système de cotisations moderne doit tenir compte de quatre principes fondamentaux du droit associatif. Il doit tenir compte de l'«égalité de traitement», de la «proportionnalité» et être «facile à comprendre» et «transparent». Ces conditions, importantes pour un système de cotisations, ne sont plus remplies par le système de prélèvement en usage depuis 75 ans.»**

De ce point de vue, la masse salariale AVS comme valeur de référence utilisée dans le cadre d'un système de cotisations des membres présente des avantages pratiques, importants, immanents et non-négligeables, à savoir que son application à grande échelle dans différents secteurs de la société et de l'économie suscite ou déclenche un fort sentiment de justice. Elle a pour conséquence positive de satisfaire dans une large mesure aux quatre paramètres requis pour un système de cotisations moderne, à savoir: l'«égalité de traitement» et la «proportionnalité» ainsi que la «facilité de compréhension» et la «transparence». Au final, on obtient alors un «système de cotisations des membres» moderne tel qu'il sera soumis en mars 2024 à la discussion et au vote de l'assemblée générale.

**La teneur de la proposition officielle du comité de Swissavant, Association économique Artisanat et Ménage, à l'assemblée générale 2024 est donc la suivante: approbation du système modifié de cotisations des membres avec mise en vigueur à partir de l'année civile 2025.**

#### **Nouveau «système de cotisations des membres 2025» modifié**

Par conséquent, le système de cotisations des membres 2024, revu et modifié par la suite par le comité, reste fidèle aux deux principes fondamentaux du droit associatif, à savoir celui

**Le nouveau système de cotisations des membres 2025 reflète de façon idéale le principe de la capacité de rendement économique reconnu par toute la société et l'économie. La masse salariale AVS comme grandeur de référence applique ce principe de façon compréhensible et transparente pour tous les membres, c'est-à-dire pour tout le collectif de la branche.»**

de l'application et du respect de l'«égalité de traitement» et celui de la «proportionnalité» avec un montant fixe de 500 CHF et un montant maximal de 25 000 CHF. En nouveauté, la redevance sur la masse salariale AVS a été réduite de moitié et ne s'élève donc plus qu'à un demi pour mille de la somme des salaires AVS déterminante. Une masse salariale d'un million de CHF correspondrait alors concrètement à une cotisation proportionnelle de 500 CHF, ou alors une somme de salaires AVS de 5,0 mio. à une cotisation de 2500 CHF, à laquelle s'ajoute chaque fois le montant de base de 500 CHF, jusqu'au maximum de 25 000 CHF. Plusieurs calculs de simulation avec ce nouveau système modifié de cotisations des membres ont montré qu'au total, les membres de Swissavant verseraient à peu près le même montant qu'aujourd'hui à leur association économique.

#### **«Gagnants et perdants»**

Il y aura inévitablement des gagnants et des perdants, comme cela se produit en fin de compte lors de chaque changement fondamental de système. Des analyses effectuées par le comité ont montré que si l'assemblée générale adopte la proposition du nouveau «système de cotisations des membres 2025» modifié, les fournisseurs affiliés verseront tendanciellement en moyenne une cotisation légèrement plus élevée. Cette situation résulte du fait que certains fournisseurs de notre branche ont acquis le statut de membre de Swissavant il y a de nombreuses années, voire plusieurs décennies, grâce à ce qui s'appelait alors des «contrats de fournisseurs accrédités». Depuis cette époque, ces fournisseurs actifs ont développé leurs entreprises, leur volume d'affaires et leurs ventes avec succès, en augmentant constamment l'effectif de leur personnel et en renforçant leur capacité économique.

#### **AG 2024 à Lucerne**

Au printemps 2024, l'assemblée générale se tiendra en présentiel et pour la première fois au Forum de la Foire de Lucerne. Elle aura donc le dernier mot, comme il convient à juste titre pour une organisation de branche démo-

cratique, sur la proposition de «système de cotisations des membres 2025» modifié.

Pour cette raison, tous les membres industriels et commerçants sont invités aujourd'hui déjà à faire part, le lundi 25 mars 2024, de leurs réflexions sur le «système modifié de cotisations des membres 2025» et, après une discussion aussi large que productive en séance plénière, à approuver cette modification du système de cotisations.

Le but du comité est et reste le suivant: pour assurer à notre association économique et, de ce fait aussi à notre branche, un avenir prospère pour que les membres affiliés puissent bénéficier de vraies plus-values, il est nécessaire d'introduire un système de cotisations simple, transparent et cohérent. Ce système doit interpréter de façon moderne les principes d'égalité de traitement, de transparence et de proportionnalité pour tout le collectif de notre branche» en tenant équitablement compte des intérêts de tous les membres de Swissavant, indépendamment du fait que ceux-ci soient commerçants ou fournisseurs.

**«Le comité veut introduire un système simple et transparent que tous les membres peuvent comprendre. Le moment est venu de traiter tous les membres industriels et commerçants de la façon la plus équitable qui soit tout en réalisant, ce faisant, la plus grande justice émotionnelle possible.»**

## Comparaison du nouveau système de cotisation 2025

Le tableau comparatif anonymisé pour 40 membres sélectionnés de l'industrie et du commerce avec les cotisations actuelles (4<sup>e</sup> colonne «Cotisation annuelle 2023») et avec l'adoption du nouveau système de cotisation par l'assemblée générale en 2024 (8<sup>e</sup> colonne «Cotisation annuelle 2025») montre clairement que le passage de l'ancien au nouveau système de cotisation améliorera «la justice, l'équité et la transparence».

Certaines catégories de membres feront même partie des «gagnants du système» et pour les autres, les augmentations liées au changement de système resteront en moyenne «modérées», grâce à la révision du modèle.

Tous les montants en CHF

Exemple d'entreprise	Nombre de collaborateurs	Catégorie	Cotisation annuelle 2023	Masse salariale	Cotisation de base	Cotisation avec 0,5 %	Cotisation annuelle 2025
L'entreprise 1	1–2	A	350.00	80'121.00	500.00	40.06	540.06
L'entreprise 2	1–2	A	350.00	89'730.00	500.00	44.87	544.87
L'entreprise 3	1–2	A	350.00	105'680.00	500.00	52.84	552.84
L'entreprise 4	3–5	B	450.00	113'000.00	500.00	56.50	556.50
L'entreprise 5	3–5	B	450.00	180'284.00	500.00	90.14	590.14
L'entreprise 6	3–5	B	450.00	288'522.00	500.00	144.26	644.26
L'entreprise 7	6–8	C	740.00	172'101.00	500.00	86.05	586.05
L'entreprise 8	6–8	C	740.00	527'000.00	500.00	263.50	763.50
L'entreprise 9	6–8	C	740.00	890'069.00	500.00	445.03	945.03
L'entreprise 10	9–14	D	960.00	456'000.00	500.00	228.00	728.00
L'entreprise 11	9–14	D	960.00	519'872.00	500.00	259.94	759.94
L'entreprise 12	9–14	D	960.00	593'596.00	500.00	296.80	796.80
L'entreprise 13	9–14	D	960.00	674'039.00	500.00	337.02	837.02
L'entreprise 14	9–14	D	960.00	945'147.00	500.00	472.57	972.57
L'entreprise 15	9–14	D	960.00	1'081'293.00	500.00	540.65	1040.65
L'entreprise 16	9–14	D	960.00	1'870'612.00	500.00	935.31	1435.31
L'entreprise 17	15–20	E	1180.00	833'963.00	500.00	416.98	916.98
L'entreprise 18	15–20	E	1180.00	1'105'005.00	500.00	552.50	1052.50
L'entreprise 19	15–20	E	1180.00	1'174'929.00	500.00	587.46	1087.46
L'entreprise 20	15–20	E	1180.00	1'327'223.00	500.00	663.61	1163.61
L'entreprise 21	21–40	F	1680.00	1'155'000.00	500.00	577.50	1077.50
L'entreprise 22	21–40	F	1680.00	1'653'453.00	500.00	826.73	1326.73
L'entreprise 23	21–40	F	1680.00	2'607'746.00	500.00	1303.87	1803.87
L'entreprise 24	21–40	F	1680.00	3'030'837.00	500.00	1515.42	2015.42
L'entreprise 25	21–40	F	1680.00	3'330'989.00	500.00	1665.49	2165.49
L'entreprise 26	21–40	F	1680.00	3'949'255.00	500.00	1974.63	2474.63
L'entreprise 27	21–40	F	1680.00	4'282'000.00	500.00	2141.00	2641.00
L'entreprise 28	41–60	G	1980.00	4'538'749.00	500.00	2269.37	2769.37
L'entreprise 29	41–60	G	1980.00	4'850'000.00	500.00	2425.00	2925.00
L'entreprise 30	41–60	G	1980.00	7'456'972.00	500.00	3728.49	4228.49
L'entreprise 31	41–60	G	1980.00	9'456'000.00	500.00	4728.00	5228.00
L'entreprise 32	41–60	G	1980.00	15'586'028.00	500.00	7793.01	8293.01
L'entreprise 33	41–60	G	1980.00	24'134'814.00	500.00	12'067.41	12'567.41
L'entreprise 34	non disponible	Fournisseur	120.00	577'000.00	500.00	288.50	788.50
L'entreprise 35	non disponible	Fournisseur	270.00	2'116'000.00	500.00	1058.00	1558.00
L'entreprise 36	non disponible	Fournisseur	340.00	4'229'185.00	500.00	2114.59	2614.59
L'entreprise 37	non disponible	Fournisseur	420.00	4'000'000.00	500.00	2000.00	2500.00
L'entreprise 38	non disponible	Fournisseur	440.00	1'117'615.00	500.00	558.81	1058.81
L'entreprise 39	non disponible	Fournisseur	440.00	4'346'700.00	500.00	2173.35	2673.35
L'entreprise 40	non disponible	Fournisseur	460.00	8'398'772.00	500.00	4199.39	4699.39

### Exemple de lecture:

L'entreprise numéro 7 avec 6–8 collaborateurs, catégorie C, paierait une cotisation inférieure, à savoir 586.05 CHF au lieu de 740 CHF, l'entreprise numéro 8 paierait presque le même montant tandis que l'entreprise numéro 25 paierait 2165.49 CHF au lieu de 1680.00 CHF jusqu'à présent.

## Stabwechsel im Präsidium von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt

### «Eine spannende Verbandsaufgabe geht in neue Hände!»

Andreas Müller tritt an der 114. ordentlichen Generalversammlung 2024 nach insgesamt 20 Jahren strategischer Vorstandsarbeit und davon genau die Hälfte in der Funktion als Präsident von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt zurück. Der Zeitpunkt nach einer 10-jährigen Präsidentschaft sei optimal, die Nachfolgeregelung ebenso – das «Placet» der Generalversammlung 2024 natürlich vorbehalten. Zur Rückschau auf seine Präsidentschaft stellt er eines klar: «Bitte kein Schulterklopfen und keinen Weihrauch!» Andreas Müller ist mit persönlichem Blick auf seine präsidiale Amtszeit vielmehr dankbar für das Vertrauen und die Zusammenarbeit – und für alles, was der Verband während seiner nahezu drei Legislaturen als Präsident erreicht hat.

## Passation du témoin à la présidence de Swissavant – Association économique Artisanat et Ménage

### «Une tâche passionnante de l'Association va en de nouvelles mains»

Andreas Müller démissionnera en 2024 lors de la 114<sup>e</sup> assemblée générale ordinaire après 20 ans de travail stratégique au sein du comité, dont l'exacte moitié comme président de Swissavant, Association économique Artisanat et Ménage. Après 10 ans de présidence, il estime que le moment est optimal, la planification de la succession aussi, sous réserve, bien sûr, que l'assemblée générale 2024 l'approuve. En jetant un regard en arrière sur sa présidence, il précise: «S'il vous plaît, pas de tapes dans le dos ni de coups d'encensoir!» Au contraire, il est reconnaissant de la confiance témoignée, de la collaboration vécue et de toutes les réalisations de l'Association pendant ses presque trois mandats présidentiels.

Der Volksmund und der abtretende Präsident von Swissavant sind sich einig: «Man soll aufhören, wenn es am besten läuft!» Das alleine sei aber nicht ausschlaggebend für den persönlichen Rücktrittsentcheid, so Andreas Müller. Vielmehr hätten weitere anstehende Nachfolgeregelungen an der Verbandsspitze, aktuell günstige personelle Konstellationen sowie statutarische Gründe dazu geführt: «Amtsübergaben sollten überall nicht nur geordnet, sondern strategisch gut überlegt erfolgen!» Dementsprechend ist für Müller der Zeitpunkt richtig, anlässlich der Generalversammlung 2024 ins Glied zurückzutreten: «Ich gebe meine Verantwortung mit guten Gefühlen ab: Mit viel Optimismus für die weitverzweigte Branche und für den gut aufgestellten Verband sowie mit grosser Dankbarkeit für alle Begegnungen und Erfahrungen während meiner Präsidentschaft!»

**Herr Müller, Sie waren zehn Jahre lang Präsident von Swissavant: Woran denken Sie beim persönlichen Blick in den Rückspiegel zuerst?**

An zwei grosse Pflöcke, die wir in dieser Zeit für unsere Branche einschlagen konnten. Zum einen die Gründung der verbandseigenen Pensionskasse Merlion, zum anderen die Fusion und Erweiterung unserer Ausgleichskasse Verom zur aktuell fünfmal grösseren AK Forte. Als solide finanzierte BVG-Stiftung sichert die PK Merlion unseren Branchenangehörigen den Ruhestand. Mit der AK Forte ist aus einer

La sagesse populaire et le président sortant de Swissavant s'accordent sur ce point: «Il faut savoir s'arrêter quand tout va pour le mieux!» Ce n'est toutefois pas la raison déterminante qui a décidé Andreas Müller à démissionner. Au contraire, d'autres plans de succession imminents à la tête de l'Association, la situation actuellement favorable en matière de personnel et des raisons statutaires l'ont motivé: «Une passation de pouvoirs doit non seulement se dérouler de façon ordonnée, mais aussi stratégiquement bien réfléchie!» C'est pourquoi Andreas Müller estime que c'est le bon moment de rentrer dans le rang lors de l'assemblée générale 2024. «Je quitte mes responsabilités avec un bon sentiment, beaucoup d'optimisme pour une branche largement diversifiée, une Association bien établie et une grande gratitude pour toutes les rencontres et expériences faites durant mon mandat présidentiel!»

**Monsieur Müller, vous avez été président de Swissavant pendant dix ans: à quoi pensez-vous d'abord en jetant un regard personnel dans le rétroviseur?**

À deux importants jalons plantés pour notre branche durant cette période. D'une part, à la fondation de la Caisse de pensions Merlion appartenant en propre à l'Association, d'autre part à la fusion et à l'extension de notre caisse de compensation Verom, devenue aujourd'hui la CC Forte cinq fois plus grande. En tant que fondation LPP solidement financée, la CP Merlion assure les retraites du personnel et de leurs

**«Bitte kein Schulterklopfen und keinen Weihrauch! Ich bin dankbar für das Vertrauen und die Zusammenarbeit – und für alles, was der Verband während meiner nahezu drei Legislaturen erreicht hat.»**

Andreas Müller, Präsident von Swissavant

**«S'il vous plaît, pas de tapes dans le dos ni de coups d'encensoir! Je vous suis reconnaissant de la confiance et de la coopération, ainsi que de tout ce que l'association a réalisé au cours de mes trois législatures.»**

Andreas Müller, président de Swissavant



mehr oder weniger losen Bürogemeinschaft oder Personalunion ein Zusammenschluss mit zwei anderen Ausgleichskassen entstanden. Dieser hat – für Fusionen ganz selten – rundum sogar nur Gewinner hervorgebracht.

***Für Sie sind das Wegmarken, für die Mitglieder von Swissavant im Tagesgeschäft wohl eher periphere Themen ...***

Ich spreche als noch Präsident gerne von «Beibooten», die unter der Flagge von Swissavant segeln. Das sind die genannten Sozialversicherungen, das sind aber auch die Förderstiftung polaris, unsere Fachhandelsmesse Hardware, die Berufsbildung oder etwa die Digitalisierung des Handels mit dem Branchenportal nexmart. Ihre Bedeutung mag für das Einzelmitglied tatsächlich unterschiedlich sein. Das ganze Bündel an Aktivitäten und Leistungen von Seiten des Verbandes ist aber für unser Branchenkollektiv und damit auch für unsere Mitglieder unabdingbar. Darüber hinaus sind wir Teil einer Gesellschaft, die unsere Leistungen schätzt und nicht nur aus unternehmerischer Sicht auch braucht. Damit meine ich selbstredend nicht Schrauben und Kaffeelöffel. Ich meine unseren Beitrag an eine funktionierende Wirtschaft und damit ans Gesellschaftskollektiv. Diese Gesamtsicht steht im unternehmerischen Tagesgeschäft nicht immer zuvorderst – dafür habe ich persönlich volles Verständnis.

***Ein Thema in Ihrer Präsidentschaft ist die Digitalisierung des Handels...***

... und der damit einhergehende dynamische Strukturwandel. Sie hat uns auf verschiedenen Ebenen auf Trab gehalten, aber auch klar als Unternehmen, als Verbandsmitglied und damit als ganze Branche vorwärtsgebracht. Ich denke hier an erster Linie an das Beiboot «nexmart». Wir haben dort bereits vor meiner Zeit als Präsident Technologiesprünge angeschoben und unsere Branche bestmöglich auf die notwendige

personen à charge des entreprises membres de notre Association. La CC Forte est issue de la transformation d'une communauté de bureaux plus ou moins lâche gérée en union personnelle en une fusion en bonne et due forme. Fait extrêmement rare lors de fusions, tous les partenaires ont été gagnants.

***Pour vous, ces étapes étaient importantes, dans la vie quotidienne des membres de Swissavant, ces sujets étaient plutôt accessoires...***

En tant que président encore en exercice, je parle volontiers de «chaloupes», qui naviguent sous le pavillon de Swissavant. Ce sont les assurances sociales précitées, mais aussi la fondation polaris, notre salon professionnel spécialisé Hardware, la formation professionnelle ou la numérisation du commerce avec le portail de la branche nexmart. Leur importance varie en effet individuellement selon les entreprises membres. Tout ce bouquet d'activités et de prestations de l'Association est toutefois indispensable pour le collectif de notre branche et, de ce fait, aussi pour nos membres. De plus, nous faisons aussi partie d'une société qui apprécie nos prestations et qui n'en a pas seulement besoin du point de vue entrepreneurial. Il va de soi qu'ici, il n'est question ni de vis, ni de cuillères à café. Je veux parler de notre contribution à une économie qui fonctionne, c'est-à-dire à la société dans laquelle nous vivons. Cette vue d'ensemble n'est pas toujours prioritaire dans le quotidien des entreprises, ce que je comprends parfaitement à titre personnel.

***L'un des sujets de votre mandat présidentiel a été la numérisation du commerce...***

...et le changement structurel dynamique qui en découle. Ce sujet nous a donné beaucoup de travail à différents niveaux, mais il nous a également fait avancer clairement comme entreprise, comme membre de l'Association et, de ce fait, comme branche économique. Je pense ici en premier lieu à «nexmart». Dans ce domaine, nous avons déjà mis

►► ... FORTSETZUNG / ... SUITE

Zwangsehe «Internet und Detailhandel» vorzubereiten versucht. Dass dies nicht überall zu 100 Prozent gelang, hat verschiedene Ursachen. Wir haben als Gesamtbranche die Zeichen der digitalen Zeit nicht rechtzeitig erkannt – erkennen wollen. Unsere heterogene Struktur spielt da sicherlich in grossem Masse mit. Denn je fraktionierter eine Branche mit den unterschiedlichsten Unternehmensgrössen, desto mehr Partialinteressen sind unter einen Hut zu bringen. Hätten wir die permanenten Rufe unseres Geschäftsführers früher erhört, stünden wir heute (noch) besser da. Wobei sich auch hier die Inhomogenität der Branche deutlich zeigt: Ein Teil unserer Mitglieder hat mit Volldampf digitalisiert und erntet nun die unternehmerischen Früchte, während andere die Zeichen der Zeit ignorierten und nun entsprechend hart zu kämpfen haben.

*Hierzu gibt es ebenfalls ein schönes Bild vom berühmten, britischen Ökonomen und Politiker John Maynard Keynes, der einmal treffend formulierte: «Man kann die Pferde zur Tränke führen, saufen müssen sie aber selber!» – Die Digitalisierung hat auch die Berufsbildung von Swissavant schon seit Jahren voll erfasst.*

In unseren obligatorischen üK im solothurnischen Lostorf haben wir mit dem papierlosen Schulzimmer bereits im Jahre 2012 eine glanzvolle Pionierrolle in der schweizerischen Berufsbildung übernommen. Mit dem Vorgänger unseres derzeitigen Leiters Berufsbildung sind uns da markante Fortschritte in der digitalen Berufsbildung für unsere heranwachsende Berufsjugend gelungen. Der jetzige Stelleninhaber führt diese Entwicklungen nahtlos weiter. Das ist in der Tat für die Branche und damit für alle Lernenden eine echte Erfolgsstory. Mit der vor rund vier Jahren entstandenen Idee einer neuen Berufslehre «E-Commerce» sind wir freilich noch nicht ganz am Ziel. Aber wie unsere Verbandszeitschrift «perspective» seinerzeit dazu titelte, gilt weiterhin: «Wir bleiben dran!»

en route des avancées technologiques avant ma présidence et essayé de préparer au mieux notre branche au «mariage forcé» de l'Internet avec le commerce de détail. Pour plusieurs raisons, ces efforts n'ont pas partout porté leurs fruits à 100%. Au niveau de la branche, nous n'avons pas su ou voulu reconnaître les signes des temps dans le domaine numérique. Notre structure hétérogène y a certainement contribué de façon importante. Car plus une branche est fragmentée, avec des entreprises de tailles très différentes, plus il faut concilier d'intérêts particuliers. Si nous avons écouté plus tôt les appels permanents de notre directeur, nous serions (encore) mieux lotis aujourd'hui. Une fois de plus, l'hétérogénéité de la branche se manifeste clairement. Une partie de nos membres s'est lancée à corps perdu dans la numérisation et en recueille aujourd'hui les fruits entrepreneuriaux, tandis que d'autres ont ignoré les signes des temps et doivent lutter énergiquement.

*Dans ce contexte, l'économiste et politicien britannique John Maynard Keynes a utilisé une image plaisante, en disant de façon frappante: «On peut bien conduire les chevaux à l'abreuvoir, mais ils doivent boire eux-mêmes!». La numérisation a aussi frappé de plein fouet la formation professionnelle de Swissavant, et cela depuis des années.*

Dans nos CIE obligatoires à Lostorf dans le canton de Soleure, nous avons déjà joué dès 2012 un brillant rôle de pionnier dans la formation professionnelle suisse avec la salle de classe sans papier. Le prédécesseur de notre actuel responsable de la formation professionnelle a accompli des progrès remarquables dans la formation professionnelle numérique pour notre relève professionnelle. Le titulaire actuel du poste poursuit ces évolutions sans discontinuité. C'est en effet une véritable histoire à succès pour la branche et donc pour tous les apprentis. Cependant, nous n'avons pas encore touché au but avec l'idée, née il y a environ quatre ans, d'un nouvel apprentissage professionnel «E-Commerce». Mais comme le titrait à l'époque notre revue professionnelle «perspective», nous gardons le cap!

**«Die Zukunft unserer Branchen ist geradezu schicksalhaft mit der marktkonformen Ausbildung unserer Berufsjugend verknüpft. So gesehen dürfen wir uns als Unternehmer glücklich schätzen, dass unser Wirtschaftsverband die Berufsbildung stets als nobelste Aufgabe an erster Stelle stellte.»**, meint Präsident Andreas Müller nach total 20 Jahren Vorstandsarbeit.

«L'avenir de nos branches est directement et fatalement lié à la formation conforme au marché de notre relève professionnelle. Vu de cette façon, nous pouvons nous estimer heureux que notre Association économique a toujours considéré la formation professionnelle comme sa tâche première et la plus noble» estime le président Andreas Müller après avoir œuvré pendant 20 ans au comité.



**Gerne dazu noch ein paar Worte.**

Der Bedarf nach einer Grundausbildung im digitalisierten Handel der Schweiz ist unbestritten – die entsprechenden Berufslehren sind in Deutschland und Österreich bereits ein Renner. Dass die helvetischen Ämter und die übrigen Verbundpartner unsere Bedarfsmeldung – und damit ein klares Signal aus der Wirtschaft – relativ uninteressiert aufgenommen haben, hat mich als amtierender Präsident und auch persönlich frustriert. Mir ist noch nicht klar, wie das SBFI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation) den letzten Buchstaben in seinem Kürzel interpretiert. Wir haben unseren bildungspolitischen Vorstoss mit der Idee einer neuen Berufslehre «E-Commerce» an diesem «I» festgemacht und sind mit einem innovativen Vorschlag samt umfangreichen Vorabklärungen auf das zuständige Bundesamt proaktiv zugegangen. Die Bedingungen, Forderungen und Hürden wurden aber laufend verschärft, so dass wir nun eine Pause einlegen – mit Betonung auf «Pause». Das Abprallen lassen unserer Initiative, eigentlich ein Notsignal aus der Wirtschaft, war für mich die grösste Ernüchterung meiner präsidentialen Amtszeit. Im Moment erscheint mir das mit der Schweiz und ihrer offiziellen Kandidatur für die olympischen Winterspiele 2030 vergleichbar: Wir bleiben zuversichtlich und bessern nach!

**Hoppla ... das ruft nach Ausgleich: Gibt es ein besonders positiv besetztes Thema aus Ihrer Präsidentschaft?**

(Schmunzelt): Ja definitiv, obschon dieses Highlight auf den ersten Blick nicht positiv konnotiert ist. Ich möchte dennoch an dieser Stelle den Beginn der COVID-19-Pandemie in der Schweiz in Erinnerung rufen. Wir wurden über Nacht als Anlaufstelle für Informationen, Handlungsanweisungen, Connections usw., regelrecht ins Zentrum katapultiert. Der Bundesrat delegierte die Verantwortung an die Wirtschaftsverbände: «Ihr seid für eure Mitglieder zuständig ...» Und so telefonierte Präsident, Geschäftsführer und Assistentin bis tief in die Nacht hinein, damit am nächsten Morgen die korrekten Informationen und Anweisungen für die ganze Branche und damit für unsere Mitglieder abrufbar waren. Da lernte ich, unter extremem Druck weitreichende Entscheidungen zu treffen und unmittelbar Verantwortung für ein Kollektiv zu übernehmen – als Verbandspräsident und als Geschäftsführer zweier Läden. Das war in der Hitze des Gefechts zwar extrem, in der Rückschau aber auch befriedigend. Befriedigend, weil insgesamt vieles sehr gut gelungen ist! Das wurde uns auch bescheinigt.

**Wie schätzen Sie aktuell das Branchenklima und die Verbandswahrnehmung ein – auch nach dieser Erfahrung? Es gibt ja Studien, wonach Verbände ein Auslaufmodell sind und von Blockchain und KI abgelöst werden sollen.**

Wie KI die Wirtschaft durch eine Pandemie steuern soll, ist mir jetzt schleierhaft. Gerade dieses Beispiel zeigt doch die wichtige Bedeutung von Branchenorganisationen oder Verbänden auf. Mag sein, dass man sie als selbstständiger Unternehmer mit unbändigem Freigeist bei «schönem Wetter» weniger zu brauchen glaubt. Turbulenzen aber lassen sich am besten gemeinsam bewältigen. – Generell ist der Wind in der Branche sowieso rauer geworden: Harte Konkurrenz, Fusionen, Geschäftsaufgaben, dazu steigende Ansprüche an den Verband bei

**Pourriez-vous expliciter?**

Le besoin d'une formation de base dans le commerce numérique en Suisse est incontesté. Les formations correspondantes en Allemagne et en Autriche connaissent déjà un grand succès. Que les administrations helvétiques et les autres parties prenantes aient accueilli avec un désintérêt relatif l'annonce de nos besoins et donc le signal clair donné par l'économie m'a frustré en tant que président en exercice mais aussi à titre personnel. Pour moi, la façon dont le SEFRI (Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation) interprète la dernière lettre de son abréviation reste un mystère. Nous avons fondé notre intervention en matière de politique de la formation sur cette lettre «I» avec l'idée d'un nouvel apprentissage professionnel «E-Commerce». Nous avons abordé l'office fédéral compétent de manière proactive avec une proposition innovante, accompagnée de vastes études préliminaires. Les conditions, les exigences et les obstacles ont été constamment renforcés, si bien que nous faisons actuellement une pause, j'insiste sur le mot «pause». Le rejet de notre initiative, qui était en fait un signal d'urgence de l'économie, a été pour moi la plus grande désillusion de mon mandat présidentiel. Pour l'instant, je compare la situation à celle de la candidature officielle de la Suisse pour les Jeux olympiques d'hiver 2030. Nous restons confiants et nous améliorons notre proposition.

**Holà! Ça demande une contrepartie. Y a-t-il un sujet à connotation particulièrement positive dans votre présidence?**

(sourit): Oui, absolument, même si, à première vue, ce sujet n'a pas de connotation positive. J'aimerais pourtant rappeler ici le début de la pandémie de COVID-19 en Suisse. Du jour au lendemain, nous avons été catapultés au centre de l'action en tant que source d'information, d'instructions pour les mesures à prendre, de connections etc. Le Conseil fédéral a délégué la responsabilité aux associations économiques. «Vous êtes responsables de vos membres...». C'est ainsi que le président, le directeur et son assistante ont téléphoné jusque tard dans la nuit pour que le lendemain matin, nos membres puissent consulter les informations et les directives valables pour toute la branche. C'est alors que j'ai appris à prendre des décisions de grande portée sous une pression extrême et à assumer la responsabilité immédiate pour un collectif, comme président d'association et comme chef d'entreprise avec deux magasins. Dans le feu de l'action, c'était extrême, mais aussi satisfaisant en rétrospective. Satisfaisant, car beaucoup de choses ont très bien réussi. On nous l'a d'ailleurs certifié.

**Que pensez-vous du climat actuel de la branche et de la perception de l'Association, notamment après cette expérience? Selon certaines études, les associations seraient un modèle en perte de vitesse à remplacer par la blockchain et l'intelligence artificielle.**

Je ne vois pas comment l'IA pourrait piloter l'économie en cas de pandémie. Cet exemple montre justement l'importance des organisations de branche ou des associations. Il est possible qu'un chef d'entreprise indépendant à l'esprit libertaire et indomptable pense en avoir moins besoin par «beau temps». Mais c'est en commun que nous pouvons le mieux surmonter les turbulences. De façon générale, le climat est devenu plus rude dans la branche: concurrence acharnée, fusions, cessations de commerce, ajoutons-y des exigences croissantes vis-à-vis de

## ►► ... FORTSETZUNG / ... SUITE

weniger Bereitschaft zur Solidarität und Gemeinschaftssinn. Das alles muss man sich zuerst einmal in aller Ruhe vergegenwärtigen. Man vergisst gerne, dass «wir alle» der Verband sind, dass er «allen» gehört und dass er – der Verband – folglich von «uns allen» getragen wird. Swissavant ist kein Lieferant, sondern eben ein Zusammenschluss verschiedener Branchen zu einem Wirtschaftsverband. Mit vereinten Kräften bekommt jedes einzelne Mitglied das, was es alleine nicht schafft – aber letztlich doch braucht. Das gilt auch für die Hardware: Sie ist «unsere» Messe, die «wir alle» miteinander tragen – die Lieferanten als Aussteller, der Handel als Besucher. Ich wünsche ihr für die Zukunft mehr Branchensolidarität und mehr Zusammengehörigkeit!

***Aktuell steht der Systemwechsel bei den Mitgliederbeiträgen zur Debatte.***

Ja und ja, klar: Der Preis ist immer heiss – auch für unsere Verbandsleistungen! Wir wollen aber aus wirtschaftlichen und verbandspolitischen Gründen das völlig veraltete Beitragssystem mit den aktuellen Verbandsleistungen in Einklang bringen. Das aktuelle Mitgliederbeitragsystem ist bereit über 40 Jahre alt und völlig aus dem Rahmen gefallen. Bei einem Systemwechsel gibt es naturgemäss Gewinner und Verlierer. Auch nach der konsultativen Ablehnung durch die Generalversammlung 2023 bin ich vom angestrebten Beitragssystem überzeugt. Ich sehe darin für unseren Verband den besten Weg in eine sichere Zukunft, allenfalls mit einer Flexibilisierung der vorgeschlagenen Parameter.

l'association, moins de solidarité et d'esprit communautaire. Il faut d'abord prendre le temps de réfléchir à tout cela. On a tendance à oublier que «nous tous» sommes l'association, qu'elle appartient à «tout le monde» et que, par conséquent, elle – l'association – est soutenue par «nous tous». Swissavant n'est pas un fournisseur, mais elle regroupe justement différentes branches au sein d'une association économique. En unissant leurs forces, les membres reçoivent collectivement ce qu'ils n'arrivent pas à obtenir individuellement, mais dont ils ont finalement besoin. C'est pareil pour le salon Hardware: c'est notre salon professionnel dont nous sommes responsables tous ensemble, les fournisseurs comme exposants et les commerçants comme visiteurs. Pour l'avenir, je lui souhaite plus de solidarité et de cohésion au sein de la branche.

***Actuellement, le changement de système des cotisations des membres fait débat.***

Tout à fait, c'est clair: le prix est toujours un sujet délicat, même pour les prestations de notre Association. Pour des raisons économiques et de politique d'association, nous voulons toutefois concilier le système de cotisations totalement obsolète avec les prestations actuelles de l'Association. Le système en place a plus de 40 ans d'âge et ne correspond plus du tout à la réalité. Lors d'un changement de système, il y a naturellement des gagnants et des perdants. Même après son rejet en votation consultative par l'assemblée générale 2023, je reste un partisan convaincu du nouveau système de cotisations proposé. J'estime que c'est la meilleure voie vers un avenir sûr pour notre Association, avec éventuellement des paramètres assouplis.

**«Das Gesamtpaket an kollektiven Dienstleistungen für unsere Mitglieder stimmt, da unser Verband als nationale Branchenorganisation die Digitalisierung bereits vor 20 Jahren wirklich ernst genommen hat.», resümiert Andreas Müller als abtretender Präsident.**

**«La gamme globale de services collectifs en faveur de nos membres est bonne, car notre Association, en tant qu'organisation nationale de la branche, a vraiment pris au sérieux la numérisation il y a 20 ans déjà», affirme Andreas Müller, président sortant.**



***Ihr Grusswort als zurücktretender Präsident von Swissavant?***

Ich darf mich für eine enorm reiche, bereichernde und insgesamt sehr positive Zeit als Präsident von Swissavant bedanken. Viele konstruktive Diskussionen, gemeinsames Ringen um Branchenlösungen und gangbare Wege, ein Grundkonsens bei strategischen Fragen, aber auch klare und anerkannte Erfolge für die ganze Branche und damit für die Verbandsmitglieder. All das macht ein Präsidium bei Swissavant zur grossen Erfahrung. Wir konnten als relativ kleiner Verband viel bewegen und alle Beiboote gut in Fahrt halten. Deshalb bin ich vor allem eines: Dankbar! – Möglich machte das alles ein engagierter und teamfähiger Vorstand. Und ein umsichtiger, strategisch und unternehmerisch denkender Geschäftsführer samt motivierten Team, der mit dem Präsidenten harmoniert. Darauf konnte ich mich während zehn Jahren verlassen, und das wünsche ich meinem Nachfolger dann im Amt – ebenso von Herzen!

**«Die vielen strategischen Diskussionen, das gemeinsame Ringen um Verbandslösungen und nicht zuletzt die enge und über 20-jährige Zusammenarbeit mit unserem Geschäftsführer, Christoph Rotermund, haben mein geschäftliches wie privates Leben nachhaltig bereichert.**

**Solche oder ähnliche inspirierende Begegnungen mit positiven Mitmenschen aus unserem Verbands-umfeld wünsche ich nun von ganzem Herzen meinem designierten Nachfolger als neuer Präsident von Swissavant und damit Kevin Feierabend (rechts).», sagt Andreas Müller, Präsident von Swissavant.**

***Votre mot d'adieu en tant que président sortant de Swissavant?***

Je tiens à exprimer ma gratitude pour la période extrêmement intense, enrichissante et globalement très positive que j'ai vécue en tant que président. Il y a eu de nombreuses discussions constructives, la recherche en commun de solutions praticables pour la branche et une base consensuelle pour les questions stratégiques, mais aussi de francs succès reconnus pour toute la branche et donc pour tous les membres de l'Association. Tous ces aspects font de la présidence de Swissavant une expérience majeure. De taille assez modeste, l'Association a pu faire bouger les choses et maintenir le cap pour toutes les organisations annexes. J'en suis infiniment reconnaissant! Un comité engagé et capable de travailler en équipe a permis d'obtenir tous ces résultats, avec un directeur prévenant, doté d'un esprit stratégique et entrepreneurial, ainsi qu'une équipe motivée en harmonie avec le président. J'ai pu compter sur eux pendant dix ans et je souhaite de tout cœur à mon successeur d'en faire autant.

**«Les nombreuses discussions stratégiques, la recherche en commun de solutions associatives et surtout l'étroite collaboration de plus de 20 ans avec notre directeur Christoph Rotermund ont durablement enrichi ma vie professionnelle et privée.**

**Je souhaite de tout cœur à mon successeur désigné à la présidence de Swissavant, Kevin Feierabend, (à droite) de faire de telles rencontres inspirantes avec des personnalités positives de notre environnement associatif», dit Andreas Müller, président de Swissavant.**



## Die 13. Rente bedroht die Kaufkraft der Jungen

Das Volk entscheidet am 3. März über zwei gegensätzliche AHV-Initiativen – der Ausbau wäre teurer als oft behauptet.

## La 13<sup>e</sup> rente menace le pouvoir d'achat des jeunes

Le 3 mars prochain, le peuple sera appelé à voter sur deux initiatives AVS contradictoires – développer l'AVS coûterait plus cher qu'on ne le prétend.



Foto: wavebreakmedia, shutterstock.com

### Unterwegs aber wohin?

Anfang März werden die Weichen für die künftige Finanzierung der Altersvorsorge gestellt.

### En route, mais dans quelle direction?

Début mars, les jalons du financement futur des retraites seront posés.

Der Bundesrat hat es so gewollt. Ungewöhnlich kurzfristig hat er letzten Herbst den Fahrplan für die vielen Volksabstimmungen, die 2024 auf dem Programm stehen, in einem wichtigen Punkt abgeändert. Er hat beschlossen, die beiden hängigen Initiativen zur AHV bereits am 3. März und nicht erst im Juni an die Urne zu bringen.

Die Zeit für die Meinungsbildung ist kurz. Gerade bei Initiativen kann das relevant sein, weil sie oft am Anfang auf hohe Zustimmung stossen, die im Verlauf des Abstimmungskampfs nachlässt, wenn die Gegner ihre Argumente darlegen können. Doch wegen der Wahlen und des Wechsels an der Spitze des Innendepartements, wo die SP-Bundesrätin Elisabeth Baume-Schneider ihren Parteikollegen Alain Berset abgelöst hat, beginnt die Diskussion mit Verzögerung.

Wichtig ist dies vor allem für eine der zwei AHV-Vorlagen. Denn diese unterscheiden sich nicht nur inhaltlich, sondern vor allem auch im Hinblick auf ihre Erfolgsaussichten. Gute Chancen hat die Initiative der Gewerkschaften: Sie verlangen einen Ausbau der AHV mit einer 13. Monatsrente für alle Pensionierten. Hingegen dürfte das Begehren der Jungfreisinnigen, die eine sukzessive Erhöhung des Rentenalters verlangen, einen schweren Stand haben.

### Wer soll das bezahlen?

Diese Aussichten passen stimmungspolitisch ins Bild der nationalen Wahlen vom Oktober: Gewonnen haben damals gemäss der Analyse des Politologen Michael Hermann diejenigen Parteien, die den Wählern

Le Conseil fédéral l'a voulu ainsi. En automne dernier, il a modifié à court terme et de façon inhabituelle le calendrier chargé des votations populaires 2024 sur un point important. Il a décidé de soumettre au vote les deux initiatives en suspens sur l'AVS le 3 mars déjà au lieu d'attendre jusqu'en juin.

Le temps disponible pour se faire une opinion est bref. Il peut s'avérer pertinent, car souvent, au début, les initiatives jouissent d'une forte approbation qui diminue une fois que les opposants ont pu exposer leurs arguments. Mais à cause des élections et du changement à la tête du Département de l'intérieur, où la conseillère fédérale socialiste Elisabeth Baume-Schneider a succédé à son collègue de parti Alain Berset, le débat commence tardivement.

Ce point est important surtout pour l'un des deux projets AVS. En effet, ceux-ci se distinguent non seulement par leur contenu, mais aussi et surtout par leurs chances de succès. L'initiative des syndicats a de bonnes chances d'être approuvée. Elle demande une extension de l'AVS par une 13<sup>e</sup> rente pour tous les retraités. En revanche, la demande des jeunes libéraux-radicaux, qui prévoit un relèvement progressif de l'âge de la retraite, devrait rencontrer des difficultés.

### Qui va payer?

Ces perspectives s'inscrivent dans l'ambiance politique des élections nationales d'octobre. Selon l'analyse du politologue Michael Hermann, les partis gagnants ont été ceux qui ont promis aux électeurs la sécurité,

Sicherheit, einfache Lösungen und Wohlergehen versprochen. Umgekehrt fanden Konzepte, die Leistung oder Verzicht erfordern, weniger Anklang. Wenn sich dieses Muster im März bei den AHV-Abstimmungen fortsetzt, wird es teuer.

Oft werden die Mehrkosten des AHV-Ausbaus à la Gewerkschaften zu tief oder zumindest beschönigend angegeben: Die Rede ist in diesen Fällen von jährlichen Ausgaben von 4 Milliarden Franken. Dies stimmt jedoch nur für das erste Jahr der Einführung und blendet die generell sehr dynamische Entwicklung der AHV aus. Weil die Zahl der Pensionierten in den nächsten Jahrzehnten stark zunimmt, würden die Folgekosten der 13. Rente ebenso steil steigen. Allein in den ersten acht Jahren würden sie auf 5,3 Milliarden pro Jahr anwachsen. Zahlen für die weitere Entwicklung hat das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) bisher nicht vorgelegt.

Klar ist, wer das Geld erhalten soll: Alle Pensionierten bekämen eine 13. Monatsrente. Aber nicht alle gleich viel. Ihre zusätzliche Rente wäre gleich hoch wie die anderen zwölf. Will heissen: Wer gut situiert ist und eine Maximalrente von 2450 Franken erhält, profitiert in diesem Umfang. Wer eine Minimalrente hat, erhält nur 1225 Franken. In den Genuss der Zahlungen kämen die bestehenden und die künftigen Rentnerinnen und Rentner.

Völlig unklar ist hingegen, wer den Ausbau bezahlen soll. Es gibt Befürworter, die suggerieren, die 13. Rente lasse sich quasi schmerzlos – ohne Mehreinnahmen – finanzieren. Dem widerspricht der Bundesrat vehement, und selbst die Gewerkschaften räumen ein, dass eine Zusatzfinanzierung nötig sein wird. Die amtlichen Zahlen lassen keinen Zweifel: Die AHV kann sich den verlangten Ausbau mit den heutigen Einnahmen nicht leisten.

Auch ohne 13. Rente ist das Sozialwerk nur bis 2030 stabil finanziert – und dies, obwohl mit der Vorlage «AHV 21» endlich wieder eine Reform gelungen ist. Sie umfasst unter anderem das Rentenalter 65 für Frauen sowie eine Steuererhöhung. Nur dank diesen Massnahmen ist die AHV vorerst wieder gesichert. Ihr Kapital steigt vorderhand etwas an, nimmt aber ab 2031 erneut ab, weil die Ausgaben ab diesem Jahr wieder höher sind als die Einnahmen – und all dies mit dem heutigen Leistungsniveau, ohne 13. Rente.

les solutions simples et le bien-être. Inversement, les projets exigeant des efforts ou du renoncement ont rencontré un écho plus faible. Si ce schéma se poursuit en mars lors des votations sur l'AVS, ça va coûter cher.

Souvent, les coûts supplémentaires de l'extension de l'AVS façon syndicats sont sous-évalués ou du moins enjolivés: il s'agit, dans ces cas, de dépenses annuelles de 4 milliards de francs. Ce montant ne joue que pour la première année d'introduction et masque l'évolution généralement très dynamique de l'AVS. Attendu que le nombre des retraités au cours des prochaines décennies augmentera fortement, le coût ultérieur de la 13<sup>e</sup> rente augmenterait de façon tout aussi rapide. Rien que durant les huit premières années, il augmenterait à 5,3 milliards par an. A ce jour, l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) n'a pas présenté de chiffres pour l'évolution ultérieure.

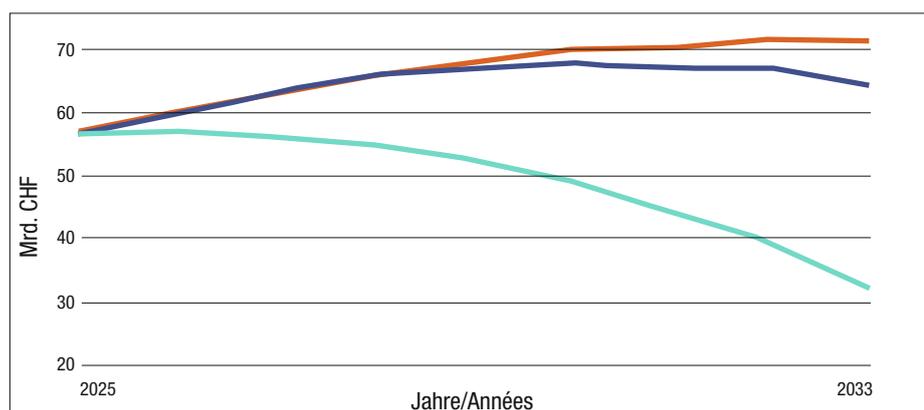
Il est clair à qui l'argent serait versé: tous les retraités recevraient une 13<sup>e</sup> rente mensuelle. Mais pas le même montant pour chacun: le montant de la rente supplémentaire serait le même que celui des douze autres. C'est-à-dire qu'une personne aisée touchant la rente maximale de 2450 francs en profiterait dans la même mesure. Celui qui touche une rente minimale ne recevrait que 1225 francs. Les bénéficiaires de ce versement seraient les retraités actuels et futurs.

En revanche, il n'est pas clair du tout qui devra payer l'extension. Certains partisans suggèrent que la 13<sup>e</sup> rente serait finançable de façon quasiment indolore, sans recettes supplémentaires. Le Conseil fédéral les contredit vivement et les syndicats eux-mêmes admettent qu'il faudra un financement supplémentaire. Les chiffres officiels ne laissent aucun doute: l'AVS ne peut pas se permettre l'extension demandée avec les recettes actuelles.

Même sans la 13<sup>e</sup> rente, le financement de l'œuvre sociale n'est solidement assuré que jusqu'en 2030, bien qu'avec l'«AVS 21», une réforme ait enfin de nouveau réussi. Celle-ci comprend notamment le relèvement de l'âge de la retraite à 65 ans pour les femmes et une hausse des impôts. Ce n'est que grâce à ces mesures que l'avenir de l'AVS est de nouveau provisoirement garanti. Pour le moment, son capital recommence à augmenter un peu, mais il diminuera à partir de 2031 quand les dépenses dépasseront de nouveau les recettes, tout cela avec le niveau de prestations actuel, sans 13<sup>e</sup> rente.

### Mit einer 13. Rente schmelzen die Reserven der AHV schnell

Entwicklung des Kapitals der AHV in Mrd. CHF gemäss den Finanzperspektiven des Bundes.



### Une 13<sup>e</sup> rente ferait fondre rapidement les réserves de l'AVS

Évolution du capital de l'AVS en Mrd CHF selon les perspectives financières de la Confédération.

- mit sukzessiver Erhöhung des Rentenalters
- mit der beschlossenen Reform «AHV 21»
- mit einer 13. Rente
- avec relèvement pas à pas de l'âge de la retraite
- avec la réforme «AVS 21» adoptée
- avec une 13<sup>e</sup> rente

Quelle/Source: Bundesamt für Sozialversicherungen/Office fédéral des assurances sociales, [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch)



## ►► ... FORTSETZUNG / ... SUITE

Kommt nun der Ausbau hinzu, verpufft der Effekt von «AHV 21» sehr schnell: Vom zweiten Jahr an drohen wegen der zusätzlichen Ausgaben Defizite, das Kapital des Sozialwerks würde innerhalb von sieben Jahren von 57 auf 32 Milliarden Franken abnehmen (2026 bis 2033). Danach geht es weiter steil bergab, wenn keine weitere Reform gelingt. 32 Milliarden klingen zwar immer noch nach viel Geld, aber angesichts der jährlichen Gesamtausgaben der AHV von 70 Milliarden sind diese Reserven nicht besonders beruhigend.

Woher also soll das zusätzliche Geld kommen? Zur Debatte stehen primär drei Varianten. Man kann wie bereits 2020 die Lohnbeiträge erhöhen, die alle Angestellten und Arbeitgeber Monat für Monat an die AHV überweisen müssen. Dies würde die Umverteilung von hohen zu tiefen Einkommen verstärken, was aus Sicht der Linken verlockend ist. Allerdings würden durch die höheren Lohnabzüge unmittelbar die verfügbaren Einkommen aller Erwerbstätigen sinken. Will heissen: Die jüngeren Generationen müssten mit einem Verlust an Kaufkraft für die Besserstellung der Pensionierten bezahlen.

Anders bei der zweiten Variante: Man kann – wie bereits auf Anfang 2024 – ein weiteres Mal die Mehrwertsteuer erhöhen. In diesem Fall müssten nicht nur die Erwerbstätigen einen Beitrag leisten, sondern auch die Pensionierten, wobei sie unter dem Strich immer noch profitieren würden.

Die dritte Variante schliesslich bestünde in einer Erhöhung des Bundesbeitrags an die AHV. Der Bund bezahlt heute fix 20 Prozent der jährlichen Ausgaben. Mit zurzeit 10 Milliarden ist dies der grösste Budgetposten des Bundes. Soll er noch mehr bezahlen, muss das Parlament andernorts stark sparen oder die Steuern erhöhen. Diese Option erscheint auch angesichts der schlechten Finanzlage unwahrscheinlich.

### Schrittweise länger arbeiten

Es gibt aber noch eine andere Variante, die bisher kaum diskutiert wurde. Hier kommt die zweite Initiative ins Spiel, über die im März abgestimmt wird. Die Jungfreisinnigen wollen das ordentliche Rentenalter bis 2033 schrittweise von 65 auf 66 Jahre erhöhen. Danach soll ein Automatismus greifen: Wenn die durchschnittliche Lebenserwartung im Alter 65 steigt, wird auch das Rentenalter erhöht, aber nur um den Faktor 0,8 und um maximal 2 Monate pro Jahr. Nimmt zum Beispiel die Lebenserwartung von einem Jahr zum nächsten um einen Monat zu, wird das Rentenalter um 24 Tage erhöht.

Unabhängig davon, ob die Erhöhung des Rentenalters mit einem solchen «Autopiloten» umgesetzt wird oder anders: Das Sozialwerk würde spürbar entlastet. Schon mit dem Rentenalter 66 könnten AHV und Bund 2033 etwa 2,4 Milliarden Franken sparen. Das genügt zwar nicht ansatzweise, um die 8-Milliarden-Lücke zu füllen, die bei einer Einführung der 13. Rente droht. Aber zumindest ein kleiner Teil der Finanzierung liesse sich so lösen, der Initiativtext setzt dem Parlament in dieser Hinsicht keine Schranken.

Letztes Jahr hat der FDP-Nationalrat Andri Silberschmid einen Vorschlag mit einer ähnlichen Stossrichtung präsentiert: Die Schweiz soll das Rentenalter erhöhen und einen Teil der Einsparungen verwenden, um gezielt die Renten im unteren Bereich der AHV zu erhöhen. Dies wäre deutlich günstiger als die flächendeckende Erhöhung, welche die Gewerkschaften verlangen.

Findet die 13. Rente am 3. März eine Mehrheit, wird dies die Debatte um die künftige Finanzierung der Renten grundlegend verändern.

*Quelle: NZZ, vom 08.01.2024, Fabian Schäfer, Berne*

En y ajoutant maintenant l'extension, l'effet d'«AVS 21» se dissipera très vite. Dès la deuxième année, des déficits menacent en raison des dépenses supplémentaires, le capital de l'oeuvre sociale diminuerait de 57 à 32 milliards en l'espace de sept ans (2026 à 2033). Ensuite, si aucune nouvelle réforme ne réussit, la situation continuera à se dégrader. Ces réserves de 32 milliards paraissent certes encore être beaucoup d'argent, mais face aux dépenses annuelles totales de l'AVS de 70 milliards, elles ne sont pas particulièrement rassurantes.

Où faut-il alors aller chercher plus d'argent? Trois variantes principales sont en discussion: On pourrait, comme en 2020, augmenter les cotisations paritaires que tous les salariés et les employeurs doivent verser chaque mois à l'AVS. Ce procédé renforcerait la redistribution des revenus du haut vers le bas, ce qui est séduisant du point de vue de la gauche. Toutefois, les prélèvements plus élevés sur les salaires réduiraient immédiatement le revenu disponible de tous les assurés actifs. C'est-à-dire que les jeunes générations devraient payer, par une baisse de leur pouvoir d'achat, l'amélioration de la situation des retraités.

La deuxième variante consisterait à augmenter une fois de plus l'impôt sur la valeur ajoutée, comme au début de 2024. Dans ce cas, non seulement les personnes actives devraient contribuer, mais aussi les retraités, qui en profiteraient tout de même au final.

La troisième variante consisterait à augmenter la contribution fédérale à l'AVS. 20% des dépenses annuelles de celle-ci sont déjà couvertes par la Confédération aujourd'hui. Actuellement, c'est avec 10 milliards le plus gros poste du budget de la Confédération. Si celle-ci doit payer encore plus, le parlement devra économiser fortement ailleurs ou augmenter les impôts. Cette option paraît improbable, compte tenu de la mauvaise situation financière.

### Travailler plus longtemps par étapes

Mais il existe encore une autre variante qui n'a guère été discutée jusqu'à présent. C'est ici qu'entre en jeu la deuxième initiative soumise au vote en mars. Les jeunes libéraux-radicaux veulent relever progressivement l'âge ordinaire de la retraite de 65 à 66 ans jusqu'en 2033. Ensuite, un mécanisme automatique serait mis en place: si l'espérance de vie moyenne à 65 ans augmente, l'âge de la retraite serait lui aussi relevé, mais seulement d'un facteur de 0,8 et de 2 mois par an au maximum. Si, par exemple, l'espérance de vie augmente d'un mois d'une année à l'autre, l'âge de la retraite serait relevé de 24 jours.

Que l'âge de la retraite soit relevé par une telle formule automatique ou par un autre procédé, l'oeuvre sociale serait sensiblement déchargée. Déjà avec l'âge de la retraite à 66 ans, l'AVS et la Confédération économiseraient environ 2,4 milliards de francs en 2033. Ce serait certes insuffisant pour combler le trou de 8 milliards résultant de l'introduction de la 13<sup>e</sup> rente. Mais au moins une petite partie du financement serait ainsi assurée, le texte de l'initiative n'imposant pas de limite au parlement à cet égard.

L'an dernier, le conseiller national PLR Andri Silberschmid a présenté une proposition allant également dans ce sens. La Suisse devrait relever l'âge de la retraite et utiliser une partie des économies pour augmenter de manière ciblée les rentes les plus faibles versées par l'AVS. Ce serait nettement plus avantageux qu'une augmentation générale comme la demandent les syndicats.

Si le 3 mars prochain, une majorité se prononce en faveur de la 13<sup>e</sup> rente, le débat sur le financement futur des retraites en sera changé du tout au tout.

*Source: NZZ du 08.01.2024, Fabian Schäfer, Berne*

**Swissavant ist ein renommierter Wirtschaftsverband und stellt für seine Mitglieder aus Industrie und Handel ein attraktives Dienstleistungs- und permanentes Ausbildungsangebot zur Verfügung.**

Wir suchen per sofort oder nach Vereinbarung einen

## Junior-Verbandsmanager (m/w)

### **Ihre Hauptaufgaben in enger Zusammenarbeit mit dem jetzigen Geschäftsführer:**

- Strategische (Branchen-)Projekte identifizieren und Projekte für die Mitglieder aus Industrie und Handel initialisieren
- Vorbereitung der Geschäfte der verschiedenen Verbandsorgane sowie Ausführung der gefassten Beschlüsse
- Übernahme laufender Aufgaben und Arbeiten im Auftrag des Geschäftsführers
- Verantwortung von strategischen Verbandsprojekten und deren ziel- und termingerechten Umsetzung
- Permanente Strategieanalyse der E-Business-Prozesse in der Branche
- Kontaktpflege im relevanten Branchenumfeld und mit staatlichen Institutionen

### **Unsere Anforderungen:**

- Integre und kommunikative Persönlichkeit mit grossem Gestaltungswillen an der Schnittstelle zwischen Staat und Wirtschaft
- Interdisziplinäre Auffassungsgabe mit unternehmerischem Spürsinn für markt-, sozial- und verbandspolitische Herausforderungen
- Hohe Eigenmotivation mit grossem Pflichtbewusstsein bei zukunftsgerichteter Denke
- Hoher Dienstleistungswille für die Mitglieder des Verbandes und anverwandter Branchengruppen sowie Partnern
- Verständnis für verbandspolitische Strukturen und Organisationen (NPO)
- Sehr gute mündliche wie schriftliche Deutsch- und gute Französischkenntnisse
- Tertiärer Bildungsabschluss (Uni/FH) oder gleichwertige betriebswirtschaftliche Ausbildung

### **Swissavant bietet:**

- Grosser autonomer Arbeitsbereich mit interessanten Schnittstellen in die Wirtschaft
- Interdisziplinäre Herausforderungen im Handels- und Industriebereich
- Attraktive Anstellungsbedingungen mit überdurchschnittlichen Sozialleistungen
- Moderne Geschäftsstelle neben SBB- und Glattalbahn-Station

Wenn Sie an einer entwicklungsfähigen Position mit grossem Gestaltungsraum interessiert sind und ein langfristiges Engagement suchen, dann richten Sie bitte Ihre aussagekräftige schriftliche Bewerbung per E-Mail an: [bewerbung@swissavant.ch](mailto:bewerbung@swissavant.ch).

Für erste Auskünfte steht Ihnen Frau Patricia Häfeli, Personal, Telefon direkt: 044 878 70 64, gerne zur Verfügung.



## ChatGPT, wem gehören eigentlich die Rechte an den von dir generierten Inhalten? – Ein Interview

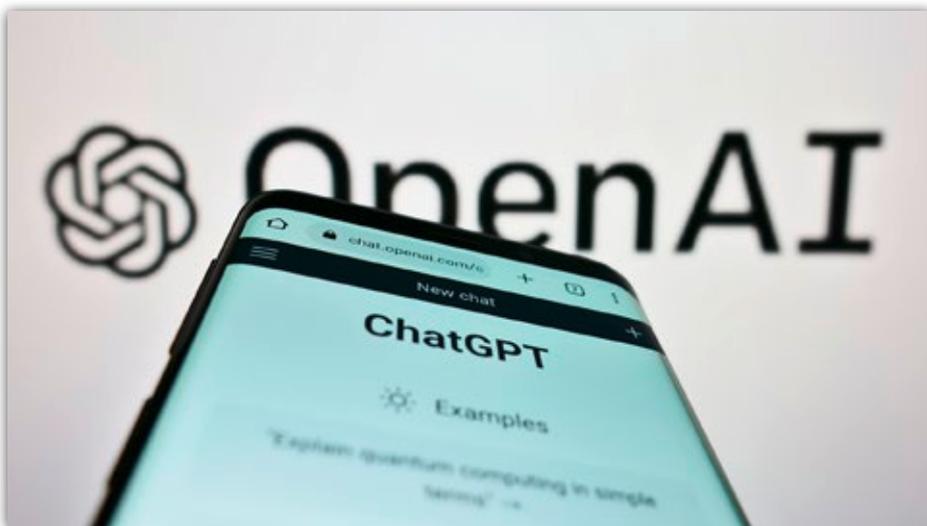


Bild: T. Schneider, shutterstock.com

**HSLU** Hochschule  
Luzern

Das Interview wurde durch die Autorin des Beitrages, Prof. Isabelle Oehri, Stv. Leiterin Kompetenzzentrum Management and Law sowie Dozentin an der Hochschule Luzern, durchgeführt.

*Dies ist eine gekürzte Fassung des Interviews. Zur kompletten Fassung gelangen Sie mit dem Link am Schluss dieses Beitrages.*

ChatGPT und seine Verwandten sind in aller Munde. Aus Juristenkreisen wünscht man sich derzeit eine Antwort darauf, wie mit den von KI-basierten Chat-Tools generierten Inhalten und den dabei verwendeten Grundlagen aus rechtlicher und insbesondere aus urheberrechtlicher Perspektive zu verfahren ist. Eine fundierte Einschätzung erfordert eine umfassende Recherche und Analyse. Warum also nicht zuerst einfach mal ChatGPT selbst fragen, was er/es dazu meint? Eins vorweg: ChatGPT beansprucht grossherzig keine eigenen Rechte an den von ihm produzierten Inhalten. Aber ob die Rechtslage tatsächlich so einfach ist?

### **ChatGPT, wem gehören eigentlich die Rechte an den von dir generierten Inhalten?**

**ChatGPT:** Als künstliche Intelligenz besitze ich keine eigenen Rechte an den von mir produzierten Inhalten. Die Rechte an den von mir erstellten Inhalten liegen bei den Personen oder Unternehmen, die meine Dienste nutzen. Dies bedeutet, dass die Eigentumsrechte an den von mir produzierten Inhalten bei meinen Nutzern liegen, da sie den Input für meine Antworten und Inhalte liefern. Es ist jedoch üblich, dass meine Nutzer mir eine Lizenz erteilen, um die von mir erstellten Inhalte zu nutzen und zu veröffentlichen.

### **Wenn ich dir also eine Frage stelle, gehören die Urheberrechte an deiner Antwort mir?**

**ChatGPT:** Ja, wenn Sie mir eine Frage stellen und ich eine Antwort darauf generiere, gehören die Urheberrechte an der von mir erstellten Antwort Ihnen als Fragesteller. Dies liegt daran, dass Sie den Input geliefert haben, der meine Antwort beeinflusst hat, und somit als Eigentümer der generierten Inhalte betrachtet werden können. Es ist jedoch üblich, dass die

Nutzer von KI-basierten Diensten wie mir den Anbietern eine Lizenz erteilen, um die generierten Inhalte zu verwenden, zu reproduzieren und zu veröffentlichen. Dies bedeutet, dass Sie als Fragesteller mir und meinen Anbietern eine Lizenz erteilen, um die von mir erstellte Antwort zu nutzen und zu veröffentlichen.

### **Wo, wie und wann erteile ich diese Lizenz?**

**ChatGPT:** Als Nutzer von öffentlich zugänglichen KI-Systemen wie mir, ChatGPT, erteilen Sie mir und meinen Anbietern automatisch eine implizite Lizenz, um die von mir generierten Inhalte zu nutzen und zu reproduzieren, sobald Sie meine Dienste nutzen. Diese implizite Lizenz ist in den Nutzungsbedingungen enthalten, auf die Sie in der Regel bei der Nutzung meiner Dienste zustimmen müssen. In diesen Nutzungsbedingungen sind die Bedingungen und Einschränkungen für die Nutzung meiner Dienste sowie die Rechte und Pflichten der Nutzer und Anbieter von KI-basierten Diensten wie mir detailliert beschrieben.

In den meisten Fällen ist es jedoch so, dass meine Anbieter oder Entwickler von Nutzern

wie Ihnen eine explizite Lizenz einholen, um die von mir generierten Inhalte zu nutzen und zu veröffentlichen, insbesondere wenn es sich um kommerzielle Anwendungen handelt. Diese explizite Lizenz kann in Form einer Vereinbarung oder eines Vertrags zwischen dem Nutzer und dem Anbieter erfolgen. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass die genauen Bedingungen und Bestimmungen der Lizenzvereinbarung von Anbieter zu Anbieter variieren können...

### **Mit nachfolgendem Link gelangen Sie zu der kompletten Fassung des Interviews.**

<https://hub.hslu.ch/management-and-law/2023/03/10/chatgpt-wem-gehoren-eigentlich-die-rechte-an-den-von-dir-generierten-inhalten-ein-interview/>





## «Branchenstolz 2024: 6 leistungsorientierte Talente!»

**15. Preisverleihung 2024 der Förderstiftung polaris, Montag, 25. März 2024 im Forum der Messe Luzern.**

Die Förderstiftung polaris will den Berufsnachwuchs gezielt fördern, das Image der dualen Berufsbildung in der Öffentlichkeit nachhaltig verbessern und so morgen dem Schweizer (Detail-)Handel leistungsorientierte Spitzenkräfte zuführen!

11.15 Uhr

Musikalische Ouverture

**Begrüssung und Grundsätzliches zur Schweizer Berufsbildung**

*Christian Fiechter,  
Präsident der Förderstiftung polaris*

Musikalisches Intermezzo

11.30 Uhr

**Ehrung der besten Lehrabschluss-Absolventinnen und -Absolventen 2023**

*Dr. h.c. Eva Jaisli,  
Stiftungsrätin der Förderstiftung polaris*

11.45 Uhr

**Ehrung von zwei Ausbildungsbetrieben für ihr langjähriges Engagement zu Gunsten der Berufsbildung**

*Karl Steiner und Marc Peterhans,  
Stiftungsräte der Förderstiftung polaris*

**Präsidiales Schlusswort**

Musikalisches Intermezzo

12.15 Uhr

Gemeinsames Mittagessen mit den Preisträgerinnen und Preisträgern sowie den geladenen Gästen

## Fünf Tipps, um Mitarbeitende zu halten

Vor dem Hintergrund der Spannungen auf dem Arbeitsmarkt und der Konkurrenz durch die Grossunternehmen müssen KMU ihre Anstrengungen manchmal verdoppeln, um ihre Fachkräfte an sich zu binden. Expertentipps und der Erfahrungen eines jungen KMU.

## Cinq conseils pour fidéliser ses employés

Dans un contexte marqué par les tensions sur le marché du travail et la concurrence des grandes entreprises, les PME doivent parfois redoubler d'efforts pour fidéliser leurs employés qualifiés. Conseils d'experts et retour d'expérience d'une jeune PME.



Bild: Jacobluna, istockphoto

«Wenn es um die Zufriedenheit der Beschäftigten geht, muss man sich in Erinnerung rufen, dass es nicht unbedingt der richtige Weg ist, die Best Practices von Grossunternehmen zu imitieren.» Erhard Lüthi, emeritierter Professor für Personalmanagement an der Fachhochschule Nordwestschweiz, hebt die Bedeutung von Lösungen hervor, die speziell an die Bedürfnisse und Fähigkeiten des eigenen Unternehmens angepasst sind.

Das Institut Great Place To Work, das Bewertungen der Qualität der Arbeitsbedingungen in Unternehmen anbietet, ist der Ansicht, dass KMU dem Dialog zwischen den verschiedenen Hierarchieebenen einen Platz einräumen sollten. «Der erste Schritt besteht darin, den Beschäftigten zuzuhören, um anschliessend passende Belohnungsmechanismen einzuführen», erklärt Michael Hermann, der bei Great Place To Work im oberen Management arbeitet.

Das Institut verleiht jedes Jahr mehreren Dutzend Unternehmen den Status «beste Arbeitsumgebung». 2022 wurde unter anderem die Firma Daes ausgezeichnet. Der Ingenieurbetrieb mit Sitz in Lancy (GE) ist auf digitale Simulation spezialisiert und konnte sich in Bezug auf die Mitarbeiterbindung in einem Bereich hervortun, in dem die Konkurrenz durch Grossunternehmen besonders hart ist.

«En matière de satisfaction des employés, il convient de rappeler que chercher à imiter les bonnes pratiques de grandes entreprises n'est pas forcément la bonne méthode.» Professeur émérite en gestion des ressources humaines à la Haute école de la Suisse du Nord-Ouest, Erhard Lüthi insiste sur l'importance d'élaborer des solutions spécialement adaptées aux besoins et aux capacités de son entreprise.

L'institut Great Place To Work, qui propose des évaluations de qualité des conditions de travail dans les entreprises, estime que les PME doivent faire une place au dialogue entre les différents strates de la hiérarchie. «La première étape consiste à être à l'écoute de son personnel, puis de mettre en place des mécanismes de récompense adaptés», soutient Michael Hermann, cadre supérieur chez Great Place To Work.

L'institut attribue chaque année le statut de «meilleurs environnements de travail» à des dizaines d'entreprises. En 2022, elle a notamment récompensé Daes. Installée à Lancy (GE), la société d'ingénierie spécialisée dans la simulation numérique a su se distinguer en matière de fidélisation des employés dans un domaine où la concurrence des grandes entreprises se révèle particulièrement féroce.

►► ... FORTSETZUNG / ... SUITE

**Fünf Tipps, um Beschäftigte langfristig an die Firma zu binden.**

- 1. Für Gerechtigkeit sorgen**
- 2. Der Arbeit einen Sinn geben**
- 3. Leistungsprämien und Belohnungen**
- 4. Teamgeist fördern**
- 5. Mitarbeitende befragen**

#### **Kleine Aufmerksamkeiten, grosse Wirkungen**

Durch kleine Aufmerksamkeiten eine emotionale Bindung zum Unternehmen herzustellen, kann ein sehr effizientes Mittel sein, um sich die Treue der Mitarbeitenden zu sichern. «Regelmässig ein gutes persönliches Geschenk für eine Aktivität, die der Mitarbeitende schätzt, ist etwas, das selbst den kleinsten Firmen möglich ist, um bei guten Leistungen ihre Dankbarkeit zum Ausdruck zu bringen. Es geht darum zu zeigen, dass man die Person über ihre berufliche Funktion hinaus anerkennt», weiss Erhard Lüthi.

[www.kmu.admin.ch](http://www.kmu.admin.ch)

**Cinq conseils pour garder ses employés sur le long terme.**

- 1. Faire preuve d'équité**
- 2. Donner du sens à l'emploi**
- 3. Octroyer des primes au mérite et des compensations**
- 4. Stimuler l'esprit d'équipe**
- 5. Consulter ses employés**

#### **Petites attentions, grands effets**

Susciter un attachement émotionnel à l'entreprise au travers de petites attentions peut se révéler très efficace pour fidéliser ses employés. «Offrir régulièrement un bon cadeau personnalisé pour une activité que le collaborateur apprécie constitue un moyen accessible même aux plus petites sociétés d'exprimer sa gratitude en cas de bonne performance. Il s'agit de montrer que l'on reconnaît l'employé au-delà de sa fonction professionnelle», observe Erhard Lüthi.

[www.kmu.admin.ch](http://www.kmu.admin.ch)

## **Suva – neuer Leiter Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Adrian Bloch übernahm per 1. Januar 2024 die Leitung der Abteilung Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz bei der Suva und tritt damit die Nachfolge von André Meier an.

Adrian Bloch ist seit 22 Jahren bei der Suva tätig und hatte seit 20 Jahren die Leitung des Bereichs Bau inne. Der gelernte Bauingenieur hat sich in den vergangenen Jahren an der Fachhochschule Bern in Leadership und Management weitergebildet.

Mit dem Vollzug respektive der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten ist Bloch bestens vertraut, da er neben seiner Tätigkeit bei der Suva auch in verschiedenen Gremien der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) tätig war. Als Abteilungsleiter Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz ist er für die Deutschschweiz und das Tessin verantwortlich. Olivier Favre ist weiterhin für die Westschweiz zuständig.

«Ich freue mich sehr, dass wir diese strategisch wichtige Position mit Adrian besetzen können. Mit seinem Verhandlungsgeschick, seiner Kompetenz und seinem Leadership hat er in den letzten Jahren eindrücklich bewiesen, dass er die nötigen Fähigkeiten mitbringt für diese Schlüsselposition», sagt Edith Müller Loretz, Leiterin des Departements Gesundheitsschutz und Mitglied der Geschäftsleitung der Suva.

Adrian Bloch ist 58 Jahre alt, verheiratet, hat zwei erwachsene Kinder und lebt mit seiner Familie im Kanton Solothurn.

[www.suva.ch](http://www.suva.ch)



Adrian Bloch

## **Nouveau chef de la division sécurité et santé au travail chez Suva**

Adrian Bloch succédera à André Meier en tant que chef de la division sécurité/santé au travail de la Suva au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Adrian Bloch travaille à la Suva depuis 22 ans et a exercé la fonction de chef du secteur bâtiment et génie civil pendant 20 ans. Cet ingénieur en génie civil qualifié a suivi un perfectionnement en leadership et management auprès de la Haute école spécialisée de Berne au cours des dernières années.

Il connaît parfaitement l'exécution et la prévention des accidents et des maladies professionnels, étant donné qu'outre son activité à la Suva, il a aussi fait partie de différents organes de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST). Adrian Bloch dirigera la division sécurité/santé au travail pour la Suisse alémanique et le Tessin. Olivier Favre demeure responsable pour la Suisse romande.

«Je suis très heureuse que nous puissions confier cette fonction stratégique importante à Adrian. Avec ses talents de négociateur, sa compétence et son leadership, il a brillamment prouvé au cours des dernières années qu'il apporte les aptitudes nécessaires pour assumer cette position clé», déclare Edith Müller Loretz, cheffe du département protection de la santé et membre de la Direction de la Suva.

Adrian Bloch est âgé de 58 ans. Marié et père de deux enfants adultes, il vit avec sa famille dans le canton de Soleure.

[www.suva.ch](http://www.suva.ch)

## Bühne frei für den «EISENaward»

Die internationale Eisenwarenmesse in Köln öffnet wieder vom 3. bis 6. März 2024 ihre Tore. In Kooperation mit dem Zentralverband für Hartwarenhandel e. V. (ZHH) begibt sich die Fachhandelsmesse auch 2024 wieder auf die Suche nach herausragenden neuen Ideen, Erfindungen und Lösungen aus der Branche. Die zehn nominierten Produkte werden auf einer Sonderfläche in der Passage zwischen Halle 10 und 11 präsentiert. Die feierliche Verleihung findet am ersten Messetag auf dem EISENforum statt.

Mit dem Preis zeichnen die Messe und der ZHH die innovativsten Produkte rund um Werkzeuge, Industriebedarf, Befestigungs- & Verbindungstechnik/Beschläge sowie Bau- und Heimwerkerbedarf aus. Die Gewinner werden durch eine hochkarätige Jury aus Handwerk, Forschung, Presse, Design und Handel ausgewählt.

### Zahlreiche Vorteile für die Gewinner

Bewerbungen für den «EISENaward» können in den drei Kategorien Innovation, Design/Ergonomie und Nachhaltigkeit eingereicht werden. Die Auszeichnung bringt für die Gewinner einige Vorteile mit sich: eine professionelle Präsentation ihrer Produkte in einer Online-Galerie auf der Messewebsite, erhöhte Sichtbarkeit durch gezielte Kommunikationsmassnahmen, die feierliche Bekanntgabe und Trophäenübergabe am ersten Messetag sowie die hervorgehobene Platzierung auf einer eigenen Sonderfläche in der Passage zwischen Halle 10 und 11.

Auch die zehn Nominierten genießen besondere Aufmerksamkeit: Neben der gesteigerten Reichweite durch die Messekommunikation profitieren auch sie von einer prominenten Produktpräsentation auf der Sonderfläche und der Möglichkeit, diese dem Fachpublikum vorzustellen.

[www.eisenwarenmesse.de](http://www.eisenwarenmesse.de)

## En piste pour le «EISENaward»

Le salon international de la quincaillerie à Cologne ouvrira à nouveau ses portes en 2024, du 3 au 6 mars. En coopération avec la Fédération centrale du commerce de quincaillerie (Zentralverband für Hartwarenhandel e.V. – ZHH), la foire commerciale spécialisée est à la recherche, en 2024 également, de nouvelles idées, inventions et solutions remarquables, proposées par la branche. Les dix produits finalistes seront présentés sur une aire spéciale dans le passage entre les halls 10 et 11. La cérémonie de remise des récompenses aura lieu le premier jour de salon à l'EISENforum.

La foire et la ZHH distinguent, par ce prix, les produits les plus innovants dans le secteur de l'outillage, des fournitures industrielles, des systèmes de fixation et d'assemblage, des ferrures, des matériaux de construction et des fournitures de bricolage. Les lauréats sont désignés par un jury de haut niveau composé de représentants de l'artisanat, de la recherche, de la presse, du design et du commerce.

### Nombreux avantages pour les lauréats

Les candidatures correspondantes peuvent être soumises dans trois catégories: innovation, design/ergonomie et durabilité. Les lauréats bénéficient de certains avantages: présentation professionnelle de leurs produits dans une galerie en ligne sur le site du salon, mesures de communication ciblées pour une visibilité accrue, annonce des gagnants et cérémonie solennelle de remise des awards le premier jour de salon de même que mise en avant de leurs produits sur une aire spéciale qui leur est dédiée dans le passage entre les halls 10 et 11.

Les dix produits finalistes bénéficient d'une attention particulière du fait de la portée accrue de l'événement grâce à la communication du salon et de leur présentation bien en vue sur l'aire spéciale où les visiteurs professionnels pourront les découvrir.

[www.eisenwarenmesse.de](http://www.eisenwarenmesse.de)



## Kress RTKn Mähroboter ohne Begrenzungskabel

Wer bisher in den Genuss eines Mähroboters kommen wollte, musste meistens ein Begrenzungskabel verlegen. Dies führte zu einem grossen Initialaufwand und Kosten. Da herkömmliche Mähroboter bei ihrer Arbeit einem zufälligen Muster folgen, wurden einzelne Bereiche auf Grossflächen manchmal zu selten bearbeitet.

Diese Gegebenheiten motivierten das Ingenieur-Team von Kress, um eine neue Generation von Produkten zu entwickeln. Dank innovativer Technologie, arbeiten die neuen Kress Mähroboter effizient in parallelen Bahnen und bewegen sich selbstständig von einem Bereich zum anderen.

Neu werden weder Begrenzungskabel noch Antennen vor Ort benötigt. Die RTKn-Technologie von Kress nutzt das globale Navigationssystem (GNSS), für eine erste Geolokalisierung.

Dann werden kinematische Echtzeit-Korrekturdaten (RTK) angewendet, um eine Genauigkeit im Zentimeterbereich zu erreichen. Das eigene Kress Netzwerk liefert über das Mobilfunknetz kontinuierlich RTK-Korrekturdaten an den Mäher. Sollten die Satellitensignale durch Gebäude oder Bäume blockiert sein, übernehmen Trägheitsnavigation und Odometrie (Lageschätzung) zwischenzeitlich die präzise Steuerung des Mähers.

Auf diese Weise können beispielsweise Rasenflächen auf grossen Anwesen, Sportplätze, Golfplätze oder Parkanlagen bequem und effizient gepflegt werden. Autonomes Mähen bietet eine leise, abgasfreie Rasenpflege zu Betriebskosten an, die nur einen Bruchteil des herkömmlichen Mähens betragen.

[www.kress.com](http://www.kress.com)

## Tondeuses robot Kress RTKn sans câble de délimitation

Jusqu'à présent, ceux qui voulaient profiter d'une tondeuse robot devaient généralement installer un câble de délimitation. Cela impliquait beaucoup d'efforts et de coûts d'installation. Comme les tondeuses robot traditionnelles suivent un schéma aléatoire, sur les grandes surfaces, certaines zones étaient parfois trop peu tondues.

Ces circonstances ont motivé l'équipe d'ingénieurs de Kress à développer une nouvelle génération de produits. Grâce à une technologie innovante, les nouvelles tondeuses robot Kress tondent efficacement en bandes parallèles et se déplacent d'un secteur à l'autre de façon autonome.

Désormais, elles n'auront plus besoin de câbles de délimitation ni d'antennes. La technologie RTKn de Kress utilise le système mondial de navigation par satellite (GNSS) pour une première géolocalisation.

Ensuite, les données cinématiques de correction en temps réel (RTK) sont appliquées pour obtenir une précision centimétrique. Le réseau Kress fournit en permanence des données de correction RTK à la tondeuse via le réseau de téléphonie mobile. Si les signaux satellitaires sont bloqués par des bâtiments ou des arbres, la navigation inertielle et l'odométrie (estimation de la position) assurent le contrôle précis de la tondeuse.

Ainsi, par exemple, les pelouses de grandes propriétés, terrains de sport, terrains de golf ou parcs peuvent être entretenues de manière pratique et efficace. La tonte autonome permet un entretien silencieux et sans gaz d'échappement à un coût d'exploitation qui ne représente qu'une fraction de celui d'une tonte traditionnelle.

[www.kress.com](http://www.kress.com)



Kress-Händler bieten Unterstützung für die Inbetriebnahme vor Ort. Nach der einmaligen Kartierung der Mähfläche ist der Mäher sofort einsatzbereit.

Mit der entsprechenden App können die Mähroboter bequem verwaltet werden. Mit einem Smartphone können Karten oder Arbeitspläne erstellt, die Ladestation überwacht oder mehrere Arbeitsbereiche eingerichtet werden.

Les concessionnaires Kress offrent une assistance pour la mise en service sur place. Après une cartographie unique de la zone de fauche, la tondeuse est immédiatement opérationnelle. L'appli correspondante permet de gérer facilement les tondeuses robot. Un smartphone permet de créer des cartes ou des plans de travail, de surveiller la station de recharge ou de configurer plusieurs espaces de travail.

## Milwaukee bringt Licht ins Dunkel

TrueView – hocheffiziente Beleuchtungslösungen für Handwerk und Industrie.

Für TrueView verwendet Milwaukee LEDs, die mit ihrer Farbtemperatur für ein sehr helles und gleichzeitig natürliches Licht sorgen. Verstärkte, schlagresistente Gehäuse und Linsen halten den Anforderungen schwerer Einsätze stand und die Temperaturüberwachung schützt die LEDs über die gesamte Lebensdauer, so der Hersteller.

Zum Sortiment mit knapp 50 Einzellösungen gehören Stirn- und Taschenlampen, Handleuchten, Bauleuchten und Baustrahler sowie Baustellenbeleuchtungen. Nachfolgend 2 Beispiele:

### M12 und M18: Handleuchten und Baustrahler

Zur Ausleuchtung grösserer Bereiche kommen bei Milwaukee Produkte mit 12 Volt- oder 18 Volt-Lithium-Ionen-Akkus zum Einsatz. Kompakt und vielseitig verwendbar, sind die verschiedenen Modelle zum Aufstellen oder Aufhängen gedacht oder zur Befestigung an Metall mit magnetischen Flächen ausgestattet. Zwei M18 Packout-Leuchten sind mit dem Transport- und Aufbewahrungssystem Packout kompatibel.

### MX Fuel: MFX TL Baustellenstrahler mit bis zu 27 000 Lumen

Das Top-Produkt bei den Beleuchtungslösungen von Milwaukee ist der Baustellenstrahler MXF TL mit einer Lichtstärke von 20 000 Lumen im Akkubetrieb oder 27 000 Lumen beim Anschluss ans Stromnetz.

Wo andere Strahler mit vergleichbarer Leistung von einem Generator mit Strom versorgt werden müssen, kommt hier die Energie aus einem Hochleistungsakku der MX FUEL-Plattform. Das senkt die CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie Lärm am Einsatzort und ermöglicht den Betrieb einer extrem starken Lichtquelle auch dort, wo das bisher nur mit Mehraufwand möglich war, beispielsweise unter Tage, auf Tunnelbaustellen oder tiefen Baugruben. Der Lichtmast ist bis auf eine Höhe von 3,10 Meter motorisiert ausfahrbar und hält Windgeschwindigkeiten bis zu 55 km/h stand.

[www.milwaukeetool.ch](http://www.milwaukeetool.ch)

## Milwaukee apporte la lumière dans les ténèbres

TrueView – solutions d'éclairage à haute efficacité pour l'artisanat et l'industrie.

Pour TrueView, Milwaukee utilise des LEDs qui, avec leur température de couleur, fournissent une lumière très brillante et naturelle. Les boîtiers et les lentilles renforcés résistent aux utilisations difficiles et la surveillance de la température protège les LEDs pendant toute leur durée de vie, selon le fabricant.

La gamme de près de 50 solutions individuelles comprend des lampes frontales, de poche, de chantier, des baladeuses et des projecteurs de chantier, ainsi que des éclairages de chantier. Voici 2 exemples:

### M12 et M18: luminaires et projecteurs de chantier

Pour éclairer des espaces plus vastes, Milwaukee utilise des produits avec batteries lithium-ion 12 ou 18 volts. Compacts et polyvalents, les différents modèles sont conçus pour être installés ou suspendus ou pour être fixés sur du métal avec des surfaces magnétiques. Deux lampes Packout M18 sont compatibles avec le système de transport et de rangement Packout.

### MX Fuel: MFX TL Projecteur de chantier jusqu'à 27 000 lumens

Le produit phare des solutions d'éclairage de Milwaukee est le projecteur de chantier MXF TL avec une intensité lumineuse de 20 000 lumens sur batterie ou de 27 000 lumens sur le réseau électrique.

Alors que d'autres projecteurs de puissance comparable doivent être alimentés par un générateur, l'énergie provient d'une batterie haute performance de la plate-forme MX FUEL. Cela réduit les émissions de CO<sub>2</sub> et le bruit sur le site d'utilisation et permet d'utiliser une source lumineuse extrêmement puissante même là où cela n'était possible qu'avec des efforts supplémentaires, par exemple en souterrain, sur des chantiers de construction de tunnels ou dans des fosses profondes. Le mât du projecteur peut être monté jusqu'à une hauteur de 3,10 mètres et résiste à des vents allant jusqu'à 55 km/h.

[www.milwaukeetool.ch](http://www.milwaukeetool.ch)



250 Lumen: viel Licht im kleinen Format liefert die Stiftlampe IR PL250.

250 lumens: la lampe stylo IR PL250 fournit beaucoup de lumière dans un petit format.



Die M18 Packout-Leuchte M18 POALC ist mit dem Transport- und Aufbewahrungssystem Packout kompatibel.

La lampe M18 Packout M18 POALC est compatible avec le système de transport et de rangement Packout.



Der Baustellenstrahler MXF TL ist lichtstark, äusserst robust und schnell betriebsbereit.

Le projecteur de chantier MXF TL est puissant, extrêmement robuste et rapidement opérationnel.

## Volle Power mit der neuen F-IRON Cut 57 AS

Sauberes Trennen mit bis zu 57 mm Schnitttiefe oder 24 mm Materialdicke sind mit der neuen Akku-Metallhandkreissäge von FEIN möglich.

Die neue Akku-Metallkreissäge von FEIN glänzt durch ihr leichtes Gewicht, Kompaktheit und Leistungsstärke. Durch die Kombination aus bürstenlosem Motor, 18 V ProCORE Akku und dem optimal abgestimmten Sägeblatt ist eine starke Schnittleistung von bis zu 30 Metern garantiert. Zudem verfügt die F-IRON Cut 57 AS über ein geringes Eigengewicht von nur 3 Kilogramm, so der Hersteller.

Mit der neuen Akku-Handkreissäge für Metall von FEIN sind sowohl lange und präzise Schnitte im Metall, als auch eine hohe Schnitttiefe bis zu 57 mm eine Selbstverständlichkeit. Durch die stufenlose Drehzahlanpassung können unterschiedliche Materialien wie Stahl, Edelstahl sowie Aluminium, aber auch unterschiedliche Profile bearbeitet werden. Die robuste Konstruktion aus Aluminiumdruckguss schützt die Maschine vor Überhitzung. Zusätzlich fängt der hitzebeständige Spänefangbehälter bis zu 80 Prozent der herumfliegenden heißen Späne auf und bietet zusätzliche Sicherheit.

Die neuen Sägeblätter sind perfekt auf die Handkreissäge abgestimmt und bieten weniger Verschleiss bei höherer Sägekraft. Es gibt die Sägeblätter in den Varianten Stahl, Edelstahl und andere Nichteisenmetalle wie zum Beispiel Aluminium.

[www.fein.ch](http://www.fein.ch)



Gehäuse und Schutzhaube aus Aluminiumdruckguss sowie Spänefangbehälter aus schwerentflammbarem Material für maximale Sicherheit gegen heiße und scharfkantige Metallspäne. Dabei immer freie Sicht auf die Schnittlinie dank LED-Arbeitsleuchte.

Boîtier et capot de protection en aluminium moulé sous pression et collecteur de copeaux en matériau difficilement inflammable offrent une sécurité maximale contre les copeaux métalliques chauds et coupants. La ligne de coupe est toujours visible grâce à la lampe de travail LED.

## Nouvelle F-IRON Cut 57 AS, pour une puissance optimale

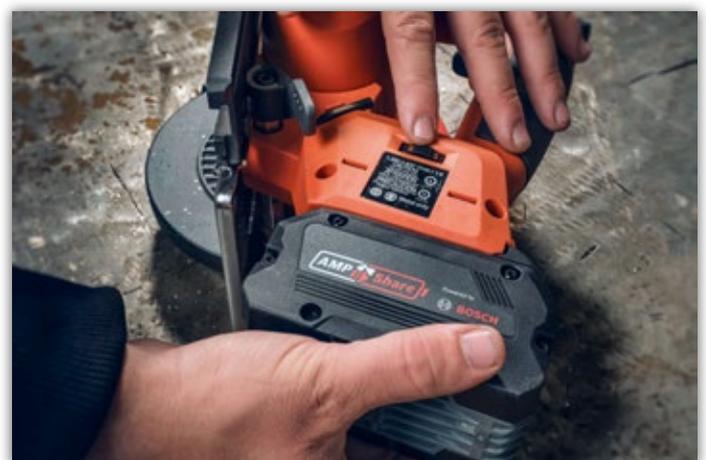
La nouvelle scie circulaire portable sans fil de FEIN permet une coupe propre d'une profondeur maximale de 57 mm ou une épaisseur de matériaux de 24 mm.

La nouvelle scie circulaire à métaux sans fil FEIN brille par sa légèreté, sa compacité et sa puissance. La combinaison d'un moteur sans balais, d'une batterie ProCORE 18 V et d'une lame de scie parfaitement ajustée garantit une puissance de coupe jusqu'à 30 mètres. En outre, selon le fabricant, la F-IRON Cut 57 AS ne pèse que 3 kg de poids net.

Avec la nouvelle scie circulaire manuelle sans fil pour métal de FEIN, des coupes longues et précises dans le métal ainsi qu'une profondeur de coupe maximale de 57 mm sont une évidence. L'ajustement progressif de la vitesse de rotation permet d'usiner différents matériaux comme l'acier, l'acier inoxydable et l'aluminium, mais aussi différents profils. La construction robuste en aluminium moulé sous pression protège la machine contre la surchauffe. De plus, le collecteur de copeaux résistant à la chaleur peut capter jusqu'à 80 % des copeaux chauds éjectés et offre une sécurité supplémentaire.

Les nouvelles lames sont parfaitement adaptées à la scie circulaire manuelle et offrent moins d'usure pour une force de sciage plus élevée. Les lames sont disponibles dans les versions acier, acier inoxydable et autres métaux non ferreux comme l'aluminium.

[www.fein.ch](http://www.fein.ch)



Manuelle Drehzahleinstellung für optimales Arbeitsergebnis bei unterschiedlichsten Materialien ohne Nachbearbeitung (6 Stufen).

Réglage manuel de la vitesse de rotation pour un résultat de travail optimal sur les matériaux les plus divers sans retouche (6 niveaux).

## RB Tools intensiviert Zusammenarbeit mit TOMAC

RB Tools GmbH übernimmt ab Januar 2024 die Alleinvertretung der Schweizer Firma und Werkzeugmarke TOMAC von Patrick Wyss, dem damaligen Gründer von KRAFTWERK.

Die TOMAC-Philosophie steht für qualitativ hochstehende Werkzeugsätze mit professionellen Zusammenstellungen in soliden und ästhetischen Werkzeugkoffern sowie für technisch ausgereifte LED-Handlampen zu attraktiven Preisen, so der Hersteller.

Der neue TOMAC-Gesamtkatalog ist ab sofort lieferbar und kann auch digital runtergeladen werden. [www.rbtools.ch](http://www.rbtools.ch)



## RB Tools intensifie sa collaboration avec TOMAC

À partir de janvier 2024, RB Tools GmbH reprend la distribution exclusive de la marque d'outils TOMAC de Patrick Wyss, fondateur de KRAFTWERK à l'époque.

Selon le fabricant, la philosophie TOMAC est synonyme de jeux d'outils de haute qualité avec des assortiments professionnels en coffrets solides et esthétiques et des lampes à main LED techniquement au point à des prix attractifs.

Le nouveau catalogue complet TOMAC est disponible et à télécharger sous forme digitale.

[www.rbtools.ch](http://www.rbtools.ch)

## Sicher stehen – auch wenn's mal länger dauert

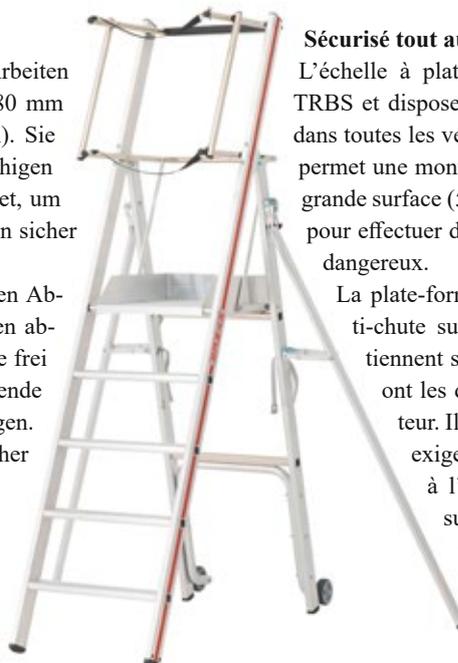
Der Steigtechnikspezialist HYMER erweitert sein Portfolio um die neue Plattformleiter ProTect C 8383. Auf der umlaufend gesicherten und grossflächigen Plattform am oberen Ende der Leiter können Wartungs- oder Montagearbeiten sicher erledigt werden, da sie über den gesamten Arbeitszeitraum sicheres und ergonomisches Stehen gewährleistet. Dank ihrer Kipprollen lässt sich die ProTect C zudem leicht transportieren. Einmal aufgestellt, sorgen zwei seitliche Klappausleger für einen stabilen Stand.

### Rundum gegen Absturz gesichert

Die Plattformleiter ermöglicht TRBS-konformes Arbeiten und verfügt dementsprechend statt Sprossen über 80 mm tiefe Stufen in allen Ausführungen (2 bis 6 Stufen). Sie gewähren einen sicheren Aufstieg zu einer grossflächigen Plattform (500 x 424 mm), die genügend Platz bietet, um auch längere oder gefahrenträchtige Montagearbeiten sicher durchzuführen.

Die Standfläche ist zusätzlich mit einer umlaufenden Absturzsicherung umwehrt. So stehen die Beschäftigten absturzsicher auf der Plattform und haben beide Hände frei für jegliche Tätigkeiten in der Höhe. Auch anstrengende Überkopfarbeiten lassen sich problemlos bewältigen. Dabei steht die Plattformleiter kipp- und standsicher dank zwei Klappauslegern am Stützteil.

[www.hymer-steigtechnik.de](http://www.hymer-steigtechnik.de)



## Se tenir debout en sécurité – même si cela prend plus de temps

HYMER, spécialiste des techniques d'ascenseur, élargit sa gamme avec la nouvelle échelle à plate-forme ProTect C 8383. La plate-forme sécurisée de grande surface située en haut de l'échelle permet d'effectuer les travaux de maintenance ou de montage en toute sécurité, car elle garantit une position debout sûre et ergonomique pendant toute la durée de travail. Grâce à ses rouleaux basculants, la ProTect C est facile à transporter. Une fois en place, deux supports latéraux à déplier assurent une position stable.

### Sécurisé tout autour contre les chutes

L'échelle à plate-forme permet des travaux conformes au TRBS et dispose donc de marches de 80 mm de profondeur dans toutes les versions (2 à 6 marches) au lieu échelons. Elle permet une montée en toute sécurité vers une plate-forme de grande surface (500 x 424 mm) offrant suffisamment d'espace pour effectuer des travaux d'assemblage de longue durée ou dangereux.

La plate-forme est en outre entourée d'un dispositif anti-chute sur le pourtour. Ainsi, les travailleurs qui se tiennent sur la plate-forme sont protégés des chutes et ont les deux mains libres pour toute activité en hauteur. Il est également facile de faire face à des tâches exigeantes. L'échelle de plate-forme est résistante à l'inclinaison et à la résistance grâce à deux supports à déplier sur la partie d'appui.

[www.hymer-steigtechnik.de](http://www.hymer-steigtechnik.de)

**Pour Swissavant, la formation professionnelle est la plus noble des tâches. En tant qu'organisation responsable de 4 branches de formation et d'examens, l'Association forme près de 900 apprentis par an durant un total de 16 semaines de cours interentreprises (CIE).**

Nous cherchons pour entrée à partir de février 2024 ou à convenir un/une

## **Enseignant-e aux CIE pour la branche de formation et d'examen «ménage»**

**(18 jours de cours par an répartis sur trois semaines et demie)**

### **Vos tâches:**

- Aider lors de la tenue des cours et des examens sur place à Lostorf (SO) en internat
- Transmettre certains contenus des CIE aux futurs gestionnaires du commerce de détail avec CFC et assistant-es du commerce de détail AFP de la branche «ménage».
- Donner des leçons de rattrapage le soir, individuelles ou en groupe
- Corriger des examens axés sur la compétence opérationnelle

### **Votre profil:**

- Emploi actuel dans la branche, âge minimum: 23 ans, langue maternelle: français ou bilingue français/allemand
- Au moins trois ans d'expérience professionnelle ou diplôme de formation professionnelle supérieure ou qualification équivalente
- Sens prononcé de la méthodologie, de la didactique et de la collaboration avec notre relève professionnelle
- Disposition à participer aux CIE, de préférence avec nuitées (internat) pendant env. 3,5 semaines par an, permis de conduire cat. B
- Personnalité sûre d'elle-même, méthode de travail autonome, grande fiabilité
- Accord de l'employeur principal pour cet engagement

### **Nous offrons:**

- Une activité valorisante avec la génération montante dans le contexte passionnant de la formation professionnelle
- La possibilité d'étendre son réseau de relations personnelles dans la branche de formation et d'examen aux fournisseurs, fabricants et personnalités de la formation professionnelle
- Un contrat de travail sur la base de forfaits journaliers, prise en charge de la nourriture et du logement pendant les jours de CIE

Si votre cœur bat pour l'éducation des jeunes, si vous aimez transmettre vos connaissances professionnelles spécifiques à la branche et si vous cherchez un engagement à long terme, veuillez adresser votre candidature écrite (lettre de motivation facultative) par courriel directement à Fabian Wyss, responsable de la formation professionnelle, numéro de téléphone +41 44 878 70 67, [fabian.wyss@swissavant.ch](mailto:fabian.wyss@swissavant.ch)

Swissavant  
Neugutstrasse 12  
8304 Wallisellen  
[www.swissavant.ch](http://www.swissavant.ch)

**SWISSAVANT**

Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt  
Association économique Artisanat et Ménage  
Associazione economica Artigianato e Casalinghi

## Mehr Freizeit, mehr Unfälle – hohe volkswirtschaftliche Kosten

Freizeitunfälle sind eine zentrale Herausforderung für die öffentliche Gesundheit. Jährlich verletzen sich 40 000 Personen bei einem Unfall zu Hause, beim Sport oder im Strassenverkehr schwer, rund 1000 Unfälle führen zu Invalidität. Neben dem persönlichen Leid entstehen dadurch jedes Jahr Kosten von 12 Milliarden Franken. In der öffentlichen Wahrnehmung wird die Bedeutung von Freizeitunfällen oft unterschätzt. Die BFU setzt sich deshalb dafür ein, dass die Unfallprävention einen höheren Stellenwert erhält: Es braucht noch mehr Effort aller Akteure.

## Plus de temps libre, plus d'accidents – coûts socioéconomiques élevés

Les accidents non professionnels constituent un défi majeur en termes de santé publique. Chaque année, 40 000 personnes se blessent grièvement dans les accidents qui surviennent à la maison, lors de la pratique sportive ou sur les routes, et environ un million restent invalides. En plus des souffrances humaines, ces accidents engendrent des coûts de l'ordre de 12 milliards de francs par an. Or, l'opinion publique sous-estime souvent le poids de ces accidents. C'est pourquoi le BPA s'emploie à renforcer l'importance accordée à la prévention des accidents, en appelant l'ensemble des acteurs du domaine à redoubler d'efforts.

Freizeitunfälle sind eine grosse Herausforderung für das Gesundheitswesen; sie haben nicht nur viel Leid für die Betroffenen zur Folge, sondern auch hohe medizinische Heilungskosten. Der Wirtschaft gehen jährlich knapp 8 Millionen Arbeitstage verloren und der Gesellschaft entstehen jedes Jahr materielle Kosten von rund 12 Milliarden Franken.

### Freizeitunfälle werden unterschätzt

Dominierten vor 30 Jahren in der Unfallstatistik noch die Berufsunfälle, so ist deren Zahl seither um ein Viertel zurückgegangen. Die Zahl der Nichtberufsunfälle ist im gleichen Zeitraum um ein Drittel gestiegen. Ein Grund dafür: Die Menschen verfügen heute über viel mehr Freizeit, entsprechend verunfallen insgesamt doppelt so viele erwerbstätige Personen bei einem Unfall in der Freizeit wie bei der Arbeit.

Für die Prävention von Freizeitunfällen stehen jedoch deutlich weniger Mittel zur Verfügung als für die Prävention von Arbeitsunfällen. Trotz hoher Unfallzahlen und einschneidender Kosten werden Freizeitunfälle in der öffentlichen Wahrnehmung oft unterschätzt. Dies liegt unter anderem daran, dass viele Unfälle bei alltäglichen Tätigkeiten passieren.  
[www.bfu.ch](http://www.bfu.ch)

Ces accidents constituent un véritable défi pour le secteur de la santé: ils entraînent non seulement d'importantes souffrances pour les personnes concernées, mais également des frais médicaux élevés. L'économie perd chaque année près de 8 millions de jours de travail et la société doit supporter des coûts matériels avoisinant les 12 milliards de francs par an.

### Sous-estimation de l'ampleur des accidents non professionnels

Il y a 30 ans, la statistique des accidents était dominée par les accidents professionnels. Depuis, leur nombre a reculé d'un quart. Dans le même temps, le nombre d'accidents non professionnels a progressé d'un tiers.

En effet, la population dispose aujourd'hui de plus de temps libre, si bien que les personnes actives ont deux fois plus d'accidents de loisirs que d'accidents de travail.

Or, les moyens financiers destinés à la prévention des accidents non professionnels sont nettement inférieurs à ceux alloués à la prévention des accidents professionnels. Et en dépit du nombre d'accidents non professionnels et des coûts considérables qu'ils induisent, l'opinion publique sous-estime souvent leur ampleur, notamment parce qu'ils se produisent fréquemment lors d'activités banales.  
[www.bfu.ch/fr](http://www.bfu.ch/fr)





**Das Stockwerkeigentum**  
Amédéo Wermelinger  
956 Seiten, 268.00 CHF  
Schulthess, 2023

**Kommentar**  
Die 3. Auflage des vorliegenden SVIT-Kommentars richtet sich an Juristen, Immobilienfachleute und auch an interessierte Stockwerkeigentümerinnen und -eigentümer. Die vorherigen Auflagen haben rasch ein grosses Publikum gefunden. Die 3. Auflage ist aktualisiert und verarbeitet auch Themen wie Covid-19, Airbnb oder die Versammlungen per Videokonferenz sowie die Lehre und Rechtsprechung bis Sommer 2022. Das Werk profitiert zudem von den zahlreichen Erkenntnissen, die der Autor sowohl beim Verfassen des Zürcher Kommentars wie bei der konkreten Beratung in der Praxis gewonnen hat.



**Datenschutzrecht**  
S. Husi-Stämpfli,  
A. Morand, U. Sury  
372 Seiten, 69.00 CHF  
Schulthess, 2023

Das vorliegende **Grundlagenwerk zum Datenschutzrecht richtet sich an Studierende, an Weiterbildungsteilnehmende und Praktikerinnen und Praktiker.**  
Das Grundlagenwissen zum eidg. Datenschutzrecht wird im 1. Teil des Buches systematisch und praxisnah vermittelt, wobei punktuell auch auf das EU-Recht und kantonale Gesetze eingegangen wird. Lassen Sie sich von Julia, der Leitfigur des Buches, mit spannenden Anwendungsfällen und Leitfragen durch das Datenschutzrecht führen. Im 2. Teil des Buches erläutern die Autorinnen aktuelle Fragen und Praxisanwendungen.



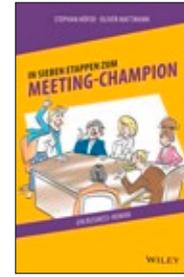
**Datenschutzgesetz**  
B. Baeriswyl, K. Pärli,  
D. Blonski  
722 Seiten, 249.00 CHF  
Stämpfli, 2023

Das **Datenschutzgesetz (DSG) ist totalrevidiert worden.**  
Die 2. Auflage des Handkommentars zum Datenschutzgesetz bietet ein kompaktes Nachschlagewerk, das die wesentlichen Rechtsfragen ausführlich behandelt und dabei klar und übersichtlich bleibt. Die neuen Bestimmungen wie auch deren Grundlagen im europäischen Datenschutzrecht (DSGVO, Konv SEV 108+, Richtlinie (EU) 2016/680) werden umfassend dargestellt und von qualifizierten Autorinnen und Autoren kommentiert. Zudem berücksichtigt die Neuaufgabe die einschlägige Lehre und Rechtsprechung.



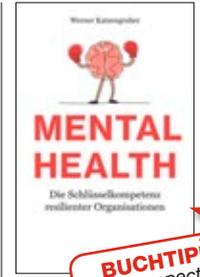
**Die Sozialversicherung in der Schweiz**  
Dieter Widmer  
576 Seiten, 98.00 CHF  
Schulthess, 2023

**14. Auflage**  
«Die Sozialversicherung in der Schweiz» erläutert die einzelnen Sozialversicherungen und ihr Zusammenwirken. Der Schwerpunkt liegt bei AHV, IV, beruflicher Vorsorge, Unfall- und Krankenversicherung sowie der Koordination der Leistungen. Das Werk erscheint bereits in der 14. Auflage. Neu sind insbesondere auf den 1. Januar 2024 in Kraft tretende Änderungen in AHV und IV. Die Ausführungen sind auch für Laien verständlich. Selbst komplexe Sachverhalte werden auf gut nachvollziehbare Weise dargestellt.



**In sieben Etappen zum Meeting-Champion**  
S. Höfer, O. Mattmann  
288 Seiten, 34.50 CHF  
WILEY, 2023

**Ein Business-Roman**  
Wie komme ich dahin, dass meine Mitarbeitenden, meine Teamleiter, ja sogar meine Kunden und Lieferanten daran mitarbeiten, die Meetingkultur im Unternehmen nachhaltig zu verbessern? Die Antwort liefern die Autoren mit ihrem Buchprojekt. Es ist dabei kein klassisches Fachbuch entstanden. Eine Veränderung der Meetingkultur bedeutet, dass Menschen ihre Gewohnheiten und Verhaltensmuster ändern müssen; das ist schwierig. Viel besser ist es, wenn die Menschen selbst den Handlungsbedarf erkennen und gleichzeitig Impulse und Unterstützung erhalten, den eigenen Weg zu finden.



**Mental Health**  
Werner Katzengruber  
304 Seiten, 34.50 CHF  
WILEY, 2023

**Die Schlüsselkompetenz resilienter Organisationen**  
Wir alle spüren es täglich: Die Welt befindet sich im Umbruch. Die Zukunft ist ungewiss, die Vorhersagbarkeit geht gegen Null. Die daraus resultierende Unsicherheit schafft Zukunftsängste, die sich massiv auf unsere Gesundheit auswirken. Was brauchen Menschen in Organisationen und Unternehmen, um in Krisen und Transformationen in einer komplexen und unsicheren Welt erfolgreich sein? Das Buch von Werner Katzengruber beantwortet diese Frage aus mehreren Perspektiven.



## Bestellcoupon

Bitte Bestellcoupon an *perspective*, Redaktion und Verlag, Postfach, 8304 Wallisellen, info@swissavant.ch.

Gewünschte Bücher bitte angeben (Preise zzgl. MwSt. und Porto)

Vorname/Name: \_\_\_\_\_

\_\_\_ Ex. Das Stockwerkeigentum 268.00 CHF

Firma: \_\_\_\_\_

\_\_\_ Ex. Datenschutzrecht 69.00 CHF

Strasse: \_\_\_\_\_

\_\_\_ Ex. Datenschutzgesetz 249.00 CHF

PLZ/Ort: \_\_\_\_\_

\_\_\_ Ex. Sozialversicherung in der Schweiz 98.00 CHF

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

\_\_\_ Ex. Meeting-Champion 34.50 CHF

\_\_\_ Ex. Mental Health 34.50 CHF



## Die Zukunft des Bezahle ns: Fünf Trends, die den Zahlungsverkehr 2024 prägen werden

Die Welt des bargeldlosen Bezahle ns unterliegt einem ständigen Wandel. Trends kommen und gehen, Technologien entwickeln sich weiter, und Innovationen sind allgegenwärtig. Von der Verbreitung generativer KI bis zum Vormarsch digitaler Währungen befindet sich der Finanzsektor in einem Zustand der kontinuierlichen Transformation. Worldline (Euronext: WLN), ein globaler Marktführer für Zahlungslösungen, geht auf die fünf wichtigsten Trends dieses Jahres ein und erklärt, wie diese die finanzielle Landschaft gestalten.



### Verbessertes Betrugsmanagement ist entscheidend

Betrug bleibt eine hartnäckige Herausforderung im Finanzsektor, und die Bedeutung von immer ausgereifteren Lösungen für das Betrugsmanagement wächst. Finanzinstitute nutzen zunehmend fortschrittliche Technologien wie künstliche Intelligenz (KI) und maschinelles Lernen, um betrügerische Aktivitäten in Echtzeit zu erkennen und zu verhindern. Diese Technologien ermöglichen die Analyse riesiger Datenmengen, um ungewöhnliche Muster und Anomalien zu identifizieren und sowohl Unternehmen als auch Verbraucher vor Finanzkriminalität zu schützen.

### Revolution der generativen KI in Finanzinstituten

Generative KI, eine Form von KI, die Inhalte wie Texte, Bilder und sogar Finanzmodelle generiert, transformiert viele Branchen, einschliesslich des Bankwesens. Sie ermög-

licht es Finanzinstituten, Prozesse zu automatisieren, personalisierte Kundenerlebnisse zu schaffen und prädiktive Modelle für die Risikobewertung zu entwickeln. Generative KI wird bereits zur Automatisierung des Kundenservice über Chatbots, zur Optimierung im Backoffice und sogar zur Vorhersage von Markttrends eingesetzt, und ihr Einsatz wird in naher Zukunft weiter wachsen.

### Digitale Währungen gewinnen an Fahrt

Die Entwicklung von digitalen Währungen (CBDCs) durch die Zentralbanken bleibt ein heisses Thema. Diese digitalen Währungen, die von Zentralbanken herausgegeben und reguliert werden, haben das Potenzial, die finanzielle Landschaft neu zu gestalten. Es wird viel über die Vorteile und Herausforderungen der Einführung von CBDCs gesprochen, darunter verbesserte grenzüberschreitende Zahlungen, finanzielle Inklusion und reduzierter Betrug. Zentralbanken weltweit, einschliess-

lich der Schweiz, erwägen die Entwicklung von CBDCs. Eine Zukunft, in der digitale Währungen eine zentrale Rolle in der Weltwirtschaft spielen, scheint nicht mehr weit entfernt zu sein.

### Grenzüberschreitende Zahlungen bereit für das digitale Zeitalter

Grenzüberschreitende Zahlungen waren traditionell langsam, teuer und ineffizient. Die kontinuierliche Entwicklung internationaler Transaktionen, vorangetrieben durch aufkommende Technologien und Zusammenarbeit von mehreren Parteien, ist offensichtlich. Blockchain und Distributed Ledger Technology (DLT) spielen eine entscheidende Rolle dabei, diese Transaktionen zu beschleunigen und kostengünstiger zu gestalten. Darüber hinaus gewinnen Echtzeit-Zahlungsnetzwerke an Bedeutung, sodass Unternehmen und Einzelpersonen Geld sofort senden und empfangen können. Die Bedeutung dieser Innovationen für die Erleichterung des globalen Handels und der finanziellen Inklusion wird zunehmend betont.

### Digitale und Sofortzahlungen verändern Kundenerwartungen

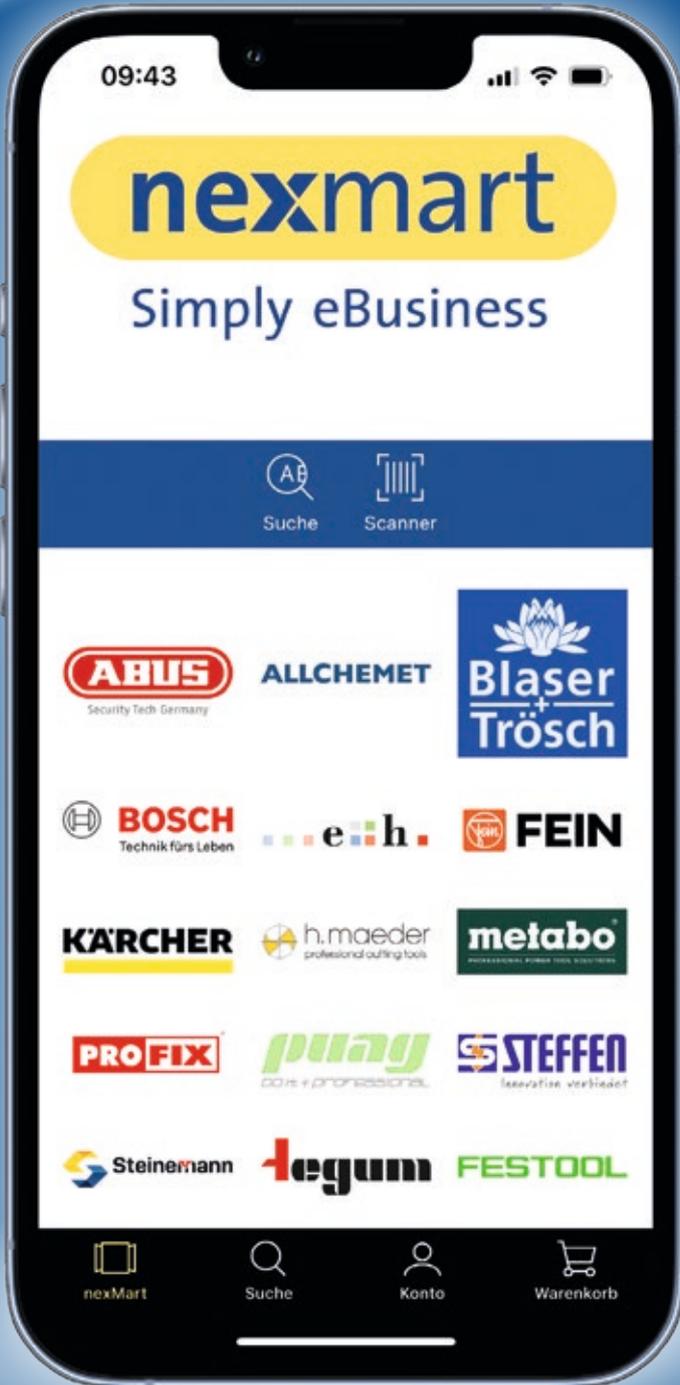
Die Umstellung auf digitale Zahlungen und Instant Payments (Sofortzahlungen) verändert grundlegend die Art und Weise, wie Verbraucher und Unternehmen mit Geld umgehen. Diese Zahlungsmethoden definieren die Kundenerwartungen an Geschwindigkeit, Bequemlichkeit und Sicherheit neu. Mobile Geldbörsen, kontaktlose Zahlungen und Peer-to-Peer (P2P) Zahlungsplattformen wie Apple Pay und PayPal werden weit verbreitet genutzt, und Finanzinstitute passen sich an, um die Nachfrage nach einem nahtlosen digitalen Zahlungserlebnis zu erfüllen.

[www.worldline.com/de-ch](http://www.worldline.com/de-ch)

**kostenlos testen!**

**nexmart**

Simply eBusiness



### Ihre Vorteile:

- Höhere Produktivität durch entlasten interner Ressourcen
- Einfache und schnelle Bestellerfassung
- Reduzierte Fehlerquote in der Beschaffung
- Hardware-Flexibilität (iOS und Android)
- Intuitive Benutzerführung
- Mehrsprachigkeit
- Einfache Konfiguration und Administration

### Jetzt ohne Risiko für 3 Monate testen!

Weitere Informationen unter: [www.nexmart.swiss/tradeapp](http://www.nexmart.swiss/tradeapp) oder mit dem QR-Code unten.



**Die TradeApp jetzt 3 Monate kostenlos testen!**



12. bis 14. Januar 2025  
Messe Luzern

# Hardware<sup>+</sup>

SCHWEIZER FACHMESSE FÜR EISENWAREN UND WERKZEUGE

# Jetzt für die Hardware 2025 anmelden!

**Früh-  
bucherrabatt  
bis 1. März  
2024**

[hardware-luzern.ch](https://hardware-luzern.ch)

Patronat

**SWISSAVANT**

Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt  
Association économique Artisanat et Ménage  
Associazione economica Artigianato e Casalinghi

Veranstalterin



**MESSE  
LUZERN**