



André Lüthi, CEO Globetrotter

## Karriere mit einer Berufslehre

Seite 16

AKTUELL [S.6](#)

### Fachkräftemangel

«Es braucht kreative Lösungen»: Christine Davatz, ehem. Vizedirektorin des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes sgV.

BILDUNG [S.18](#)

### Die Schweiz als Vorbild

Das Schweizer Bildungssystem ist eine Erfolgsgeschichte. Seine Durchlässigkeit beeindruckt Fachleute aus dem Ausland.

VERBAND [S.24](#)

### KMU-Porträt

«Wir machen nur, was wir auch wirklich können»: Die Fritz Baur AG aus Bern ist seit 75 Jahren suissetec-Mitglied.

Let's go liquid!



Mehr über unsere Flashing-Systeme erfahren:



## WELCHER DARF ES SEIN?

Schnelle Einbauzeit, ökologische Vorgaben oder traditionelle Produkte - die Alsan Flashing Harze bieten für alles eine Lösung!

Ob schwierige Details oder einfache Durchdringungen, mit den Alsan Abdichtungsharzen wird zuverlässig und einfach alles dicht.

[www.soprema.ch/liquids](http://www.soprema.ch/liquids)

SO STARK. SOPREMA.



EDITORIAL

### Liebe Gebäudetechnikerinnen Liebe Gebäudetechniker

Das Thema «Fachkräftemangel» ist in aller Munde. Ich persönlich mag diesen Ausdruck nicht, weil er suggeriert, die Situation sei unveränderlich und als «gottgegeben» zu akzeptieren. Daher spreche ich von «Fachkräftebedarf» oder «Fachkräftegewinnung», weil diese Begriffe bereits den eigenverantwortlichen und autonomen Handlungsbedarf zum Ausdruck bringen.

Ja, für Unternehmen ist es derzeit nicht einfach, die offenen Stellen adäquat zu besetzen. Doch genau aus diesem Grund gehören diese Fragestellungen und Aufgaben zu den wichtigsten Führungstätigkeiten. Es liegt in der Verantwortung der Unternehmensführung, aktiv dafür zu sorgen, dass genügend geeignete Fachkräfte gewonnen und gehalten werden können. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, müssen Strategien erarbeitet und Massnahmen umgesetzt werden. Und das ist keine Aufgabe, die sich noch schnell nach Feierabend erledigen lässt.

Fachkräfte fallen nicht vom Himmel, daher ist die Bereitschaft, in Ausbildungsplätze zu investieren, das Fundament einer erfolgreichen Zukunft. Doch auch über die Lehrzeit hinaus müssen die Mitarbeitenden im Unternehmen und extern weitergebildet werden. Zu den Erfolgsfaktoren gehören ein wertschätzendes und sinnstiftendes Arbeitsumfeld sowie attraktive Arbeits- und Anstellungsbedingungen im Rahmen der individuellen Möglichkeiten. Darüber hinaus müssen wir die von unserer Branche erbrachten Dienstleistungen, installierten Systeme und montierten Produkte sichtbar(er) und bekannt(er) machen. Dabei dürfen wir selbstbewusst auftreten und unsere Branche mit Begeisterung «verkaufen». Immerhin leisten wir einen wertvollen und teils unverzichtbaren Beitrag für die Gesellschaft.



Bei der Imagearbeit unterstützt Sie suissetec als Verband. Zum Beispiel mit dem Aufzeigen von Erfolgsgeschichten, mit Sensibilisierungskampagnen, Werbematerial, aber auch mit politischer Arbeit und Lobbying.

Wir engagieren uns und helfen mit, wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen zu schaffen. Für die operative Umsetzung in den Betrieben, zählen wir auf alle Führungspersönlichkeiten in unserer Branche. Dafür wünsche ich Ihnen den erforderlichen Willen und die nötige Ausdauer. Denn für die angestrebten Ziele braucht es einen langen Atem. Erwarten Sie von ihren umgesetzten Massnahmen nicht von heute auf morgen die ganz grossen Ergebnisse. Eines ist jedoch sicher: Ihr langfristiges Engagement wird sich auszahlen!

Ich wünsche Ihnen viel Spass beim Lesen der Huus-Tec und freue mich auf Ihre Rückmeldungen.

Marcel Marolf  
Geschäftsführer suissetec Bern

# HOCKSCH IM CHAUTE WASSER?

Mir Gebäudetechniker Sorge für di wohligi Wärmi bim Bade. Egau ob Wasser oder Heizig – mir si mit viu Engagement derbi, für dis perfekte Wellness-Feeling.

**MACH E LEHR AUS:**

**SANITÄRINSTALLATEUR\*IN  
HEIZUNGSINSTALLATEUR\*IN**



**MACH DI SCHLAU**



toplehrstellen.ch

**suissetec**  
Bern

**WIR, DIE  
GEBÄUDETECHNIKER**

artos-branding.ch

## Inhalt

### EDITORIAL

3 Marcel Marolf, Geschäftsführer  
suissetec Bern

### AKTUELL

6 Interview mit Christine  
Davatz, ehem. Vizedirektorin  
des Schweizerischen Gewerbe-  
verbandes sgv

10 Nachfolgeberatung für KMU:  
ein Angebot des KMU-Nach-  
folgezentrums

14 News

16 Porträt von André Lüthi:  
Karriere mit einer Berufslehre



16



6



24

### BILDUNG

18 So funktioniert die Bildungs-  
landschaft Schweiz

20 Steckbrief: Gebäudetechnik-  
planerin Trumza Tahiraj

22 Angebote Grundbildung

23 Angebote Weiterbildung

### VERBAND

24 KMU-Porträt: die Fritz Baur AG

26 Mitgliederversammlung  
suissetec Bern

28 Kontaktadressen suissetec Bern

29 Termine

### KOLUMNE

31 Kolumne von Mascha Santschi  
Kallay

**Auflage:** Das Magazin HuusTec erscheint zweimal  
jährlich mit einer Auflage von 2500 Exemplaren.

**Herausgeberin:** suissetec Bern, info@suissetecbern.ch,  
www.suissetecbern.ch

**Redaktion:** Marcel Marolf, Daniela Schmutz  
(beide suissetec Bern), Peter Bader, Denise Fricker,  
Martina Hunziker, Lisa Jakob, Thorsten Kaletsch,  
Mike Sommer (alle textatelier.ch, Biel)

**Gestaltung:** Artos Branding, www.artos-branding.ch

**Fotografie:** Riechsteiner Fotografie, Tatjana Schnalzer

**Druck:** Valmedia AG, Visp, www.valmedia.ch

# «Im Kampf gegen den Fachkräftemangel braucht es kreative Lösungen von allen!»



«Eigentlich müsste die Berufsvorbereitung schon im Kindergarten beginnen»: Christine Davatz.

Christine Davatz war beim Schweizerischen Gewerbeverband sgv während vieler Jahre zuständig für die Berufsbildung. Diese habe noch immer nicht den Stellenwert, den sie verdiene, sagt sie. Das zu ändern, sei auch Aufgabe von Betrieben und Berufsverbänden. Und auch im Kampf gegen den Fachkräftemangel müssten alle noch mehr tun: «Es braucht kreative Lösungen!»

Interview: Peter Bader  
Fotos: Riechsteiner Fotografie

**Frau Davatz, Sie wohnen in einem Einfamilienhaus im solothurnischen Messen. Wann hatten Sie zuletzt mit einer Handwerkerin oder einem Handwerker der Gebäudetechnik-Branche zu tun?**

Unlängst hatten wir Probleme mit dem Boiler, ein junger Sanitärinstallateur hat das tipptopp repariert. Anschliessend haben wir noch ein bisschen geplaudert. Wir kennen natürlich viele Betriebe und Mitarbeitende in unserer Gegend persönlich, wir leben schon seit 1990 da. Zudem bin ich Mitglied im Gewerbeverein Bucheggberg. 2014 haben wir das Haus renoviert und dazu vorab einen GEAK-Check gemacht. Unsere Tochter ist Umwelt-Ingenieurin und Energieberaterin, sie würde es uns nicht durchgehen lassen, wenn das Haus energietechnisch nicht im Schuss wäre (lacht). Wir lassen jetzt Solarpanels aufs Dach montieren und haben auch schon zwei Elektroautos.

**Sie waren bis zu Ihrer Pensionierung als Vizedirektorin des Schweizerischen Gewerbeverbandes sgv unter anderem zuständig für die Berufsbildung. Hat sie heute die Bedeutung, die sie verdient?**

Ja und nein. Ja, weil heute viele davon begeistert sind und erkennen, dass die Berufsbildung eine Erfolgsgeschichte ist. Sie bietet allen die Möglichkeit, den richtigen Platz in der Berufswelt zu finden. Eine Berufslehre eröffnet enorme Karrierechancen, auch was den Lohn angeht. Mit einer Berufslehre kann man später

ein Unternehmen führen, und mit der Berufsmatura lässt sich auch der akademische Weg einschlagen. Und nein, weil viele Eltern doch immer noch aufs Gymnasium drängen, wenn es um ihre eigenen Kinder geht.

**Warum?**

Manche Eltern wissen über diese Durchlässigkeit leider immer noch zu wenig Bescheid. Bei ausländischen Familien hat die Berufslehre aufgrund der Erfahrungen in ihrem Heimatland oft einen schlechten Ruf. Zudem beginnt die Berufsvorbereitung in den Schulen immer noch zu spät, obwohl sie Teil des Lehrplans 21 ist. Eigentlich müsste sie schon im Kindergarten beginnen.

**Wie soll das gehen?**

Natürlich spricht man in diesem Alter nicht über konkrete Berufe. Aber man kann Kindern helfen herauszufinden, woran sie Spass haben: an der Arbeit mit den Händen, am Draussen-Sein, an Geschichten oder der Sprache. In höheren Klassen kommt das Problem hinzu, dass Lehrpersonen nicht realistische Bilder von Berufen vermitteln können. Deshalb müsste man die Türen der Schule schon viel früher öffnen für externe Fachleute und Berufsberatung. Auch müssten Schülerinnen und Schüler noch viel mehr Schnupperlehren absolvieren, als sie es heute tun.



### Die Bildungs-Spezialistin

Christine Davatz (66) studierte an der Universität Basel Rechtswissenschaften und erwarb das Fürsprecher- und Notariatspatent. 1986 wurde sie Verbandssekretärin des Schweizerischen Gewerbeverbandes sgV, der Dachorganisation der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Von 1997 bis zu ihrer Pensionierung vor zwei Jahren war sie dessen Vizedirektorin mit den Schwerpunktthemen Bildung und Frauenförderung. Seither ist sie in verschiedenen Gremien vertreten, unter anderem im Fachhochschulrat der Fachhochschule Nordwestschweiz. Sie ist verheiratet, Mutter zweier erwachsener Kinder und lebt in Messen (SO).

#### Was raten Sie Eltern bei der Berufswahl?

Sie sollen ihre eigenen Vorstellungen und Wünsche hintenanstellen. Kinder sind nicht die «Projekte» ihrer Eltern, die unbedingt eine akademische Karriere einschlagen müssen. Wenn die Kinder Freude am Backen oder Kochen haben, soll man sie darin bestärken und nicht schon zum vornherein auf die schwierigen Arbeitszeiten als Koch oder Bäckerin hinweisen. Mit meinen beiden mittlerweile erwachsenen Kindern haben wir im Alter von 12, 13 Jahren eine Eignungs- und Neigungsabklärung in Form eines privaten Assessments gemacht. Dort wurden sie altersgerecht befragt, und wir erhielten Auskunft über ihre Interessen und Stärken. Beide haben danach eine Lehre absolviert und sind erfolgreich im Berufsleben angekommen.

#### Das können sich nicht alle leisten.

Ja, das ist wahr. Aber es lohnt sich. Darum sollte jedes Kind im Rahmen der Berufsorientierung eine solche umfangreiche Standortbestimmung bekommen. Das ist das Ziel, an dem wir weiterhin arbeiten müssen.

## « Betriebe müssen ihre Türen noch mehr öffnen für Schnupperlehren. »

#### Auf was müssen Jugendliche achten, die sich für eine Berufslehre entscheiden?

Dass sie sich auch sehr bewusst mit den schulischen Anforderungen auseinandersetzen, die genauso zur Lehre gehören wie die praktische Arbeit. Dafür gibt es die Anforderungsprofile der einzelnen Berufe (anforderungsprofile.ch, Anm. d. Red.). Und man darf auch festhalten, dass es für das Absolvieren einer Berufslehre Durchhaltewillen braucht. Der könnte bei manchen heute durchaus ein bisschen ausgeprägter sein. Unlängst hat mir ein Unternehmer erzählt, dass ein junger Mann die Lehre nur in einem 90-Prozent-Pensum antreten wollte. Eine seltsame Vorstellung, finde ich.

#### Betriebe haben ein vitales Interesse daran, Lernende und damit ihre eigenen Fachkräfte auszubilden. Was können sie besser machen?

Die meisten geben sich sehr grosse Mühe, aber ich glaube, sie müssten ihre Türen noch mehr öffnen für Schnupperlehren. Ich weiss natürlich auch, dass die Betreuung der jungen Leute gerade für kleinere



«Manche junge Leute brauchen mehr Durchhaltewillen»: Christine Davatz.

Betriebe aufwändig ist. Hier können Verbände aber helfen, indem sie ihnen etwa vorgefertigte Programme zum Ablauf solcher Schnupperlehren zur Verfügung stellen. Verbände können – allenfalls zusammen mit den Kantonen – auch dafür sorgen, dass in Zentren für überbetriebliche Kurse (üK) Schnuppertage ausserhalb der Betriebe stattfinden – zum Beispiel, um die praktischen Arbeiten einzelner Berufe kennen zu lernen. Mehrere Betriebe könnten sich auch zusammenschliessen und Lernende gemeinsam ausbilden. Natürlich ist das aufgrund der Konkurrenzsituation schwierig, aber wenn die Branche Fachleute braucht, sollte es doch möglich sein, sich zusammenzurufen.

#### Betriebe sind auch Konkurrenten, wenn es darum geht, ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen.

Ja, absolut. Attraktive Anstellungsbedingungen sind nicht nur wichtig, um Fachkräfte zu gewinnen, sondern auch für die Atmosphäre innerhalb des Betriebs. Gerade KMU sind ja oftmals noch wie eine grosse Familie, da ist es wichtig, dass sich alle wohlfühlen. Mein Eindruck ist: Viele KMU tun sich immer noch schwer damit, ihre Vorzüge gegen aussen zu kommunizieren. Das ist schade.

#### Was können Verbände tun?

Berufsverbände müssen sich laufend fragen, welche Berufsbilder sie brauchen und sie entsprechend weiterentwickeln und erweitern. Sie müssen auch offen sein für neue Ausbildungswege, indem sie zum Beispiel verkürzte Berufslehren für Maturandinnen oder jene anbieten, welche eine Lehre abbrechen und eine neue anfangen wollen. Erfolgsversprechend ist sicher auch, Lehrpersonen für Praxistage einzuladen und sie mit den Berufen der Branche vertraut zu machen. Im Kampf gegen den Fachkräftemangel braucht es kreative Lösungen von allen!



Attraktive Anstellungsbedingungen locken Fachkräfte an und sind gut für die Atmosphäre im Betrieb.

## « Mehrere Betriebe könnten sich zusammenschliessen und Lernende gemeinsam ausbilden. »

#### Der Gebäudetechnikverband suissetec hat im Kampf gegen den Fachkräftemangel unter anderem eine Image-Kampagne durchgeführt, um die Bedeutung der Berufe für den Alltag der Menschen bekannt zu machen. Und er bietet den Betrieben digitale Unterstützung. Gute Ideen?

Ja, sehr! Der Verband muss den Betrieben helfen und Dienstleistungen anbieten, das ist seine Aufgabe. Auch das Durchführen von Berufsmeisterschaften ist enorm wichtig! Junge Leute mögen den Wettkampf, zudem locken sie viel Publikum an. Gerade in der Gebäudetechnik-Branche gibt das attraktive Wettkämpfe, denn da gibt es einiges zu sehen. Das macht die Berufe bekannt und schafft bei den Mitarbeitenden der Branche einen wichtigen Berufsstolz.

# Früh genug an die Übergabe der Firma denken

Rudolf P. Winzenried und Karl Zimmermann vom KMU-Nachfolgezentrum begleiten Unternehmen im Nachfolgeprozess. Auch als Netzwerkpartner von suissetec Bern. Ihr goldener Rat an Unternehmer\*innen: Sich frühzeitig mit der Nachfolgethematik auseinandersetzen.

Text: Martina Hunziker  
Fotos: Riechsteiner Fotografie

Jetzt hat ausgerechnet der Mitarbeiter gekündigt, der doch eigentlich die Firma hätte übernehmen sollen. Karl Zimmermann hebt die Augenbrauen, als er das erzählt. «Da ging wohl in der Kommunikation einiges schief», sagt er. Nun soll Zimmermann mit dem Mitarbeiter reden, um die Gründe für die Kündigung zu erfahren – und ihn im besten Fall sogar umzustimmen. Aber Zimmermann winkt ab: Letzteres sei gemäss seiner Erfahrung nie eine gute Idee.

Es ist eine von vielen Situationen, die Karl Zimmermann als Beispiel für seine Tätigkeit als Berater und Coach aufführen kann. Zimmermann und sein Geschäftspartner Rudolf P. Winzenried sind die Berner Partner des KMU-Nachfolgezentrums, das sich seit 2006 der Begleitung von kleinen und mittleren Unternehmen im Nachfolgeprozess widmet.

## Sprechstunden für suissetec-Mitglieder

Das KMU-Nachfolgezentrum ist Netzwerkpartner von suissetec Bern. In den letzten drei Jahren hat das Team um die 15 Gebäudetechnik-Firmen im Raum Bern-Mittelland im Übergabeprozess begleitet. Doch warum ist das KMU-Nachfolgezentrum der richtige Partner für Firmen der Ge-

bäudetechnikbranche? Karl Zimmermann: «Wir sind selbst Unternehmer. Wir wissen, worum es geht. Ich habe auch ein Handwerk gelernt, bevor ich mit meinem Bruder den Betrieb meines Vaters übernommen habe.»

Als Netzwerkpartner bietet das KMU-Nachfolgezentrum für Mitglieder von suissetec Bern zu einem Sondertarif individuelle Kurzberatungen – sogenannte «Nachfolgesprächstunden» – an. Zudem veranstaltet das KMU-Nachfolgezentrum für suissetec Bern exklusive Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen. Die letzte solche Veranstaltung fand am 30. Mai statt.

## Nachfolgeprozess: fünf bis zehn Jahre

Das KMU-Nachfolgezentrum bietet Hand, wenn Unternehmer\*innen vor der Frage stehen, wie und von wem die eigene Firma weitergeführt werden soll. Das geht von der Suche nach geeigneten Nachfolger\*innen über die finanzielle und rechtliche Beratung bis etwa zur Mediation zwischen der abtretenden und der nachfolgenden Generation.

«Wir arbeiten mit gesundem Menschenverstand», betont Rudolf P. Winzenried. Und mit Erfahrung. Die beiden Partner haben sich von ihren ursprünglichen Unternehmen vom Einsteiger zum Geschäftsleiter oder -inhaber und Verwaltungsrat hochgearbeitet – und sie wissen, wie es läuft, wenn man

Karl Zimmermann (links) und Rudolf P. Winzenried vom KMU-Nachfolgezentrum begleiten Unternehmen im Nachfolgeprozess.



« Wir sind selbst Unternehmer. Wir wissen, worum es geht. »

## Zahlen und Fakten



# 50'000

Unternehmen werden in der Schweiz pro Jahr gegründet. Davon existieren nach 5 Jahren nur noch die Hälfte.



# 95%

beträgt hingegen die Wahrscheinlichkeit, dass eine langjährig bestehende Firma 5 Jahre nach der Übernahme noch existiert.

# 95'000



Unternehmen in der Schweiz droht die Überalterung ihres Managements. Das sind 15% aller Schweizer KMU. Im Espace Bern-Mittelland beträgt die Quote 16,7%.

# 40%



aller Unternehmen werden heute immer noch innerhalb der Familie weitergegeben, weitere 40% von einem firmenexternen Management gekauft und übernommen (MBI).

Quelle: Credit Suisse Umfrage zur Unternehmensnachfolge 2022 / Studie «Nachfolge KMU Schweiz 2023» von Dun & Bradstreet

sich aus einer Firma wieder zurückzieht. Sie haben jeden Schritt im Prozess selbst miterlebt, in dem sie nun ihre Kundinnen und Kunden begleiten.

Das längste Mandat, das Karl Zimmermann als Berater des KMU-Nachfolgezentrums hat, dauert mittlerweile über 10 Jahre. «Da bin ich zu einer engen Vertrauensperson geworden», sagt er. Das KMU-Nachfolgezentrum habe jedoch keinen Anspruch, einen Übergabeprozess von A bis Z und darüber hinaus zu begleiten. Unternehmer\*innen entscheiden selbst, wie viel Unterstützung sie brauchen. «Das kann zum Beispiel auch sein, unverbindlich und anonym den Marktwert einer Firma zu prüfen», so Winzenried.

Fragt man die beiden nach ihrem goldenen Rat für Unternehmer\*innen, ist die Antwort eindeutig: Die Nachfolgethematik frühzeitig angehen. Von der Suche nach einer geeigneten Nachfolge bis zum Abschluss des Prozesses können gut und gerne fünf bis zehn Jahre vergehen. «Und der Unternehmer muss eine Vorstellung davon haben, was er für seinen Betrieb möchte», ergänzt Winzenried, «sonst können wir nicht weiterhelfen.»

### Die Firma als Teil der Identität

Nicht selten wird das KMU-Nachfolgezentrum in Situationen beigezogen, in denen es brennt. Etwa, wenn ein 83-jähriger Unternehmer beim Versuch, eine weitere Firma aufzukaufen, realisiert, dass er sich vielleicht eher um seine eigene Nachfolge kümmern sollte. Oder wenn ein Firmenchef im Krankenbett liegt und niemand für ihn einspringen kann, weil er nie dafür sorgte, dass Stellvertretungen sichergestellt sind. Oder eben wenn ein Unternehmer einen potenziellen Nachfolger im Auge hat – und mit dessen Kündigung plötzlich der ganze Zukunftsplan schief hängt.

Das seien alles Extrembeispiele, relativieren die beiden Berater. Fakt ist aber: Das eigene Unternehmen in die Hände von jemand anderem zu geben, ist keine einfache Angelegenheit. «Unternehmer\*innen sind gerne Chef. Diese Rolle abzugeben, zusammen mit all dem, was man über Jahre aufgebaut hat, ist kein leichter Schritt», sagt Karl Zimmermann. Faktoren wie etwa der Verkaufspreis, steuertechnische oder rechtliche Abklärungen seien dabei selten die grosse Schwierigkeit. Vielmehr: Die Emotionen. «Denn mit der Firma verliert man einen Teil der Identität», so Zimmermann weiter. Besonders anspruchsvoll könne es bei Nachfolgelösungen innerhalb der Familie werden, wo zur betrieblichen auch noch die familiäre Situation ins Spiel komme. Hier können externe Berater eine wichtige, vermittelnde Rolle einnehmen.

## « Die Rolle als Unternehmer\*innen abzugeben, ist kein leichter Schritt. »

Seinen Berner Standort hat das KMU-Nachfolgezentrum im Matte-Lab, einem grossen Co-Working im Berner Matte-Quartier. Lange war hier die Metallbau-Werkstatt des Familienunternehmens von Karl Zimmermann, der die Firma in der vierten Generation geführt und 2012 schliesslich verkauft hat. Seit dem Wegzug der Firma an einen grösseren Standort wird die Immobilie in der Matte neu genutzt: Die 300m<sup>2</sup> sind seit 2019 mit Arbeitsplätzen, Sitzungszimmern und Gemeinschaftsräumen vermietet an eine Handvoll Firmen, Selbständige und Start-Ups. Der Ort widerspiegelt das, was Karl Zimmermann für die unternehmerische Nachfolgeplanung als Leitsatz zusammenfasst: Zukunft hat Herkunft.

### 6 Tipps für eine erfolgreiche Firmenübergabe

1. Frühzeitig mit der Nachfolgeplanung beginnen: Idealerweise 5 bis 10 Jahre im Voraus.
2. Nachfolge- und Zukunftsfähigkeit sicherstellen: Kritisches Hinterfragen von Geschäftsmodell, Strategie, Kundenstruktur, Organisation, Marktumfeld.
3. Finanzielle Planung angehen: Berücksichtigen der eigenen Absicherung sowie der finanziellen Stabilität des Unternehmens.
4. Qualifikation der Nachfolge prüfen: Sicherstellen der erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen.
5. Offene Kommunikation: vor allem mit Familienmitgliedern und potenziellen Nachfolger\*innen.
6. Klare Vereinbarungen abschliessen: Festhalten von Bedingungen und Zeitpunkt des Übergangs sowie Rollenverteilung.



«Zukunft hat Herkunft»: ein Leitsatz für die unternehmerische Nachfolgeplanung.

### Häufigste Formen der Geschäftsübergabe

- **Family-Buy-out (FBO)**: Ein Familienmitglied (oder mehrere) übernimmt die Firma.
- **Management Buy-out (MBO)**: Das Unternehmen wird von Kaderleuten aufgekauft, die bereits in der Firma arbeiten, aber nicht zur Familie gehören.
- **Management Buy-in (MBI)**: Das Unternehmen wird durch eine oder mehrere Personen übernommen, die weder zur Familie noch zum Unternehmen gehören.
- **Verkauf** an eine andere Firma: Das Unternehmen wird an ein anderes Unternehmen verkauft, in der Regel innerhalb derselben Branche.
- **Fusion** mit einem anderen Unternehmen: Die Aktiven zweier Unternehmen werden zusammengelegt.
- **Liquidation**

# News

In der Gebäudetechnik-Branche und im Verband suissetec Bern tut sich einiges. Hier eine Auswahl der wichtigsten Neuigkeiten in Kürze.

## NEUE MITARBEITERIN



Seit dem 1. April ist **Fabienne Gut** neues Teammitglied auf der Geschäftsstelle von suissetec Bern. Sie arbeitet in einem 40%-Pensum und ist zusammen mit Linda Riesen für den Aufgabenbereich «Grundbildung und überbetriebliche Kurse» verantwortlich. Fabienne Gut ist ausgebildete Kauffrau und hat Erfahrungen im Vertrieb, Innendienst und Backoffice bei verschiedenen Versicherungen gesammelt. Zuletzt war sie administrative und tänzerische Leiterin des Tanzangebots «roundabout youth» für Mädchen und junge Frauen in Steffisburg. Sie wohnt mit ihrem Ehemann und ihren drei Kindern in Wichtrach. suissetec Bern begrüsst Fabienne Gut herzlich und freut sich auf die Zusammenarbeit!



## Mobiles Filmstudio für Videoproduktion

suissetec Bern will künftig vermehrt digitale Lernvideos zur Verfügung stellen. Dafür steht seit neuestem ein **Airtime-Studio** im Berufsbildungszentrum BBZ in Zollikofen bereit: ein kompaktes, einfach zu handhabendes Filmstudio auf Rollen. Hier können künftig Schritt-für-Schritt-Anleitungen zum SEPHIR-Login oder Kurz-Clips zu konkreten Arbeitstechniken produziert werden. Lernende können dann gewisse Inhalte zeit- und ortsunabhängig nachschauen und beispielsweise Arbeitsschritte mit der Videoanleitung im Betrieb repetieren.

## Zwei Zertifikate in Didaktik



Die beiden ÜK-Instruktoren **Simon Helfenberger** und **Patric Mollet** haben den Zertifikatslehrgang für Berufsbildungsdidaktik an der EHB in Zollikofen erfolgreich abgeschlossen. Beide absolvierten die zweiteilige Ausbildung à je 300 Lernstunden berufsbegleitend zu ihrer Tätigkeit im Berufsbildungszentrum. suissetec Bern gratuliert zum erlangten Zertifikat!



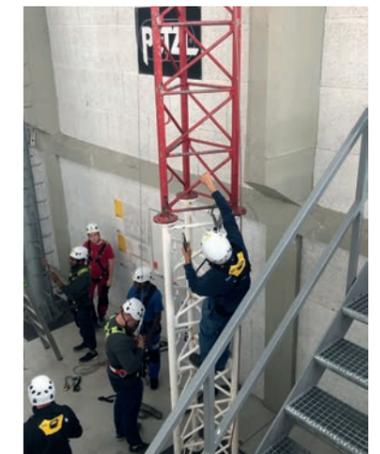
## Rendez-Vous Job 2024

Auf Initiative des Gewerbeverbands Berner KMU fanden vom **7. bis 9. März** die vierten Berner Erlebnistage Berufsbildung statt. Während dieser «Rendez-Vous Job»-Tage standen für Schüler\*innen im Berufswahlalter auch die Türen zum suissetec-Berufsbildungszentrum offen. Die Jugendlichen konnten in die Berufswelt der Gebäudetechnik-Berufe eintauchen: An Arbeitsbeispielen legten sie gleich selbst Hand an, zudem beantworteten Lernende und ÜK-Instruktoren Fragen zur Ausbildung und zu Schnupperlehren. Das Feedback der Besucher\*innen war durchwegs positiv.

## suissetec Bern an der BAM.LIVE

vom 5. bis 9. September 2024

Auch dieses Jahr wird suissetec Bern wieder an der BAM.LIVE, der **Berufs- und Ausbildungsmesse in Bern**, präsent sein. Am Messestand von «Wir, die Gebäudetechniker» erleben die Jugendlichen und ihre Begleitpersonen am konkreten Beispiel, wie die Gebäudetechnik-Berufe in der Praxis miteinander vernetzt sind: Vom digitalen Modell der Gebäudetechnikplaner\*in über die Herstellung von Heizungs-, Sanitär oder Spenglerarbeiten bis zum Einsatz am Gebäude. Standbesucher\*innen dürfen auch selbst anpacken und sich mit einem kurzweiligen Arbeitsbeispiel ein Souvenir herstellen.



## Partner für überbetriebliche Kurse

Nicht alle überbetrieblichen Kurse bietet suissetec Bern im eigenen Berufsbildungszentrum an. Der Verband hat dafür auch kompetente Partner: Etwa für den Grundkurs zur korrekten Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung gegen Absturz (PSAgA), der für alle ausführenden Berufe in den Bereichen Heizung, Sanitär, Spengler und Lüftungsanlagen im ersten Lehrjahr Pflicht ist. Den Kurstag führt die Firma TopRope in Worb durch, die sich auf Arbeiten am Seil spezialisiert hat. Ebenfalls extern durchgeführt wird der Staplerkurs, den angehende Spengler\*innen im vierten Lehrjahr absolvieren. Erstmals fand dieser Kurs im Berner Ausbildungszentrum der Schweizerischen Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik (SVBL) statt.



André Lüthi im Porträt

## «Bei der Berufswahl sind auch die Eltern gefordert»

Text: Thorsten Kaletsch  
Fotos: Adrian Moser/zvg

**André Lüthi (64) ist Mitbesitzer, Verwaltungsratspräsident und CEO der Globetrotter Group, die 14 Reiseunternehmen umfasst. Er ist überzeugt, dass seine Berufslehre eine hervorragende Grundlage für seine Karriere war: «Als Bäcker-Konditor habe ich gelernt, was es heisst, zu arbeiten!»**

Er ist «der Mann, der den Individualtourismus massentauglich machte» und ein «sanfter Krieger im Reisedschungel». Der gebürtige Freiburger André Lüthi ist in den Medien als CEO der Globetrotter Group sehr präsent. Er gibt seinem Unternehmen als «Mister Globetrotter» ein Gesicht und hat für seine Arbeit schon zahlreiche Preise eingeheimst. Er war «KMU-Highflyer» des Swiss Economic Forum und erhielt als Branchen-Persönlichkeit des Jahres den «travel manager Personality Award».

Nicht selten wird der 64-Jährige auch als Paradebeispiel für die Durchlässigkeit des Schweizer Bildungssystems genannt. Ein Grund für «HuusTec», dem umtriebigen Manager

auf den Zahn zu fühlen. Sein Büro liegt einen Steinwurf vom Bahnhof Bern entfernt, an der Neuengasse 30. Im 4. Stock empfängt er uns mit kräftigem Händedruck und entschuldigt sich für den Geruch nach Holzpflegemitteln. An seinem Sitzungstisch kommt er schnell in Fahrt und zeigt, weshalb man ihm Charme und rhetorische Qualitäten zuschreibt.

Ganz zuerst habe er Kriminalkommissar werden wollen, sagt André Lüthi. In der zweiten Sek habe er sogar einmal einen Kommissar begleiten dürfen. «Dabei ging es aber nicht um Kapitalverbrechen, sondern um Velo-Diebstähle.» Irgendwann habe er sich dann für eine Lehre als Bäcker-Konditor entschieden. «Weil mir das die Gelegenheit

gab, tagsüber zu trainieren. Denn ich wollte mich als Ringer für die Olympischen Sommerspiele 1980 in Moskau qualifizieren.»

Vom sportlichen Traum musste er sich bald einmal verabschieden, dafür legte er mit der Lehre eine gute Basis für eine berufliche Karriere. «Ich fand schnell Freude am Job», sagt er heute. «Es gefiel mir, mit den Händen ein Grundnahrungsmittel wie Brot herzustellen.»

### Beste Lehrabschlussprüfung im Kanton

Zwar sei er manchmal auch frustriert gewesen, weil er als Lernender immer abwaschen und die Bleche reinigen musste. «Als Team funktionierten wir aber sehr gut.» Er habe in dieser Zeit gelernt, pünktlich zu sein und unter Zeitdruck zu arbeiten.» Bereits um 3 Uhr morgens wurde der Teig geknetet, weil die Brote um 5 Uhr fertig sein mussten. «So habe ich gelernt, was es heisst, zu arbeiten: Ich musste, im wörtlichen Sinn, an die Säcke.» Alleine habe er damals 50 kg schwere Mehlsäcke transportiert.

Um elf Uhr hatte André Lüthi jeweils «Feierabend». Dann legte er sich ein paar Stunden aufs Ohr und begann mit seinem Training als Ringer. Obwohl ihm seine sportlichen Ambitionen damals fast wichtiger waren, legte er nach drei Jahren die beste Lehrabschlussprüfung des Kantons ab und hängte nach der Grenadier-RS noch die einjährige Zusatzausbildung zum Confiseur an.

«I bi dr André. I bi Beck»: Wenn André Lüthi heute als Vorzeige-Unternehmer Referate hält, stellt er sich gerne mal so vor. Nicht zuletzt wegen seines Engagements für die duale Berufsbildung hat er vom Bäcker- und Confiseurmeisterverband den Titel «Ambassadeur du pain et du chocolat» als Botschafter der Branche 2018 verliehen bekommen. «Das Bildungssystem der Schweiz mit seiner hohen Durchlässigkeit ist genial», betont er bei unserem Besuch. «Mit einer Berufslehre stehen dir anschliessend alle Wege offen – sogar zu einer universitären Karriere.»

### Die Wertigkeit einer Berufslehre

Es sei kein Zufall, dass die Schweiz diesbezüglich als Vorbild gelte. «Ich war beispielsweise kürzlich dabei, als sich eine hohe Bildungsdelegation aus der USA in Bern ein Bild von unserem System machte.» Das Problem, so André Lüthi, seien heute am ehesten die Eltern. «Viele drängen noch immer darauf, dass ihre Kinder das Gymnasium besuchen, statt eine Berufslehre zu machen. Dabei wären sie in Pflicht, ihre Kinder auch zu einer Berufslehre zu ermuntern.» Deren Standing habe sich zum Glück in den letzten Jahrzehnten verbessert, sagt Lüthi. «Die Wertigkeit einer Berufslehre und deren Anerkennung in der Gesellschaft



André Lüthi mit seinem Sohn Levin auf dem Uhuru, dem höchsten Gipfel des Kibo im Kilimandscharo-Massiv.

sind definitiv gestiegen. Es braucht aber immer noch Menschen als Beispiele, die über ihre erfolgreiche Laufbahn reden.»

So wie André Lüthi. Oder seine beiden Brüder. In bescheidenen Verhältnissen – zu dritt in einem Kinderzimmer – aufgewachsen, machten alle drei eine Berufslehre. André als Bäcker-Konditor, Manfred als Elektriker und Reto als Sanitärinstallateur. Alle drei haben heute hohe Kaderstellen inne. Manfred in der IT-Branche und Reto bei der Bundespolizei.

### «Persönlichkeit statt Diplome»

Bei André war es das Fernweh, das ihm schliesslich zu seinem Glück verhalf. In der Mongolei lernte er einen Produktmanager von Baumeler Reisen kennen, der ihm nach seiner Rückkehr einen Job als Reiseleiter anbot. So fand er in die Branche, die er während drei Jahrzehnten massgeblich prägte. «Das Reisen war für mich die beste Universität», sagt er heute. «Ich lernte, meine Angst zu überwinden, Einsamkeit auszuhalten, intuitiv zu entscheiden und vor allem andere Menschen und Kulturen zu respektieren.» Er wünsche sich generell, dass die Arbeitgeber weniger auf Diplome und Titel achten, sondern vermehrt auf Persönlichkeit und die Lebenseinstellung.

André Lüthi's Tochter Neva (25) studiert heute Rechtswissenschaften. Sein Sohn Levin (23) entschied sich jedoch früh gegen das Gymnasium, machte eine kaufmännische Berufslehre und studiert jetzt nach der Berufsmatur in Luzern Tourismus. Auch er ist also ein gutes Beispiel für die Durchlässigkeit des Schweizer Bildungssystems. Selbstredend, dass ihn André Lüthi einst beim Entscheid für eine Berufslehre unterstützte.



# Von der Lehre bis zum eigenen Betrieb

Eine handwerkliche Lehre ist ein stabiles Fundament für eine berufliche Karriere. Dank breit gefächerten Weiterbildungsmöglichkeiten kann die Laufbahn individuell gestaltet werden. Auf den eigenen Betrieb hinarbeiten oder doch noch ein Studium absolvieren? Der Gebäudetechnikverband suissetec hat mit seinen Angeboten einen fixen Platz im Schweizer Bildungssystem.

Foto: Adobe Stock  
Text: Martina Hunziker

Die Berufslehre, die Praxis und fachspezifische Schulbildung kombiniert, ist eine Schweizer Eigenheit. Kaum ein anderes Land hat ein vergleichbares Bildungssystem, das junge Menschen auf einen Beruf vorbereitet und nach Lehrabschluss direkt in den Arbeitsmarkt entlässt. Und ist der Anfang mal gemacht, sind die Karrierewege vielseitig.

### Duale Grundbildung...

Das System der beruflichen Grundbildung funktioniert mehrheitlich dual: Die Lernenden verbringen drei bis vier Tage in der Woche im Ausbildungsbetrieb, wo sie praktisch ausgebildet werden. Ergänzend dazu besuchen sie die Berufsfachschule. Dort erhalten sie theoretischen

Unterricht, der sowohl berufsbezogene Themen als auch Allgemeinbildung abdeckt. Dazu kommen überbetriebliche Kurse, die die Lernenden in die grundlegenden Kompetenzen des Berufs einführen. Im Bereich Gebäudetechnik sind hierfür die suissetec-Sektionen zuständig. suissetec Bern betreibt ihr Berufsbildungszentrum in Zollikofen.

In der Gebäudetechnik gibt es acht Berufe, vom Gebäudetechnikplaner bis zur Lüftungsanlagenbauerin, die im Rahmen einer zwei- bis vierjährigen Lehre erlernt werden können. Zweijährige Ausbildungen werden mit einem Eidgenössischen Berufsattest (EBA) abgeschlossen, drei- und vierjährige mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ).

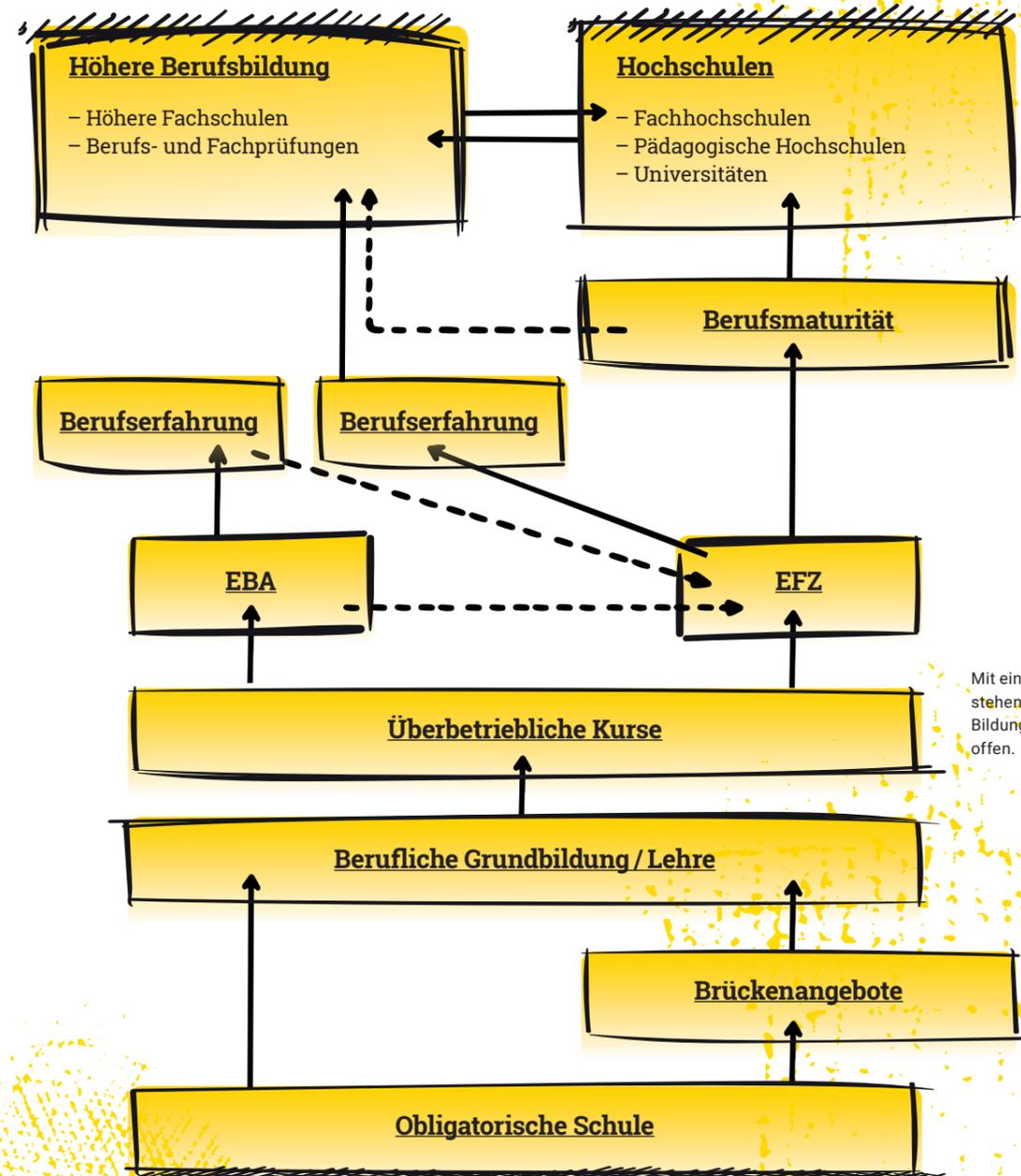
### ...und zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten

Nach einem erfolgreichen Lehrabschluss kann die berufliche Laufbahn individuell gestaltet werden. suissetec ist Trägerin zahlreicher Berufs- und Fachprüfungen, mit denen sich Berufsleute aus der Gebäudetechnikbranche im erlernten Beruf weiterbilden können. Dies sind Qualifikationen sowohl handwerklicher Art – etwa als Chefmonteur\*in oder Spenglermeister\*in – als auch für die Tätigkeiten als Projektleiter\*in oder Berater\*in. suissetec stellt das Aus- und Weiterbildungsangebot sicher,

das Berufsleute auf ihrer Karriereleiter von der Lehre bis hin zum Führen eines eigenen Betriebs begleitet.

Möglich sind auch berufsbegleitende Weiterbildungen an höheren Fachschulen, beispielsweise als Gebäudetechniker\*in, im Gebäudemanagement oder im Bereich Energie am Bau. Berufstätige mit einem EFZ-Lehrabschluss (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis) können zudem jederzeit in ihrer Laufbahn die Berufsmaturität absolvieren und sich damit die Türen zu einem Studium an Universitäten oder Fachhochschulen öffnen.

## Das Schweizer Bildungssystem



Mit einer Berufslehre stehen einem im Schweizer Bildungssystem alle Wege offen.

« Ich zeichne und plane gerne mit CAD-Programmen. »

# Steckbrief

## Trumza Tahiraj

Gebäudetechnikplanerin Lüftung EFZ, 3. Lehrjahr,  
Firma Amstein + Walthert Bern AG, Bern

Aufgezeichnet von: Denise Fricker  
Fotos: Riechsteiner Fotografie



Zum Beruf der Gebäude-  
technikplanerin Lüftung  
gehören auch Sitzungen mit  
der Bauherrschaft und mit  
Architekt\*innen.

« Ich kann meiner  
Kreativität  
freien Lauf lassen. »

### Zu meiner Lehrstelle:

Ich plane, berechne und gestalte Lüftungs- und Klimaanlagen in Gebäuden, um eine gute Luftqualität sicherzustellen. Für die Berechnung der Anlagen brauche ich unter anderem Angaben über die Energieeffizienz eines Baus. Ich berechne verschiedenste Parameter und ermittle die Luftmenge. Mehrheitlich sitze ich im Büro am Computer oder nehme an Bausitzungen mit Architekt\*innen und der Bauherrschaft teil. Ab und zu gehe ich auf die Baustelle, um die Arbeiten bei der Montage zu kontrollieren.

### Das gefällt mir an meiner Lehre:

Das Zeichnen und Planen mit CAD-Programmen. Und natürlich begutachte ich auch gerne das physische Endergebnis auf der Baustelle. Ich finde die Lüftungstechnik cool, weil ich bei der Planung und Realisation der Leitungsführung meiner Kreativität freien Lauf lassen kann.

### Spots on you!

Möchtest du dich hier einmal vorstellen und über deine Erfahrungen in deiner Lehre erzählen? Dann schick uns ein Mail an [info@suissetebern.ch](mailto:info@suissetebern.ch) und wir melden uns bei dir!

### Meine Stärke:

Ich bin gut in Mathematik und habe ein gutes räumliches Vorstellungsvermögen. Beides ist für diesen Beruf wichtig.

### Meine Schwäche:

Unter Druck arbeiten.

### Mein berufliches Ziel:

Nach der Lehre möchte ich die Berufsmaturität absolvieren und danach im Bereich der Gebäudetechnik studieren.

### Mein schönstes berufliches Erlebnis:

Als ich vor einiger Zeit für eine Abgabe unter Zeitdruck stand, bekam ich sofort Unterstützung von meinem Team.

### Meine Hobbies:

Klavier spielen, ins Fitness gehen und Freunde treffen. Wir spielen gerne draussen Karten und trinken Capri-Sun.



Mehr Infos zu unseren Anlässen finden Sie hier:  
[www.suissetecbern.ch/events](http://www.suissetecbern.ch/events)

# Angebote Grundbildung

Kurs	Datum, Zeit, Ort	Zielgruppen
<b>QV-Feier suissetec Bern</b> 	<b>Freitag, 16. August 2024</b> 15 Uhr, Stade de Suisse, Wankdorf Bern	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absolvent*innen</li> <li>- Eltern</li> <li>- Berufsbildner*innen</li> </ul>
<b>BAM.LIVE</b> 	<b>Donnerstag, 5. September bis Montag, 9. September 2024</b> BernExpo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jugendliche</li> <li>- Eltern</li> <li>- Lehrpersonen</li> </ul>
<b>Berufsbildner-Anlass mit Besuch gibb-Labor</b> 	<b>Donnerstag, 12. September 2024</b> 17 bis 19.30 Uhr, gibb Berufsfach- schule, Bern	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufsbildner*innen</li> </ul>
<b>Infoanlass QV 2025 ausführende Berufe</b> 	<b>Donnerstag, 24. Oktober 2024</b> 17.30 bis 19.30 Uhr, Inforama Rütli, Zollikofen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufsbildner*innen</li> <li>- Ausbildungsbetriebe</li> </ul>
<b>SEPHIR Basic-Schulung</b> 	<b>Mittwoch, 27. November 2024</b> Inforama Rütli, Zollikofen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- neue Anwender*innen</li> <li>- Berufsbildner*innen</li> </ul>

# Angebote Weiterbildung

Kurs	Datum, Zeit, Ort	Zielgruppen
<b>Qualifikationskurse Impulsberater*in «erneuerbar heizen»</b> 	<b>Die Daten für diese Kurse werden in Kürze aufgeschaltet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicetechniker*innen Heizung mit suissetec Zertifikat</li> <li>- Gebäudetechnikplaner*innen EFZ Heizung</li> <li>- Energieberater*innen Gebäude mit eidg. Fachausweis</li> <li>- Chefmonteure*innen Heizung mit eidg. Fachausweis</li> <li>- Fachleute für Wärmesysteme mit eidg. Fachausweis</li> <li>- Feuerungskontrolleur*innen mit eidg. Fachausweis</li> <li>- MINERGIE Fachpartner*innen Heizung</li> <li>- Akkreditierte GEAK Expert*innen</li> </ul>
<b>Energetische Betriebs- optimierung mit dem eBO-Tool</b> 	<b>Dienstag, 22. Oktober 2024</b> 8.30 bis 12 Uhr, Olten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betreiber*innen von gebäudetechnischen Anlagen</li> <li>- technisch versierte Hauswart*innen</li> <li>- Gebäudetechnik-Installateur*innen</li> <li>- Energieberater*innen</li> <li>- Fachspezialist*innen Energievollzug</li> </ul>
<b>Pellets-Experte</b> 	<b>Die Daten für diese Kurse werden laufend aufgeschaltet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heizungsinstallateur*innen mit Berufs- oder Meisterprüfung</li> <li>- Sanitärinstallateur*innen mit Berufs- oder Meisterprüfung</li> <li>- Gebäudetechnikplaner*innen Heizung oder Sanitär EFZ</li> <li>- Kaminfeger*innen</li> <li>- Planer*innen</li> </ul>
	Mehr Infos zu unseren Weiterbildungsangeboten: <a href="http://www.suissetecbern.ch/de/Weiterbildungen.html">www.suissetecbern.ch/de/Weiterbildungen.html</a>	
		Mehr Infos zu Beiträgen an die Weiterbildungskosten: <a href="http://www.pkgtbe.ch/de/weiterbildung">www.pkgtbe.ch/de/weiterbildung</a>



KMU-Porträt

**«Wir machen nur, was wir auch wirklich können»**

Text: Martina Hunziker  
Fotos: Riechsteiner Fotografie

Die Fritz Baur AG ist seit 75 Jahren suissetec-Mitglied. Das Berner Unternehmen mit 23 Mitarbeitenden bietet Lösungen in den Bereichen Sanitär, Heizung und Solar an. Der vormalige Geschäftsführer Martin Ogi und der aktuelle Inhaber und Geschäftsleiter Daniel Beer blicken zurück auf die Firmengeschichte.

Das Diplom im goldenen Rahmen hat schon etwas Staub angesetzt. In kunstvoller Handschrift steht darauf: Fritz Baur, geboren im Jahr 1920, hat seine Ausbildung zum eidgenössisch diplomierten Sanitärinstallateur im Jahr 1948 erfolgreich abgeschlossen. Noch im selben Jahr gründete der junge Berufsmann seine eigene Firma, die heute seit stolzen 75 Jahren Mitglied im Gebäudetechnikverband ist. Staub angesetzt hat das Unternehmen im Gegensatz zum Diplom ihres Gründers keinen. Es beschäftigt zurzeit 23 Mitarbeitende und ist spezialisiert auf Projekte in den Bereichen Sanitär, Heizung und thermische Solaranlagen.

#### In der Länggasse zuhause

Geführt wird die Fritz Baur AG seit 2021 von Daniel Beer. Er war vor der Betriebsübernahme schon 18 Jahre in der Firma tätig, zuerst als Projektleiter und später als Abteilungsleiter Sanitär. Beer ist mittlerweile der vierte Inhaber: Fritz Baur verkaufte sein Unternehmen einst an seinen langjährigen Mitarbeiter Charles Pestoni, auf diesen folgte ab 2005 Martin Ogi. Dieser führte das Unternehmen lange in enger Zusammenarbeit mit Daniel Beer und gab die Firma dann an ihn weiter. Ogi ist als Geschäftsleitungsmitglied und Projektleiter weiterhin aktiv.

Ihren Sitz hat die Firma seit ihrer Gründung an der Neubrückstrasse im Berner Länggassquartier. Einzig die Hausnummer wechselte: Als die Poststelle an der Neubrückstrasse 81 schloss, zog die Fritz Baur AG ein paar Häuser weiter in das ehemalige Postbüro. Nach und nach kamen weitere dazu. Als die benachbarte Metzgerei, der Blumenladen und die Schneiderei schliessen mussten, bezog die Fritz Baur AG auch deren Räumlichkeiten. «Anders als diese Geschäfte leben wir nicht von der Laufkundschaft», sagt Martin Ogi. Diese habe durch die Verkehrsberuhigung der Neubrückstrasse markant abgenommen.

Wo einst die Metzgerei war, befinden sich nun die Werkstatt und das Lager für die teils bis zu sechs Meter langen Rohre. Ogi erinnert sich: «Dort haben wir noch eigenhändig die Kühlzellen herausgerissen.»

#### Gesundes Wachstum

Die Fritz Baur AG sei «gesund gewachsen», sagt Daniel Beer rückblickend. Fast jährlich kam eine neue Person hinzu, der Betrieb vergrösserte sich von anfänglich zehn auf heute 23 Mitarbeitende. Beer zeigt sich zufrieden, dass sich die Firma in den vergangenen Jahren erfolgreich verjüngt hat und junge Mitarbeitende aus den ausführenden Berufen in die Projektleitung nachgezogen werden konnten. Er sagt aber auch: «Um die Qualität sicherzustellen, muss man bei Anfragen auch mal Nein sagen.» Oder Arbeitsgemeinschaften mit anderen Unternehmen eingehen. Das sei aber nicht immer nur einfach. «Denn jedes Unternehmen hat seine eigene Philosophie und Arbeitsweise.»



Viel Erfahrung: Geschäftsleiter Daniel Beer (links) und sein Vorgänger Martin Ogi.

Zur Philosophie der Fritz Baur AG gehört, dass die Projektleiter\*innen die Arbeiten auf der Baustelle persönlich begleiten. Das sei eine Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden und ihrer Arbeit, aber auch gegenüber dem Projekt und der Bauherrschaft. Die Firma schreibt sich zudem auf die Fahne, dass sie das, was sie macht, auch wirklich kann. «Die Fritz Baur AG hat seit ihrer Gründung einen guten Ruf. Wir überzeugen unsere Kundschaft mit unserem Fachwissen und der sorgfältigen Ausführung», betont Ogi.

#### Die Lehre als Chance

Im Betrieb wäre Platz für drei Lernende. Zurzeit ist jedoch keine der Lehrstellen besetzt. Beer will mit den Lehrstellen insbesondere jungen Menschen eine Möglichkeit bieten, denen es im Leben nicht nur leichtfällt. Sie hätten schon sehr erfreuliche Erfolgsgeschichten erleben dürfen mit Jugendlichen, welche die Lehre als Chance wahrnahmen und motiviert in den Beruf einstiegen, sagt Geschäftsleiter Beer. Zuletzt habe es aber auch schlechte Erfahrungen gegeben. «Deshalb brauchten wir eine Pause.» Er bleibe aber bei seiner Überzeugung, dass die Lehre bei der Fritz Baur AG jungen Menschen etwas ermöglichen soll, die nicht so viele andere Optionen haben.

#### Alles aus einer Hand

Fritz Baur gründete 1928 ein Sanitärunternehmen. Schon länger bietet die Firma jedoch auch Heizungsbau an. «Oftmals wünschen Kund\*innen, dass mit Erneuerungen der Sanitäreinrichtungen auch gleich die Heizung saniert wird – oder umgekehrt», sagt Beer. Wenn beides aus einer Hand kommt, sei das für die ausführende Firma, aber auch für die Bauherrschaft ein Vorteil.

Seit zehn Jahren installiert die Fritz Baur AG auch thermische Solaranlagen zum Erwärmen von Wasser. Die Nachfrage hierfür sei damals merklich gestiegen, sagt Beer. Darauf hat er reagiert und eine Weiterbildung gemacht. Ganz nach dem Motto: Was die Fritz Baur AG macht, das kann sie auch wirklich.



Mitgliederversammlung in Langenthal

# Einstimmigkeit unter den Mitgliedern

Jahresrechnung, Budget, Wahlen und Ehrungen: An der Mitgliederversammlung von suissetec Bern, die am 2. Mai 2024 im Hotel Meilenstein in Langenthal stattfand, herrschte Einigkeit. Nach der ordentlichen Versammlung blieb Zeit für Austausch und ein gutes Essen.

Text: Denise Fricker  
Fotos: Riechsteiner Fotografie

«Es ist uns eine Ehre, Lars Guggisberg an unserer Mitgliederversammlung zu begrüßen», sagte Erich Oberli, Präsident suissetec Bern, gleich zu Beginn der Versammlung. Nationalrat Lars Guggisberg war als Direktor des Gewerbeverbandes Berner KMU mit von der Partie. Er berichtete über den Stand der Kampagne «Fair ist anders» des Gewerbeverbandes und die eidgenössischen Abstimmungen am 9. Juni 2024. Anschliessend informierte der Direktor von suissetec Schweiz, Christoph Schär, die anwesenden Mitglieder in seiner Grussbotschaft unter anderem über den Baufortschritt des Bildungszentrums in Lostorf, die anstehende Abstimmung zum Stromgesetz und über Kursaktivitäten von suissetec Schweiz.

Im ersten Teil der Mitgliederversammlung ging es um das ordentliche Geschäft. Erich Oberli berichtete über Neuaufnahmen sowie über Austritte und Firmenübergaben. Im Anschluss präsentierte und erläuterte Daniela Gloor die Jahresrechnung 2023. Geschäftsführer Marcel Marolf informierte über die Imagekampagne von suissetec Bern und erinnerte daran, dass die Aktivitäten im Bereich der Nachwuchsförderung nur dann erfolgreich sein können, wenn diese gemeinsam getragen und gelebt werden. Nachdem Daniela Gloor das Budget 2024 präsentiert hatte, ehrte Erich Oberli die Medaillengewinner\*innen der Schweizermeisterschaften 2023, die an der Olma in St. Gallen über die Bühne gingen (siehe Foto). Zum Ende der Versammlung wurde Ernst Graber verabschiedet: Er war seit 2012 als Fachbereichsleiter Wasser & Gas und Vorstandsmitglied tätig und erhielt an der Mitgliederversammlung in Langenthal die Ehrenmitgliedschaft.

Im Anschluss liessen sich die Mitglieder im Hotel Meilenstein beim Apéro und einem feinen 3-Gang-Menü verwöhnen. Beim Nachtessen hatten die Anwesenden Zeit, sich über den Berufsalltag auszutauschen. «Auch dieser Teil ist an der Mitgliederversammlung sehr wichtig», betont Präsident Erich Oberli.



Erich Oberli, Präsident suissetec Bern (links), begrüsst die Mitglieder in Langenthal.

## Wahlen und Abstimmungen

**Jahresberichte 2023:** einstimmig genehmigt.

**Jahresrechnung 2023:** einstimmig genehmigt und Décharge erteilt.

**Budget 2024 und Mitgliederbeiträge 2024:**

Beides einstimmig angenommen, die Mitgliederbeiträge bleiben unverändert.

### Wahlen:

Sämtliche Mitglieder des Vorstands, der Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission (GRPK) und die Revisionsstelle wurden einstimmig wiedergewählt:

- Erich Oberli als Vorstandsmitglied und Präsident von suissetec Bern
- Daniela Gloor, als Vorstandsmitglied und Vorsitzende des Ressorts Finanzen
- Michel Wälti, als Vorstandsmitglied und Präsident des Ressorts Beziehungen zum Sozialpartner
- Ueli Frutiger als Mitglied der GRPK
- die Revitas AG (Lyss) als Revisionsstelle

### Nächste Mitgliederversammlung:

Die Mitgliederversammlung 2025 findet am Donnerstag, 8. Mai 2025, in Biel statt.

## Ehrungen Schweizermeisterschaft 2023



Von links, Silbermedaille: **Simon Moser** (Heimisbach), Heizungsinstallateur EFZ; Team «Les trois Suisses»  
Bronzemedaille: **Dominik Kaufmann** (Interlaken), Heizungsinstallateur EFZ; Team «Bäckertrupp»  
Goldmedaille: **Patricia Jakob** (Zimmerwald), Gebäudetechnikplanerin Lüftung EFZ / **Matthias Steiner** (Lyssach), Sanitärinstallateur EFZ; Team «Dream Team» / **Janakan Sivathanan** (Bern), Gebäudetechnikplaner Sanitär EFZ



Nationalrat Lars Guggisberg (oben) und Christoph Schär, Direktor suissetec Schweiz, informieren unter anderem über die anstehende Abstimmung zum Stromgesetz.

**Vorstand**



**Erich Oberli**  
Präsident  
erich.oberli@saegesser-oberli.ch  
+41 79 647 80 25



**Daniela Gloor**  
Finanzen  
daniela@gloorworb.ch  
+41 31 839 23 77



**vakant**  
Fachbereich  
Wasser/Gas



**Jakob Dambach**  
Fachbereich  
Gebäudehülle/Spengler  
jdambach@fkf.ch  
+41 62 919 10 50



**Adrian Rychener**  
Fachbereich  
Heizung/Lüftung  
adrian.rychener@adro-tech.ch  
+41 33 657 77 00



**Michael Zenhäusern**  
Fachbereich  
Gebäudetechnikplaner  
michael.zenhaeusern  
@probst-wieland.ch  
+41 34 420 04 03



**Michael Wälti**  
Beziehungen zum  
Sozialpartner  
michel.waelti@esb.ch  
+41 79 606 95 06



**Remo Wyss**  
Vertretung Zentralvorstand  
remo.wyss@ramseyer-dilger.ch  
+41 31 330 22 14



**Andrea Reinhart**  
Sekretariat Vorstand  
office.vorstand@suissetecbern.ch

**Geschäftsstelle**



**Marcel Marolf**  
Geschäftsführer  
m.marolf@suissetecbern.ch  
+41 31 910 50 29



**Linda Riesen**  
Sachbearbeiterin  
Grundbildung & üK  
l.riesen@suissetecbern.ch  
+41 31 910 50 20



**Fabienne Gut**  
Sachbearbeiterin  
Grundbildung & üK  
f.gut@suissetecbern.ch  
+41 31 910 50 20



**Claudia Kammermann**  
Sachbearbeiterin  
Mitglieder- & Verbandswesen  
c.kammermann  
@suissetecbern.ch  
+41 31 910 50 20



**Daniela Schmutz**  
Sachbearbeiterin  
Marketing & Kommunikation  
d.schmutz@suissetecbern.ch  
+41 31 910 50 20



# Termine für Sie!

## Schweizermeisterschaften

der Gebäudetechnik  
Mittwoch, 23. Oktober bis Sonntag, 27. Oktober 2024  
Herbstmesse, Schaffhausen

## Infoanlass QV 2024 ausführende Berufe

Donnerstag, 24. Oktober 2024, 17.30 – 19.30 Uhr  
Grosser Saal am Inforama Rütli, Zollikofen

## BAM.LIVE

suissetec Bern präsentiert die Berufe  
der Gebäudetechnik  
Donnerstag, 5. September  
bis Montag, 9. September 2024  
Bern Expo

## Save the Date Wir, die Unternehmer

Plattform für Mitglieder  
Donnerstag, 31. Oktober 2024

## Berufsbildner-Anlass

mit Besuch gibb-Labor  
Donnerstag, 12. September 2024, 17 – 19.30 Uhr  
gibb Berufsfachschule Bern

## Herbst- Delegiertenversammlung

Freitag, 22. November 2024  
Radisson blu, Zürich-Flughafen

## Fachtagung

Digitalisierung in der Gebäudetechnik  
Donnerstag, 19. September 2024  
Arena Cinemas Sihlcity, Zürich

## SEPHIR Basic-Schulung für neue Anwender\*innen

Mittwoch, 27. November 2024  
Grosser Saal am Inforama Rütli, Zollikofen



Mehr Infos zu unseren Anlässen finden Sie  
hier: [www.suissetecbern.ch/events](http://www.suissetecbern.ch/events)



## STIEBEL ELTRON

Eine nachhaltige Zusammenarbeit hat viele Vorteile

Technik zum Wohlfühlen

[www.stiebel-eltron.ch/newcomer](http://www.stiebel-eltron.ch/newcomer)

### Gute Gründe, Partner zu sein

- › Kompetente Ansprechpartner
- › Fundiertes Know-how
- › Vielfältiges Angebot
- › Hochwertige Produkte
- › Massgeschneiderte Lösungen



## Mit Vorfabrikation effizienter am Bau

Ihr Partner für modellbasierte Vorfertigung von Gebäudetechnik-Installationen

## Debrunner Acifer

**kloeckner metals** Your partner for a sustainable tomorrow

d-a.ch



## KOLUMNE

# Priorität Fachkräftemangel statt Diversität: Damit lässt sich gewinnen!



Dr. Mascha Santschi Kallay ist Anwältin für Medienrecht und selbstständige Kommunikationsberaterin.

Im Januar wurden beim «Swiss Arbeitgeber Award» wieder einmal die arbeitnehmerfreundlichsten Unternehmen der Schweiz in verschiedenen Betriebsgrössen ausgezeichnet. Schon bei früheren Austragungen hatte es stets ein Schlagwort gegeben, das in den Firmenportraits besonders häufig zu hören war. Vor knapp zwei Jahren, bei der letzten Verleihung, war das bei fast allen Unternehmen der Fachkräftemangel. Dieses Jahr hingegen dominierte das Wort Diversität.

Ich muss zugeben, dass mir nicht ganz klar war, was man unter dem neuartigen Streben nach Diversität verstehen muss. Ich präsidiere zwar in einem kleinen Penum die Unabhängige Beschwerdeinstanz für Radio und Fernsehen (UBI), eine Art Gericht, an das man sich wenden kann, wenn man bei Sendungen das Radio- und Fernsehgesetz verletzt sieht. Und selbstverständlich soll unser neunköpfiges Gremium – wir sind ja eine Bundesbehörde – nicht nur fachlich kompetent, sondern auch divers zusammengesetzt sein. Jedenfalls divers in dem Sinne, wie ich das Wort bisher verstanden habe: mit Mitgliedern aus möglichst vielen verschiedenen Regionen und sicher aus allen vier Landesteilen, so dass in der UBI stets die vier Landessprachen vertreten sind. Zudem ist ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern erwünscht, ebenso eine altersmässige Durchmischung. Bei Vakanzen ist es jedoch oft eine ziemliche Herausforderung, alle diese Kriterien – nebst einem abgeschlossenen Jura-Studium sowie journalistischer Erfahrung – zu erfüllen.

So adressierte ich also meine wohl etwas naive Frage nach der konkreten Umsetzung von Diversität in Unternehmen an eine erfahrene HR-Fachfrau. Ihre Antwort irritierte mich. Angeblich steckt man in gewissen Personalabteilungen mittlerweile die Köpfe zusammen und geht die Belegschaft durch, um zu schauen, wie hoch die «Diversitätsquote» im

Betrieb bereits ist. Ich hoffte zu irren, aber konnte nicht anders, als mir das vorzustellen: «M hat eine Autismus-Spektrum-Störung, B ernährt sich vegan und L ist aus Eritrea geflüchtet. S lebt in gleichgeschlechtlicher Partnerschaft und U ist seit Geburt körperlich leicht behindert. Nicht vergessen sollten wir X, der – Entschuldigung: das – wegen eines Burnouts im letzten Jahr nach wie vor in reduziertem Pensum arbeitet. Ob wir X dieses Mal gleich doppelt zählen dürfen?» Wenn Diversität also bedeutet, dass der Arbeitgeber persönlichste Merkmale seiner Mitarbeitenden für eine oberflächliche, rein auf die Aussenwirkung zielende Schein-Vielfalt überwachen soll, dann mutet das grotesk und respektlos an. Denn noch weniger als eine «Quotenfrau» möchte ich für den Arbeitgeber ein «Quotendiversitätsneutrum» sein.

Zum Ende nun die erfreuliche Nachricht: Es gab in diesem Jahr unter den zwölf nominierten Firmen des «Swiss Arbeitgeber Award» auch einen mittelgrossen Handwerksbetrieb aus dem Kanton Zürich. In seinem Unternehmensportrait kam das Wort Diversität kein einziges Mal vor. Lieber kümmert sich dieses Familienunternehmen explizit um Lehrlingsförderung, Mitarbeiterbindung sowie die Gewinnung neuer Kolleginnen und Kollegen. Und siehe da: Es war prompt dieser Handwerksbetrieb, der von seinen Mitarbeitenden die höchsten Noten und damit in seiner Kategorie die Auszeichnung als bester Arbeitgeber der Schweiz erhielt.

Mascha Santschi Kallay

# HESCH E

# LÄNGI LEITIG?

Mir Gebäudetechniker Sorge für di perfekt Planig u Berächning vo Alage u Leitige, damit aus am richtige Ort isch u du dis Deheim chasch gniesse.

**MACH E LEHR AUS:**

**GEBÄUDETECHNIKPLANER\*IN**

**MACH DI SCHLAU**



[toplehrstellen.ch](http://toplehrstellen.ch)

 **suissetec**  
Bern

**WIR, DIE  
GEBÄUDETECHNIKER**