



Der Schweizer  
Wirtschaftsverband

# AUSLESE<sup>+</sup>

DIE WIRTSCHAFTSZEITSCHRIFT

MÄRZ 2021



**Personal Management, ein aktuelles Thema, während und in der Nachlockdownphase** • Welche Regeln bestimmen Ihre Personalbewirtschaftung? Hat die Corona-Krise arbeitsrechtliche Folgen? Wie gelingt der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt? Woher kommt der Nachwuchs für neue Fach- und Führungskräfte? Wie gehen Unternehmen durch der Krise?

**EWS**

**schwyz**  
-infra.ch



**McPaper**  
**Land**  
Papeterie- und Bürofachmarkt

**CONVISA**

50  
JAHRE



**FÖHN PLATTEN AG**

**MEDIA+PRINT**  
**TRINER**



# Personalwirtschaft mit Herz.

Papeterieartikel und alles für die effiziente Büroorganisation in Ihrem Spezialgeschäft.

Persönlicher Service auf Grundlage guter Arbeitsbedingungen ist uns eine Herzensangelegenheit.



Bis bald in Ihrem nächstgelegenen Mc PaperLand

## Ausgabe März 2021 Inhaltsverzeichnis

	Abwärtstrend vorerst beendet; Michael Graff, Isabel Z. Martínez, Michael Siegenthaler, Daniel Kopp, Stefan Pichler, ETH-KOF, Zürich   <b>3</b>
	Arbeitsrechtliche Fragen rund um die Corona-Krise; Hubert Helbling, Amt für Arbeit, Franz Steinegger   <b>4</b>
	«Die Personalwirtschaft basiert auf gesetzlichem Regelwerk»; Prof. em. Dr. Dr. h.c. Thomas Geiser, Hochschule St. Gallen, Axel B. Bott   <b>6</b>
	Wirtschaftsspiegel aus den Regionen; Franz Steinegger   <b>9</b>
	Publireportage CONVISA AG   <b>10</b>
	«Die Krise ist eine Art Jungbrunnen»; Robert Heinzer, Victorinox, Franz Steinegger   <b>12</b>
	«Unsere Unternehmenskultur beschenkt mich in diesen anspruchsvollen Zeiten»; Carl Elsener, Franz Steinegger   <b>14</b>
	Publireportage EWS AG   <b>16</b>
	«Auch bei Beeinträchtigung volle Eingliederung möglich»; Rolf Müller, Stiftung BSZ, Steinen, Axel B. Bott   <b>18</b>
	Publireportage Föhn Platten AG   <b>20</b>
	Kaderschmiede – Nachwuchskräfte für die Wirtschaft; Remo Di Clemente, Kaufmännische Berufsschule Schwyz, Axel B. Bott   <b>22</b>
	Neustart ins Berufsleben im Netzwerk für Arbeit; Andreas Dummermuth, Verein Netzwerk Arbeit, Axel B. Bott   <b>24</b>
	H+I: Informationen Insertionen und Sponsoring   <b>26</b>
	Thema nächste AUSLESE, Ausgabe Mai 2021, «Effiziente Arbeitsmodelle», Impressum   <b>27</b>

Umschlaggestaltung Titelseite © Axel B. Bott







## Abwärtstrend vorerst beendet

[26.2.2021] Das Konjunkturbarometer der KOF stieg im Februar wieder über seinen langjährigen Durchschnitt. Der Abwärtstrend nach dem zwischenzeitlichen Höchststand in der Pandemie im September 2020 ist damit fürs Erste zu einem Ende gekommen. Für die nächsten Monate signalisiert das Barometer somit einen etwas lebhafteren Wirtschaftsverlauf.

Das Konjunkturbarometer der KOF stieg im Februar auf 102.7 Punkte und damit leicht über seinen langjährigen Durchschnittswert von 100. Der Anstieg gegenüber dem Vormonat beträgt 6.2 Punkte, von 96.5 Punkten im Januar. Verantwortlich dafür sind insbesondere die Indikatoren aus dem Dienstleistungsbereich. Von der Auslandsnachfrage kommen leicht negative Signale. Die Aussichten für die übrigen im Barometer erfassten Wirtschaftsaktivitäten haben sich gegenüber dem Januar kaum verändert.

Im produzierenden Gewerbe (Verarbeiten des Gewerbe und Baugewerbe) werden die Vorprodukte, die Produktion und die Geschäftslage etwas positiver gesehen als im Vormonat. Die Indikatoren für den Auftragsbestand geben dagegen deutlich nach, diejenigen für die Beschäftigung etwas weniger.

Im verarbeitenden Gewerbe sind vor allem die Branchen Papier-, Chemie- und Elektroindustrie etwas optimistischer als zuvor. Die Holz-, Textil-, Nahrungs- und Metallindustrie verzeichnen dagegen eine leichte Stimmungseintrübung.

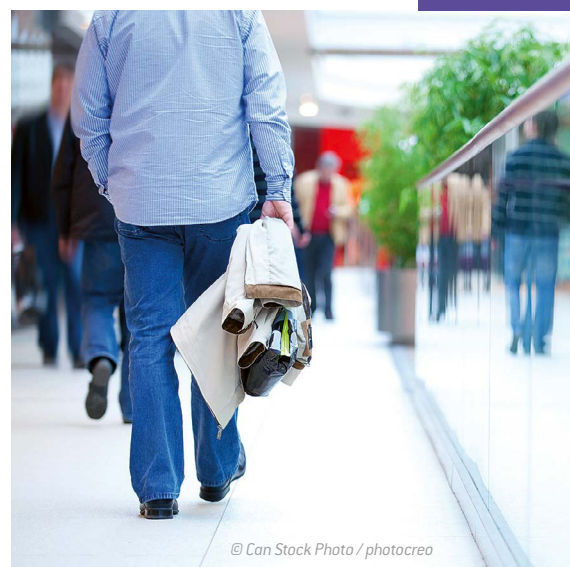
[23.2.21] **Arbeitslosigkeit schlägt aufs Gemüt.** Die Studie beleuchtet nicht nur die finanziellen, sondern auch die psycholo-

ETH Zürich veröffentlicht über ihre KOF Konjunkturforschungsstelle monatlich über aktuelle Studien

gisch-gesundheitlichen Folgen der Pandemie. Demnach hat sich die subjektive Gemütsverfassung seit Ausbruch der Pandemie im letzten Frühjahr bei Personen mit tiefen Einkommen trotz zwischenzeitlichen Lockerungen stetig verschlechtert. Personen aus einkommensstarken Haushalten ging es in den Sommermonaten wieder etwas besser.

**Vertrauen in die Politik nimmt ab.** Die Studiendaten zeigen zudem, dass das zu Beginn hohe Vertrauen in den Bundesrat zur Bewältigung der Corona-Krise über die Zeit gesunken ist. Am Anfang der Krise gaben noch knapp 20 % der Befragten an, geringes oder sehr geringes Vertrauen in den Bundesrat zu haben. Im Oktober 2020 und Januar 2021 stieg dieser Anteil bereits auf 40 %. Befragte aus einkommensschwachen Haushalten haben ein etwas tieferes Vertrauen in die politische Führung als Befragte mit hohem Haushaltseinkommen. Über die Studie: Grundlage der Analyse sind Befragungen des *Sotomo/SRF-Bevölkerungsmonitorings*, welche die Situation der Haushalte in der Schweiz seit Beginn der Pandemie systematisch beschreiben. Seit März 2020 wurden bisher sechs Erhebungen durchgeführt, an denen insgesamt 202 516 Personen teilgenommen haben. Die Studie wurde vom Bundesamt für Gesundheit BAG und von *Enterprise for Society E4S* finanziell unterstützt.

Michael Graff, Isabel Z. Martínez, Michael Siegenthaler, Daniel Kopp, Stefan Pichler, ETH Zürich, KOF Corporate Communications Tel. +41 44 633 99 48  
kofcc@kof.ethz.ch, www.kof.ethz.ch



© Can Stock Photo / photocreo

### AUSLESE in eigener Sache

Dass die Corona-Krise die Ungleichheit in der Schweiz verschärft war vorauszusehen. Wenn auch seit dem 1. März vom BAG und dem Kanton eine erste Lockerung in Aussicht gestellt wurde, ist die Krise noch nicht ausgestanden. Zu unsicher äussert sich der BUND selbst, es könnten auch wieder härtere Verordnungen und Massnahmen folgen. Keine gute Nachricht für die Wirtschaft, wo sie vorzu auf bessere Zeiten hofft, anstatt sich bewusst nach vorne zu orientieren.

Selbstständigkeit, bedeutet aktives und eigenverantwortliches Handeln in den verfügbaren Spielräumen. Unternehmen nutzen dazu eine ihrer wichtigsten Produktivmittel, die Fähigkeiten ihrer Führungskräfte und Mitarbeitenden. Wie mit diesen positiven Kräften gut gewirtschaftet werden kann, vertieft die Ihnen heute vorliegende März-Ausgabe. Diese AUSLESE will erneut anregen und Ihnen eine themenrelevante Entscheidungshilfe geben. Viel Freude beim Lesen!

Ivo Huber  
H+I Kommunikationsleitung

### Inhaltsverzeichnis

Sinkende Konsumausgaben; Michael Graff, Isabel Z. Martínez, Michael Siegenthaler, Daniel Kopp, Stefan Pichler, ETH-KOF, Zürich | **3** Arbeitsrechtliche Fragen rund um die Corona-Krise; Hubert Helbling, Amt für Arbeit, Franz Steinegger | **4** «Die Personalwirtschaft basiert auf gesetzlichem Regelwerk»; Prof. em. Dr. Dr. h.c. Thomas Geiser, Hochschule St. Gallen, Axel B. Bott | **6** Wirtschaftsspiegel aus den Regionen; Franz Steinegger | **9** Publireportage CONVISA AG | **10** «Die Krise ist eine Art Jungbrunnen»; Robert Heinzer, Victorinox, Franz Steinegger | **12** «Unsere Unternehmenskultur beschenkt mich in diesen anspruchsvollen Zeiten»; Carl Elsener, Franz Steinegger | **14** Publireportage EWS AG | **16** «Auch bei Beeinträchtigung volle Eingliederung möglich»; Rolf Müller, Stiftung BSZ, Steinen, Axel B. Bott | **18** Publireportage Föhn Platten AG | **20** Kaderschmiede – Nachwuchskräfte für die Wirtschaft; Remo Di Clemente, Kaufmännische Berufsschule Schwyz, Axel B. Bott | **22** Neustart ins Berufsleben im Netzwerk für Arbeit; Andreas Dummermuth, Verein Netzwerk Arbeit, Axel B. Bott | **24** H+I: Informationen Insertionen und Sponsoring | **26** Thema nächste AUSLESE, Ausgabe Mai 2021, «Effiziente Arbeitsmodelle», Impressum | **27**



# Arbeitsrechtliche Fragen rund um die Corona-Krise

Franz Steinegger

**Die Corona-Krise trifft Teile der Wirtschaft hart und zwingt die Verantwortlichen zu Sparmassnahmen. Die «AUSLESE» fragte Hubert Helbling, Vorsteher des Amts für Arbeit, was das Arbeitsrecht zulässt und wo es eine rote Linie zieht.**

Beim Arbeitsvertragsrecht handelt es sich um eine zivilrechtliche Angelegenheit, die im Obligationenrecht (OR) geregelt ist. Es ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Hier kann sich der Staat grundsätzlich nicht einmischen. Es gilt, was in der Regel Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder die Sozialpartner aushandeln.

Beim Arbeitsgesetz können jedoch Änderungen vorgenommen werden, wenn es um die Arbeitsbedingungen geht. In der Covid-Krise hat der Bundesrat beispielsweise die Überzeitregelung für das Gesundheitswesen gelockert. Grundsätzlich ist dies aber eine sehr heikle Angelegenheit, weil das Arbeitsgesetz insbesondere dem Arbeitnehmerschutz dient wie auch dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Hier wird der Bundesrat immer sehr zurückhaltend sein und nur im äussersten Notfall eine Änderung vornehmen.

Hubert Helbling weist darauf hin, dass die Antworten jedem Personalverantwortlichen geläufig sein sollten. Er stellt den KMU diesbezüglich gute Noten aus: Ein HR-Fachausweis gehöre zur DNA eines Unternehmens.

**Darf der Mindestlohn in Ausnahmesituationen unterschritten werden?**

Nein. Wenn ein Lohn abgemacht ist, darf er nicht unterschritten werden. Erst recht nicht, wenn dieser in einem Gesamtarbeitsvertrag durch die Sozialpartner festgelegt wurde.

**Kann ein Unternehmen einem Angestellten das Arbeitsverhältnis kündigen und ihm einen Arbeitsvertrag mit einem tieferen Lohn anbieten?**

Grundsätzlich ja, kommt im Einzelfall sogar vor. Meistens, wenn sich die Arbeit ändert oder der Mitarbeitende seine Leistung nicht erbringen kann. Das flächendeckend zu machen, ist aber sehr unklug, da der Unternehmer in der Regel seine Mitarbeitenden und dabei vor allem die Besten verliert.

**Was ist die Alternative, wenn ein Unternehmer die Löhne nicht mehr bezahlen kann?**

Wenn die Aufträge fehlen und die Mitarbeitenden nicht mehr beschäftigt werden können, gibt es die Möglichkeit, über die Arbeitslosenversicherung Kurzarbeitsentschädigung geltend zu machen. Im Extremfall kann nun ausserdem im Rahmen der Härtefallmassnahmen beim Amt für Wirtschaft Unterstützung angefordert werden.

**Kann ein Arbeitgeber seinen Angestellten unbezahlte Ferien verordnen?**

Nein.

**Dürfen Zusatzleistungen wie 13. Monatslohn, Gratifikation oder Vergünstigungen in Krisenzeiten gestrichen, gekürzt oder später ausbezahlt werden?**

Das ist abhängig davon, was im Arbeitsvertrag steht. Wenn der 13. Monatslohn vertraglich zugesichert ist, muss er zwingend ausbezahlt werden. Die Gratifikation hingegen ist in der Regel eine freiwillige Zusatzleistung, auf die niemand gesetzlich Anspruch hat. Auch Vergünstigungen können nicht eingeklagt werden. Eine Grauzone besteht darin, wenn ein Arbeitgeber über viele Jahre eine Gratifikation ausbezahlt hat. Dann stellt sich die Frage, ob dies bereits vertragsrechtlich eingestuft werden könnte.

**Dürfen Überstunden ersatzlos kassiert oder zu schlechteren Bedingungen abgegolten werden?**

Nein, auf keinen Fall. Überstunden, beispielsweise nachts oder sonntags, haben sogar einen Mehrwert.

**Dürfen zeitintensive Überträge vom Sommer auf den Winter umgelagert werden?**

Solche Massnahmen sind meist im Gesamtarbeitsvertrag vereinbart, beispielsweise im Baugewerbe, wo im Sommer 9,5 Stunden gearbeitet wird und im Winter zwei Stunden weniger. Sonst ist das nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Ein Arbeitnehmer kann auch in Krisenzeiten dazu nicht gezwungen werden.

**Darf ein Arbeitgeber verlangen, Überzeit und Ferien zu einem vorgegebenen Zeitpunkt abzubauen?**

Überzeit muss bei Kurzarbeit normalerweise zuerst kompensiert werden, d. h. dafür kann keine Entschädigung geltend gemacht werden. Im Rahmen der Covid-19-Verordnung «Arbeitslosenversicherung» macht man hier aber eine Ausnahme. Der Betrieb muss hier aber berücksichtigen, dass er die Überzeit seinem Mitarbeiter immer noch schuldet. Bei den Ferien nimmt der Arbeitgeber, wenn möglich Rücksicht auf die Ferienwünsche seiner Angestellten. Ferien können aber in der Tat verordnet werden. Ausserdem gibt es Branchen, die bestimmte Zeitfenster grundsätzlich als Betriebsferien deklarieren. Oder die Baubranche braucht ja die Leute vorwiegend im Sommer, weshalb ein Teil der Ferien im Winter verordnet werden.

**Kann eine Festanstellung in eine temporäre Anstellung umgewandelt werden?**

Nur via Änderungskündigung des Vertrages und mit Einhaltung der Kündigungsfrist.

**Kann ein Arbeitnehmer in Abhängigkeit zur Produktion angestellt werden? Kann eine Anstellung zurückgefahren werden, wenn zu wenig Arbeit vorliegt?**

Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer den Lohn, ob er ihn beschäftigen kann oder nicht. Dem Arbeitgeber bleibt nur die Möglichkeit, entweder zu kündigen oder Kurzarbeit einzuführen. Letzteres dient jedoch genau dazu, die Kündigung zu verhindern. Eine Änderungskündigung sollte nur im Ausnahmefall angewendet werden. Es ist naheliegend, dass man den Arbeitnehmer mit grosser Wahrscheinlichkeit ganz verliert. Eine sogenannte Änderungskündigung sollte nur in grosser Notlage angewendet werden, denn die Gefahr ist gross, dass man mit solchen Aktionen die guten Mitarbeiter verliert.





### Muss eine Corona bedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz abgegolten werden?

Wenn jemand krank ist, wird das durch die Krankentaggelder abgegolten. Bei verordneter Quarantäne kann der Arbeitgeber eine Erwerbsersatzentschädigung bei der Ausgleichskasse geltend machen. Bei Missbrauch, z. B. wenn jemand wissentlich in einem Risikoland Ferien macht oder an verbotenen Partys teilnimmt, kann diese Ersatzentschädigung verweigert werden. Dafür haftet der Arbeitnehmer mit allen Konsequenzen selber, was heisst, dass ihm Ferien angerechnet werden können oder die ausgefallenen Stunden nicht bezahlt werden müssen bis hin zu einer Kündigung, weil er seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt hat.

### Kann der Bundesrat Sonderregelungen einführen?

Der Bundesrat steht nicht über dem Gesetz. Bei einer ausserordentlichen Lage kann er allerdings im Notrecht regieren und dringende Änderungen festlegen. Das heisst aber nicht, dass gesetzliche Grundlagen ausser Kraft gesetzt werden. Denn das Notrecht ist durch das Parlament anfechtbar. In einer besonderen Lage – eine Stufe unter dem Notrecht – muss der normale politische Weg eingeschlagen werden.

### Wo sind Grenzen gesetzt?

Das ist eine politische Frage, aber auch den Änderungen sind Grenzen gesetzt.

### Gibt es bei Kurzarbeit Unterschiede zwischen normalen Zeiten und Ausnahmesituationen wie bei Corona?

Am 16. März 2020 hat der Bundesrat die ausserordentliche Lage erklärt, gestützt auf das Epidemie Gesetz und dadurch einen weitgehenden Lockdown verordnet. Als Kompensation konnte Kurzarbeit in einem summarischen bzw. vereinfachten Verfahren beantragt werden mit zusätzlichen Erleichterungen bezüglich Voranmeldefrist, Karenzzeit. Und es wurden ausserdem zusätzliche Personengruppen in die Kurzarbeitsentschädigung aufgenommen, die normalerweise keinen Anspruch hätten. Das wurde befristet und seit September 2020 wird die Covid-19-Verordnung «Arbeitslosenversicherung» laufend revidiert bzw. der Situation angepasst.

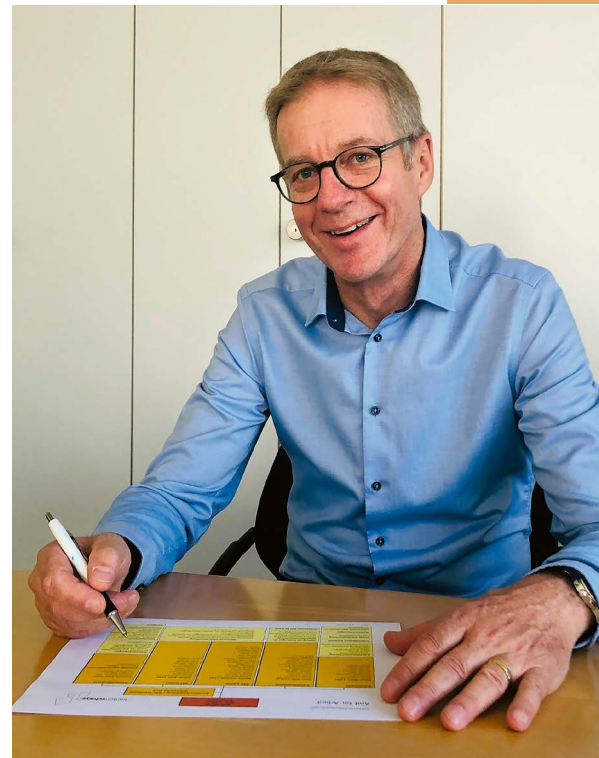
### Kennt der Kanton Schwyz ein Spezialgericht zur Regelung von individuellen Arbeitsstreitigkeiten?

Ja, jede Gemeinde führt eine Schlichtungsstelle bei Streitigkeiten (Friedensrichter). Wird dort keine Einigung getroffen, ist die nächste Instanz der Bezirksgerichtspräsident. Die meisten Konflikte können auf dem Verhandlungsweg oder durch eine Mediation beigelegt werden.

### Wie werden kollektive Arbeitskonflikte gelöst?

Das ist in der Regel Sache der Sozial- oder Vertragspartner: Gewerkschaften vertreten die Arbeitnehmerseite, Arbeitgeberverbände die Unternehmen. Es gibt aber auch dafür eine (kantonale) Kommission für Arbeitsstreitigkeiten. Meines Wissens wurde diese Stelle seit Bestehen erst einmal angerufen, nämlich im Zusammenhang mit der Insolvenz der Sempione Fashion AG, vormalis Vögele.

*Für Hubert Helbling, Vorsteher des Amt für Arbeit, war 2020 ein ausserordentlich anforderungsreiches Jahr.  
Foto © Anja Schelbert*



### Gibt es Unterschiede zu Normalarbeitsverträgen, welche durch die Behörden erlassen werden?

Bei Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag und aufkommenden Problemen oder bei Missbräuchen kann die dreigliedrige Kommission dem Regierungsrat einen Normalarbeitsvertrag beantragen. Im Kanton Schwyz kennen wir aber nur zwei Normalarbeitsverträge. Nämlich für die Hauswirtschaft und für die Landwirtschaft. Das Problem bei einem Normalarbeitsvertrag ist jedoch, dass im Gegensatz zum Gesamtarbeitsvertrag, der sakrosankt ist, der Normalarbeitsvertrag im gegenseitigen Einverständnis abgeändert werden kann mit Ausnahme der Löhne in der Hauswirtschaft, weil diese durch den Normalarbeitsvertrag durch den Bund festgelegt wurden.

### Weitergehende Literatur

Ch.ch ist die Internetseite des Bundes, der Kantone und der Gemeinden. Unter dem Stichwort «Arbeitsrecht» finden sich übersichtlich die geltenden rechtlichen Bestimmungen – mit weiterführenden Links, die auch zu den Arbeitsämtern der Kantone führen.

Ausserdem hat der *Beobachter* dem Arbeitsrecht eine Spezialausgabe gewidmet. Die gut verständliche Broschüre ist im Buch Shop von beobachter.ch erhältlich.

**kantonschwyz** 

**Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Schwyz**  
Amt für Arbeit, Lückenstrasse 8, 6430 Schwyz  
Telefon 041 819 11 24

## Die Personalwirtschaft basiert auf einem gesetzlichen Regelwerk.

Axel B. Bott

**Herr Geiser, die Personalwirtschaft basiert auf einem gesetzlichen Regelwerk. Ihr Spezialgebiet ist u. a. das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, das Sie an der Universität St. Gallen und anderen Institutionen unterrichten. Kann das an sich schon sehr dynamische heutige Arbeitsrecht der sich immer schneller wandelnden Praxis gerecht werden (Digitalisierung, Homeoffice)?**

TG: So neu sind diese Erscheinungsformen gar nicht. Homeoffice gab es schon vor der Digitalisierung. Das schweizerische Arbeitsrecht ist zudem besonders flexibel und Neugestaltungen in der Arbeitswelt können meistens mit den bestehenden Regeln aufgefangen werden. Die Probleme liegen eher darin, dass sich die Arbeitswelt nur sehr langsam an die Möglichkeiten der technischen Neuerungen gewöhnt. So besteht beispielsweise in vielen Unternehmen noch immer das Bedürfnis, die Mitarbeitenden zu festen Zeiten erreichen zu können. Das war sehr sinnvoll, als die Kontakte persönlich oder per Telefon erfolgten. Seit aber E-Mail und SMS zur Verfügung stehen, ist eine jederzeitige Erreichbarkeit gar nicht mehr nötig. Der Empfänger kann die Mail zu einem ganz anderen Zeitpunkt lesen und dann auch beantworten.

Das Problem liegt in der Angst vieler Vorgesetzter vor einem Kontrollverlust. Das hat sich nun im Zusammenhang mit Homeoffice immer wieder gezeigt. Wenn Arbeitnehmende nicht bestimmte Zeiten im Betrieb verbringen und möglicherweise zu Hause nicht erreichbar sind, weil sie Offline arbeiten, befürchten gewisse Arbeitgeber, die benötigte Arbeitsleistung nicht zu erhalten. Es ist relativ einfach anhand des Ergebnisses abzuschätzen, ob der Arbeitnehmer seine Leistung erbracht hat oder nicht. Die Tatsache, dass jemand eine gewisse Zeit im Betrieb ist, bedeutet noch nicht, dass er in dieser Zeit auch arbeitet.

**Können sich Arbeitgeber in den dynamischen Arbeits- und Leistungsmodellen in der aktuellen Rechtsumgebung noch zurechtfinden?**

TG: Das Arbeitsrecht ist ausreichend beweglich, um die verschiedenen Arbeits- und Leistungsmodelle abzubilden. Die Arbeitszeitregelungen im Arbeitsgesetz sind entgegen einer weitverbreiteten Meinung sehr flexibel. Bis jetzt konnte mir noch niemand ein vernünftiges Arbeitszeitmodell zeigen, das mit den Regeln des Arbeitsgesetzes nicht vereinbar wäre. Zu beachten ist auch, dass der Bundesrat in der Verordnung für einzelne Branchen Sonderregeln aufstellen kann. Die Problematik ist viel mehr, dass die Regelung äusserst komplex ist. Mit mehr Flexibilität wird sie aber nicht einfacher. Umso mehr Variationen zugelassen werden, desto komplexer wird die Regelung, weil verhindert werden muss, dass mit der Kombination verschiedener Varianten die Gesundheit der Arbeitnehmer ernstlich gefährdet wird.

Sowohl dem Arbeitsrecht wie auch dem Sozialversicherungsrecht bereiten nicht das Bedürfnis nach veränderten Arbeitszeiten Schwierigkeiten. Vielmehr zeigen sich Probleme mit einer ganz anderen Entwicklung. Heute üben immer mehr Arbeitnehmer gleichzeitig mehrere Teilzeittätigkeiten aus. Sowohl das Arbeitsgesetz wie die Sozialversicherungen sind

darauf ausgerichtet, dass jemand eine einzige Anstellung hat und diese möglichst sein Berufsleben lang beibehält. Heute haben jedoch immer mehr Arbeitnehmer gleichzeitig mehrere Arbeitsverhältnisse. Das macht sowohl bezüglich der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften nach dem Arbeitsgesetz wie auch bei den Sozialversicherungen eine Koordination notwendig. Das Gesetz und die Verordnungen regeln diese Koordination nur sehr rudimentär und zum Teil wenig praxisnah.

**Wie müssen sich Unternehmen hinsichtlich des Datenschutzes und den Neuen Medien aufstellen?**

TG: Der Datenschutz wird in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen. Das neue Datenschutzgesetz bringt einige wesentliche Neuigkeiten, wie den Anspruch auf Herausgabe der Daten in elektronischer Form und neue organisatorische Abläufe. Vermehrt zu beachten sein wird auch das europäische Datenschutzrecht.

Das Recht auf Auskunft über die eigenen persönlichen Daten ist zwar nichts Neues, wird aber künftig an Bedeutung gewinnen. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass ihm die gesamten Daten bekannt gegeben werden, welche die Arbeitgeberin über ihn gesammelt hat. Dabei geht es nicht nur um das Personaldossier im eigentlichen Sinn. Vielmehr hat er Anspruch, zu wissen, was an Daten an anderen Stellen im Betrieb über ihn gesammelt wurde. Für grosse Unternehmen ist es nicht einfach, den Überblick zu wahren und korrekt Auskunft zu geben. Das neue Datenschutzgesetz sieht zudem einen Anspruch vor, diese Daten in einem gängigen elektronischen Format übertragen zu erhalten, sofern sie in elektronischer Form gesammelt sind. Die Übertragung hat zudem unentgeltlich zu erfolgen.

Eine wesentliche Neuerung bringt die Revision des Datenschutzgesetzes insoweit, als die betroffene Person über eine Entscheidung informiert werden muss, die ausschliesslich auf einer automatisierten Bearbeitung beruht. Wird eine Stelle neu besetzt, müssen folglich alle Bewerber und Bewerberinnen informiert werden, wenn ihre Bewerbung aufgrund eines automatisierten Verfahrens nicht berücksichtigt worden ist. Das ist ein nicht zu unterschätzendes Hindernis für Ausscheidungsverfahren durch Computerprogramme.

Die meisten Datenschutzprobleme stellen sich im Verhältnis zu den Kunden und nicht bei den Arbeitsverhältnissen. Wichtig ist, dass das HR über ein Datenverarbeitungssystem verfügt, dass die Zugänge zu den Daten klar regelt und beschränken kann. Zudem muss sich das Unternehmen überlegen, welche Daten wie lange aufbewahrt werden sollen. Ein Datenschutzreglement ist unumgänglich.

**Im Homeoffice überschneiden sich Arbeits- und Privatrecht. Wie sollten sich Unternehmen und Mitarbeitende auf eine praktisch umsetzbare Richtlinie einigen?**

TG: Homeoffice ändert nichts am Umstand, dass es sich um ein ganz gewöhnliches Arbeitsverhältnis handelt. Sowohl das Arbeitsvertragsrecht gemäss Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz sind anwendbar. Beim Homeoffice bleibt somit die Arbeitgeberin für die Arbeitsorganisation weiterhin zuständig. Sie hat folglich dafür zu sorgen, dass die Arbeitszeitvorschriften des Arbeitsgesetzes eingehalten werden und ist für die Gesundheit am Arbeitsplatz (Unfallverhütung und Gesundheitsschutz) verantwortlich. Insoweit sind Merkblätter und Instruktionen sinnvoll. Geht es um Tele-Arbeit, muss die Arbeitgeberin einschreiten, wenn sie aufgrund der Zeiten, in denen der Arbeitnehmer den Computer nutzt, feststellt,





dass die Arbeitszeiten nicht eingehalten werden. Zudem ist es sinnvoll, wenn die Parteien im Arbeitsvertrag regeln, ob und gegebenenfalls unter welchen Bedingungen Homeoffice möglich sein soll.

Soweit die Arbeitgeberin vom Arbeitnehmer verlangt, dass er im Homeoffice arbeitet, muss sie auch für die entsprechenden Kosten aufkommen. Sie hat sich entsprechend an der Miete, Heizung, Strom etc. zu beteiligen. Weil diese Verpflichtung ausschliesslich besteht, wenn der Arbeitnehmer die Tätigkeit ganz oder teilweise zu Hause durchführen muss, ist es entscheidend, im Arbeitsvertrag sicher zu stellen, ob dem Arbeitnehmer nur das Recht eingeräumt wird, seine Arbeit von zu Hause aus zu verrichten, wenn er das will, oder ob die Arbeitgeberin von ihm verlangt, dass er die Arbeit zu Hause erledigt. In jedem Fall sollte der Arbeitsvertrag konkret festhalten, welche Entschädigungen die Arbeitgeberin für das Homeoffice ausrichtet. Dabei ist zu beachten, dass diese Regelungen für den Arbeitnehmer auch Folgen bei den Steuern haben.

### **Ändern sich mit den veränderten Arbeitsbedingungen auch die Verantwortungs- und Vergütungsansätze?**

TG: Beim Arbeitsverhältnis wird der Arbeitnehmer in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert, nämlich in jene der Arbeitgeberin. Daran hat sich auch nichts geändert, wenn die Arbeit im Homeoffice verrichtet wird. Der Arbeitnehmer ist noch immer an der Leine der Arbeitgeberin. Diese ist nur länger geworden. Es ist folgerichtig, dass die Arbeitgeberin auch die Verantwortung für die Arbeitsorganisation trägt. Bezüglich der Entlohnung hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass komplexe variable Lohnsysteme nicht sehr effizient sind. Die Hoffnung, damit die Lohnkosten flexibel aufrechterhalten und in wirtschaftlich schlechteren Zeiten schnell diese Kosten abbauen zu können, ist trügerisch. Schnell würde die sogenannte variable Entschädigung zu einem festen Lohnbestandteil und überdies ist es schwierig, gutes Personal zu halten, wenn plötzlich wesentliche Teile der Entschädigung nicht mehr ausgerichtet werden. Feste Löhne haben wieder an Bedeutung gewonnen. Diese Entwicklung wird auch so weiter gehen.

### **Sind Ihre Lehrgangsteilnehmer vorwiegend Berufseinsteiger oder auch praktizierende Unternehmer?**

### **Wie wichtig ist die Nachschulung für Unternehmer im Arbeitsrecht und welche Optionen sind geeignet, das neben dem Tagesgeschäft zu absolvieren?**

TG: Weiterbildungskurse richten sich an in der Praxis tätige Personen. In diesen Kursen sind alle Alterskategorien vertreten. Es ist heute zwingend, dass sich Praktiker und Praktikerinnen weiterbilden. Dafür gibt es einerseits eigentliche Nachdiplom-Ausbildungsgänge, die sich über mehrere Module erstrecken und von Fachhochschulen und Universitäten angeboten werden. Sie sind regelmässig berufsbegleitend, erfordern jedoch einen grossen Einsatz der Teilnehmenden. Es gibt ebenfalls ein grosses Angebot an Tagesseminaren mit denen, die auf den neusten Stand gebracht werden und die auch eine Vernetzung unter den Praktikern und Praktikerinnen ermöglichen.

Im seit 2017 geltenden Weiterbildungsgesetz verpflichtet die Arbeitgeberinnen, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu begünstigen. Der Gesetzgeber hat ausdrücklich auf eine eigentliche Verpflichtung der Arbeitgeberinnen zur Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden beizutragen, verzichtet. Jeder Arbeitnehmer ist für seine Weiterbildung grundsätzlich selbst verantwortlich. Das Gesetz zeigt aber klar, dass die Ar-



*Prof. em. Dr. Dr. h.c.  
Thomas Geiser,  
Schweizer Rechts-  
wissenschaftler,  
Lehrstuhl u.a. an  
der Hochschule  
St.Gallen*

beitgeberin die Weiterbildung ermöglichen muss und durchaus insoweit auch einen gewissen Druck auszuüben hat. Das Gesetz ist noch nicht lange in Kraft und damit ist noch nicht absehbar, ob sich daraus auch eine Haftung der Arbeitgeberin ergeben kann, wenn sich der Arbeitnehmer gar nicht weitergebildet hat und damit seine Arbeitsmarktfähigkeit verloren hat.

### **Motivierte Mitarbeitende sind ein Segen für die Produktivität. Welche juristischen Spielräume sind geeignet, Mitarbeitende zu entlassen, wenn die Produktivität nicht mehr stimmt und Mitarbeitende trotz vorangegangener Mediation die Produktivität blockieren?**

TG: Das Schweizerische Arbeitsvertragsrecht geht vom Grundsatz der Kündigungsfreiheit aus: Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit gekündigt werden, ohne dass dafür ein besonderer Anlass gegeben sein muss. Die Arbeitgeberin kann folglich ohne jedes Problem einem Arbeitnehmer kündigen, wenn sie mit seiner Arbeit nicht mehr zufrieden ist. Es bestehen nur drei Einschränkungen: Es müssen die Kündigungsfristen beachtet werden, die je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses maximal 3 Monate dauern, wenn die Parteien nichts anderes vereinbart haben. Es hat relative kurze Sperrfristen bei Krankheit, Schwangerschaft etc., während denen nicht gekündigt werden kann. Und schliesslich hat es gewisse Gründe, die eine Entlassung missbräuchlich erscheinen lassen. Aber auch eine missbräuchliche Kündigung ist gültig und beendet das Arbeitsverhältnis. Die Arbeitgeberin hat dann nur eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen zu bezahlen.

*Fortsetzung auf Seite 8*



Fortsetzung von Seite 7

**Welche Optionen bieten sich Unternehmen in einer Krise, Mitarbeitende in Reserve zu halten, ohne Kurzarbeit oder Entlassungen auszusprechen? (Gute Leute will man behalten, kann sie aber in der Krise nicht bezahlen. Mitarbeitende müssen jedoch in einer Krise die Flexibilität haben dürfen, den Job zu wechseln.)**

TG: Grundsätzlich müssen die Kündigungsmöglichkeiten für beide Parteien gleich ausgestaltet sein. Es gilt Kündigungspartitität. Davon gibt es allerdings eine Ausnahme: Hat die Arbeitgeberin die Absicht kundgetan, dass sie das Arbeitsverhältnis eventuell aus wirtschaftlichen Gründen beenden muss, können die Parteien für den Arbeitnehmer eine kürzere Kündigungsfrist vereinbaren als für die Arbeitgeberin.

**Ab welchem Verantwortungsgrad empfiehlt es sich, Mitarbeitende am Unternehmen zu beteiligen?**

TG: Das hängt von den konkreten Umständen ab und lässt sich nicht allgemein sagen. Es kommt auch darauf an, was mit der Beteiligung bezweckt wird und wie diese ausgestaltet werden soll. Geht es um eine Beteiligung am Unternehmen oder um eine Beteiligung am jeweiligen Erfolg des Unternehmens? Sollen individuelle Leistungen belohnt werden oder soll die Identifikation mit dem Unternehmen erhöht werden? Beteiligungssysteme sollten in jedem Fall nicht zu kompliziert ausgestaltet werden. Wenn die Arbeitnehmer den Mechanismus nicht verstehen, kann er auch nicht wirken. Komplizierte Systeme führen häufig auch zu unnötigen Rechtsstreiten, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird.

Wenn es darum geht, die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen zu fördern, kann es sehr sinnvoll sein, die gesamte Belegschaft unabhängig von ihrer Stellung im Unternehmen z. B. mit Mitarbeiteraktien am Unternehmen zu beteiligen.

**Die Regeln der beruflichen Vorsorge sind für Unternehmen und Beschäftigte bindend. Welche Zusatzoptionen in der Vorsorge können eine Arbeitsstelle zusätzlich attraktiv gestalten?**

Das BVG enthält eine Vielzahl von zwingenden Bestimmungen und die berufliche Vorsorge ist für das Jahreseinkommen zwischen Fr. 21'510.- und Fr. 86'040.- obligatorisch. Bei welcher Pensionskasse die Arbeitnehmer versichert werden, bestimmen die Arbeitgeberin und die Arbeitnehmer gemeinsam. Die Arbeitgeberin kann das nur zusammen mit den Arbeitnehmern entscheiden, was in der Praxis immer wieder übersehen wird. Weitergehende Versicherungen sind ohne Weiteres, möglich. Der höhere und tiefere Lohn kann versichert werden. Es können auch andere Leistungen als die im Gesetz als Minimum festgesetzten vorgesehen werden. Viele Vorsorgeeinrichtungen sehen vor, dass unter gewissen Voraussetzungen auch Konkubinats Partner beim Tod des Arbeitnehmers Hinterbliebenenleistungen erhalten. Die Pensionskasse hat auch die Möglichkeit, die Pensionierung flexibel auszugestalten. Alle diese zusätzlichen Leistungen muss jedoch die Pensionskasse in ihren Statuten vorsehen. Die Arbeitgeberin kann dies ergänzend nicht einseitig bestimmen.



Universität St.Gallen

**Universität St.Gallen - Hochschule für Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften sowie Internationale Beziehungen (HSG)**

Dufourstrasse 50  
CH-9000 St.Gallen  
Tel. 071 224 21 11  
Fax 071 224 28 16





## Wirtschaftsspiegel aus den Regionen

Franz Steinegger

### Schwyz ist im Firmengründungs-Höhenflug

Per 1. Januar 2021 sind im Handelsregister des Kantons Schwyz 19 134 Gesellschaften eingetragen. «Die Nettozunahme der eingetragenen Gesellschaften gegenüber dem Vorjahr beträgt 543 Gesellschaften. Dies entspricht der bisher höchsten Anzahl Neugründungen im Kanton Schwyz», sagt Othmar Aeschi, Leiter des Schwyzer Handelsregisters. Er führt die Attraktivität auf die gute Wirtschafts- und Steuerpolitik zurück.

### Ein 56 Milliarden schwerer Software-Gigant zieht in den Kanton

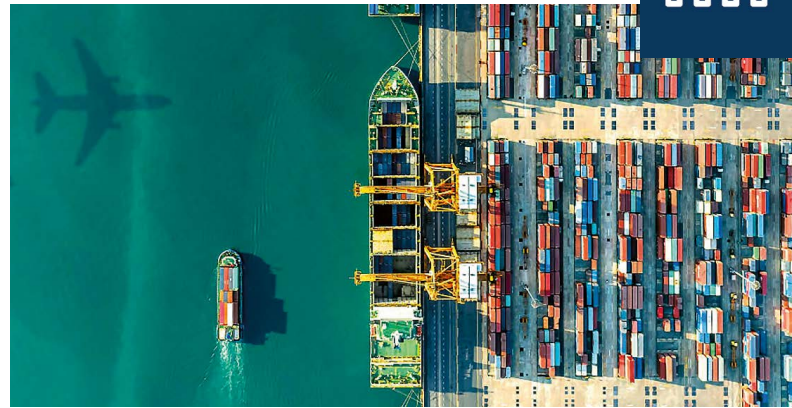
Der Tech-Riese *Palantir* baut in Altendorf seinen Europa-Hauptsitz auf. Damit arbeiten künftig 20 bis 40 hoch qualifizierte Softwareingenieure im Kanton Schwyz. Bei diesem Zuzug soll offenbar nicht die günstige Steuersituation im äusseren Kantonsteil, sondern die Nähe zum Wirtschaftsgrossraum Zürich und zum Flughafen für die Standortwahl entscheidend gewesen sein. Zudem bildete sich in den letzten Jahren in der Region Pfäffikon, Altendorf und Lachen ein Cluster für Healthtech, Fintech und künstliche Intelligenz heraus. Palantir ist ein globaler Player im Bereich Datenanalyse, Datenintegration und digitaler Transformation. In Europa ist der Softwareries mit Ablegern in London, Paris und München präsent. Der Börsenwert beträgt rund 56 Milliarden Dollar und hat sich innert kürzester Zeit verdreifacht.

### Kühne + Nagel kauft Luftfrachtdienstleister aus China

Kühne + Nagel (K+N) sorgt mit einem Grosszukauf in China für neue Wettbewerbsverhältnisse. Das Unternehmen mit Sitz in Schindellegi beteiligt sich zu rund 85 Prozent am Logistikkonzern Apex in Schanghai. K+N gewinnt damit zehn Prozent mehr Umsatz. Apex wickelt ein jährliches Transportvolumen von 750 000 Tonnen in der Luft und von 190 000 Containern auf See ab. Durch den Zukauf erringt K+N als weltgrösster Seefrachtanbieter auch in der Luftfracht die Position des Weltmarktführers. K+N selbst spricht von der grössten Akquisition in der über 130-jährigen Firmengeschichte.

### Staatsrechnung schliesst mit Überschuss von 97 Millionen Franken

Zum sechsten Mal in Folge hat Finanzdirektor Kaspar Michel ein hervorragendes Abschlussergebnis vorlegt. Die Schwyzer Staatsrechnung 2020 schliesst mit einem Überschuss von 97,4 Millionen Franken, 100,7 Millionen Franken besser als budgetiert. Die Hauptgründe für das positive Resultat sind Mehrerträge insbesondere aus der Grundstückgewinnsteuer sowie die um 14,4 Mio. Franken höhere Gewinnausschüttung der Nationalbank. Diese zahlte 49,6 Millionen Franken dem Kanton Schwyz aus. Der Abschluss wäre um 40 Millionen Franken besser, weil der Kanton in dieser Grössenordnung bereits Rechnungen wegen der Corona-Pandemie bezahlt oder zurückgestellt hat. Der Überschuss führt zu einem soliden Eigenkapital von rund 500 Millionen Franken. Das lasse, so der Finanzdirektor, «Zuversicht und allenfalls weitere Steuersenkungen» zu.



@ Kühne & Nagel

### 27,3 Mio. Franken für Härtefallbeiträge

Am 24. Februar gab der Kantonsrat weitere 3,9 Mio. Franken für von Corona betroffene Härtefälle frei. Das Kantonsparlament hatte bereits im Dezember eine Ausgabenbewilligung von 4,98 Mio. Franken für das Unterstützungspaket 2020 beschlossen. In der Summe ergeben diese beiden Hilfspakete zusammen mit den Bundesmitteln für 2020 und 2021 nicht rückzahlbare Härtefallbeiträge von 27,3 Mio. Franken zugunsten stark betroffener Schwyzer Unternehmen.

### Schlimmes Jahr für ein Drittel der Unternehmungen

Eine Umfrage des Einsiedler Anzeigers über den Geschäftsgang 2020 bei 80 Unternehmern aus der Region Mitte ergab, dass für 36 Prozent der Firmen 2020 das schlechteste Jahr der jüngeren Vergangenheit war. Zwei von fünf Unternehmen blieben knapp oder deutlich unter Budget. Bei 15 Prozent ist es wegen Corona zu einem Stellenabbau gekommen, 13 Prozent erachten die Auswirkungen der Pandemie gar als existenzbedrohlich. Neun von zehn sind jedoch zuversichtlich, dass die eigene Firma die Corona-Krise meistern wird.

### Schwyz Kantonalbank mit gutem Jahresergebnis

Der Geschäftserfolg der Schwyzer Kantonalbank reduzierte sich 2020 um 8,2 Mio. auf 113,4 Mio. Franken. Parallel dazu verringerte sich der Jahresgewinn um knapp 4 % auf 75,2 Mio. Franken. Die Bilanzsumme stieg um 6,7 % auf rekordhohe 21,4 Mrd. Franken. Mit einer sehr guten Cost/Income-Ratio I von 45,4% wird die hohe Wirtschaftlichkeit der SZKB dokumentiert. Die Kundenausleihungen konnten um 504 Mio. auf 15,9 Mrd. Franken erhöht werden. Die Covid-Kredite betragen Ende Jahr 99,6 Mio. Franken. Die Kundengelder stiegen um hohe 1,2 Mrd. auf 14,35 Mrd. Franken. Inklusiv Jahresgewinn erreichte das Eigenkapital eine Höhe von knapp 2 Mrd. Franken. Die SZKB liefert aus dem Gewinn dem Kanton Schwyz 47,1 Mio. Franken ab.

### Kühne + Nagel mit Impf-Logistik-Grossauftrag

Im Rennen um die Grossaufträge für den Corona-Impfstofftransport kann das Logistikunternehmen Kühne + Nagel, das weltweit 83 000 Angestellte zählt, einen grossen Erfolg verbuchen. Man habe einen Vertrag über den weltweiten Transport und die Lagerung des Covid-19-Impfstoffes von Moderna abgeschlossen, teilte der Konzern aus Schindellegi mit. Gemäss einer Vereinbarung der beiden Firmen werde man Impfstoffdosen in Europa, Asien, dem Nahen Osten, Afrika sowie in Teilen Amerikas transportieren.



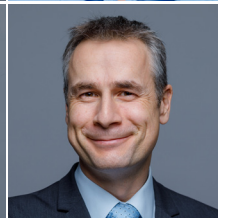
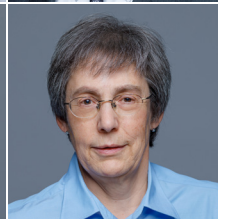
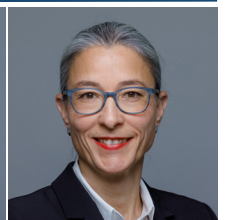
Unsere besten Wünsche begleiten  
Sie ins Jahr 2021

# CONVISA®

UNTERNEHMENS-, STEUER- & RECHTSBERATUNG  
WIRTSCHAFTSPRÜFUNG



Ihr  
Team





Was im Dezember 1960 in kleinem Rahmen begann, entwickelte sich über zwei Generationen kontinuierlich zur CONVISA Holding AG, über welche aktuell zehn Partner die CONVISA AG und die CONVISA Revisions AG halten.

Firmenjubiläen bilden Meilensteine in der Geschichte einer Unternehmung. So öffnet auch die CONVISA mit ihrem 60. Geburtstag ein neues Kapitel. Per 1. Januar 2021 werden die VR-Präsiden der dritten Generation der CONVISA-Partner anvertraut: Ralph Gwerder, dipl. Wirtschaftsprüfer (CONVISA Holding AG), Reto Büeler, dipl. Treuhandexperte (CONVISA AG) sowie Markus Schuler, dipl. Wirtschaftsprüfer (CONVISA Revisions AG). Ruedi Reichmuth danken wir herzlich für sein verdienstvolles, umsichtiges Wirken über zwei Jahrzehnte als VR-Präsident.

Die CONVISA ist eine der führenden Beratungs-, Wirtschaftsprüfungs- und Treuhandgesellschaften für KMU im Raum Zentralschweiz/Zürichsee mit 15 fachlich ausgewiesenen Steuer-, Treuhandexperten, Wirtschaftsprüfern, Rechtsanwälten sowie zahlreichen langjährig Mitarbeitenden mit Fachausweis und drei Auszubildenden.

Viele Kunden schätzen seit Jahrzehnten den dank praxisorientierter, persönlicher, vorausschauender Beratung erzielten Mehrwert in folgenden Bereichen:

#### UNTERNEHMENSBERATUNG

Fachübergreifend sind wir Ihr Sparringpartner für unternehmerische Entscheide und deren Umsetzung. Unsere Eignerberatung ist individuell, praxisorientiert und weitsichtig.

#### RECHTSBERATUNG

Dank enger Zusammenarbeit unserer Anwälte mit Ihrem Mandatsleiter finden wir den zielführenden Lösungsweg für Ihre Rechtsfragen.

#### STEUERBERATUNG

Für Sie als Privatperson wie auch für Ihr Unternehmen – vom Ausfüllen der Steuererklärung bis zur steuerlichen Optimierung komplexer Umstrukturierungen – setzen wir unser Fachwissen für Sie ein.

#### RECHNUNGSWESEN / BUCHFÜHRUNG

Konzentrieren Sie sich auf Ihre Kernkompetenz – dank konsequenter Weiterbildung, gepaart mit seriöser Praxiserfahrung, bieten unsere Berater Unterstützung und werden zu Ihrem langjährigen Gesprächspartner.

#### WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

Für uns keine Pflichtübung – wir analysieren Ihre Jahresrechnung risikoorientiert nach den verschiedenen Prüfungsansätzen und erbringen durch Diskussion zu treffender Massnahmen sowie unsere Berichterstattung einen Mehrwert.

#### SALÄRADMINISTRATION / SOZIALVERSICHERUNG

Kennen Sie sich im Dickicht der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen, steuerlichen und ausländerrechtlichen Bestimmungen aus? Falls nein, entlasten Sie sich und minimieren Sie Ihr Risiko durch Übertragung Ihrer Saläradministration an uns.

#### PERSONALVORSORGEBERATUNG

Suchen Sie eine Alternative zu Sammelstiftungen? Wir zeigen Ihnen die Vor- und Nachteile einer patronalen Vorsorgestiftung auf und unterstützen Sie in Ihrer Funktion als Stiftungsrat rund um das Thema Personalvorsorge.

Interessiert?

Entdecken Sie weitere Facetten der CONVISA auf unserer Website oder kontaktieren Sie uns direkt:



QR Code zur Website

#### **SCHWYZ**

Herrengasse 14 | 6430 Schwyz  
CONVISA AG +41 41 819 60 60  
CONVISA Revisions AG +41 41 810 48 60

#### **ALTDORF**

Schiesshüttenweg 6 | 6460 Altdorf  
CONVISA AG +41 41 872 00 30  
CONVISA Revisions AG +41 41 874 14 70

#### **PFÄFFIKON**

Eichenstrasse 2 | 8808 Pfäffikon  
CONVISA AG +41 55 415 40 60  
CONVISA Revisions AG +41 55 415 40 66

# «Die Krise ist eine Art Jungbrunnen»

Franz Steinegger

1884 eröffnete Karl Elsener in Ibach SZ seine Messerschmiede, um Arbeitsplätze zu schaffen und damit der Armut entgegenzuwirken. Er hat dabei eine ganz eigene Unternehmenskultur installiert. Heute ist **Victorinox** ein globales Unternehmen mit fünf Produktkategorien: Schweizer Taschenmesser, Haushalts- und Berufsmesser, Uhren, Reisegepäck und Parfums. Die Unternehmenskultur ist die gleiche geblieben wie vor 137 Jahren – und beflügelt die Firma noch heute in den schwierigen Corona Zeiten.

Interview mit Robert Heinzer, Personalchef, seit 27 Jahren bei Victorinox. Das Interview wurde am 25. November geführt.

**Die Firma Victorinox mit 1050 Angestellten am Hauptsitz in Ibach ist grösster privater Arbeitgeber im Kanton Schwyz. Das Familienunternehmen basiert auf einer aussergewöhnlichen Firmenkultur. So hat es sich auf die Fahne geschrieben, möglichst keine Mitarbeitende zu entlassen, auch nicht in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Worin wurzelt diese Kultur?**

Der Ursprung geht auf den Firmengründer Karl Elsener zurück. Er eröffnete 1884 eine Messerschmiede mit dem Ziel, Arbeitsplätze in der damals armen ländlichen Gegend von Schwyz zu schaffen. Damit wollte er der Abwanderung entgegenwirken. Er richtete sein Augenmerk auf sichere Arbeitsplätze. Diese Unternehmenskultur zieht sich wie ein roter Faden durch die Firmengeschichte. Das Erbe des Gründers ging wie ein Stafelstab von Generation zu Generation weiter bis zur heutigen vierten Generation. Und jede Generation wollte es noch besser machen.

**Was verstehen Sie darunter?**

Zu dieser Grundhaltung zählt das Miteinander. Man sieht sich als grosse Familie, die von Haltungen getragen ist: Vertrauen und Respekt, Offenheit, Verantwortung, gegenseitige Dankbarkeit und – typisch Elsener - Bescheidenheit. Es sind Werte, die bereits der Firmengründer gelebt hat, ohne dies an die grosse Glocke zu hängen. Man kann es aus Verbrieftem herauslesen. Es war sein Vermächtnis, dass diese Werte weiter bestehen sollen.

**Konnte das Versprechen in der bald 140-jährigen Geschichte, dass es zu keinen Entlassungen kommt, eingehalten werden?**

Auf die ganze Unternehmung gesehen, stimmt das so nicht ganz. Als Victorinox die Division Bekleidung 2017 einstellte, mussten wir uns in New York, wo sie angesiedelt war, leider von einigen Mitarbeitenden trennen. Für einzelne konnten wir glücklicherweise in anderen Abteilungen eine neue Position finden.

**2001 mit 9/11 war ein einschneidendes, herausforderndes Jahr für Victorinox. Wie dramatisch war der wirtschaftliche Einbruch damals?**

Durch die Terroranschläge verlor Victorinox den Verkaufskanal an den Flughäfen und in den Flugzeugen. Das Werbeartikelgeschäft ist dramatisch eingebrochen. In den USA ging es

praktisch auf null zurück. Bei den Taschenmessern gab es ein Minus von 30 Prozent, unsere anderen Produkte waren nicht betroffen.

**Wie konnte man in dieser schwierigen Zeit die Beschäftigung halten?**

Spare in der Zeit, dann hast du in der Not. Dieser Grundsatz hat uns am meisten geholfen. Wir haben daneben auch Mitarbeitende von der Taschenmesserproduktion in die Bereiche Uhren und Berufsmesser verschieben können. Um niemanden entlassen zu müssen, haben wir während einiger Monate sogar Mitarbeitende an andere Firmen in der Umgebung ausgeliehen.

**Hat Victorinox aus dieser Krise gelernt?**

Rückblickend können wir sagen, dass wir sie sogar als Chance nutzten. Bis 2001 haben wir sehr zaghaft diversifiziert. 1999 haben wir mit vier Leuten begonnen, unsere Uhren zu produzieren. Nach 9/11 konnten wir die Firma Xantia in Biel kaufen, um selber Uhren in grösserem Umfang herzustellen. Damit konnten wir Leute beschäftigen, deren Arbeitsplätze durch die auf die Anschläge folgende Krise verloren gingen. Auch begann das Unternehmen, sich breiter aufzustellen, das Verkaufsnetz auszubauen und gezielt in die Marke zu investieren. Die Diversität wurde vorangetrieben durch Reisegepäck und Bekleidung. Mit der Übernahme der Firma Wenger in Delémont haben wir die Lizenz für Parfüm erhalten. Heute ist an unserem zweiten Produktionsstandort in Delémont unser Uhrenkompetenzzentrum untergebracht, daneben wird noch ein kleiner Anteil an Taschen- und Haushaltsmesser produziert. Hier beschäftigen wir derzeit 181 Angestellte.

**Warum wurde in die Marke investiert?**

Heute gleichen sich Produkte verschiedener Marken immer mehr, sind austauschbar. Deshalb haben wir uns gefragt: Was steckt hinter dem Produkt? Victorinox hat etliche Möglichkeiten, um als einzigartige Marke wahrgenommen zu werden: Ihre Unternehmenskultur und Geschichte, die Qualität der Produkte, als verlässlicher Partner. Die Firma repräsentiert positive Eigenschaften, welche mit Swissness in Verbindung gebracht werden, mit denen sich der Kunde identifizieren kann. All dies können wir als klaren Wettbewerbsvorteil gegenüber der Konkurrenz kommunizieren.

**Mit welchen Methoden hat Victorinox diese Strategie umgesetzt?**

Wir begannen, aktiv in unsere Marke zu investieren – nicht durch das grosse Sponsoring wie etwa über die Formel 1. Wir wollten vielmehr sichtbar werden mit Verkaufsstandorten – mit Flagshipstores und mehr Retail Stores an attraktiven Lagen in grossen Städten, wo die Victorinox Markenwelt erlebbar gemacht wird. Nach den Anschlägen 2001 bauten wir die sicht- und erlebbare Präsenz in unsere Gesamtstrategie ein.

**Können Sie Vergleichszahlen nennen, wie sich Victorinox in den letzten 20 Jahren entwickelt hat?**

Vor 20 Jahren beschäftigten wir weltweit 1160 Mitarbeitende und erzielten einen konsolidierten Umsatz von 285 Millionen Franken. Heute erzielen wir mit 2100 Mitarbeitenden einen Umsatz von 485 Millionen Franken.





### Zur aktuellen Corona-Krise: Wie stark ist das Unternehmen von Covid-19 betroffen?

Von den 1050 Angestellten in Ibach waren 100 Leute betroffen, die Hälfte davon hatte das Virus. In Spitzenzeiten waren 270 Angestellte im Homeoffice. Im Grossen und Ganzen konnten wir dank der Disziplin der Leute, unseren eingeleiteten Massnahmen und durch Glück den gesundheitlichen Aspekt unter Kontrolle halten.

### Wie hat Victorinox bisher die Krise wirtschaftlich gemeistert?

Von Covid-19 ist die ganze Welt betroffen. Beim Tourismus, einem für uns wichtigen Kundenkanal, ist der Umsatz im Frühling 2020 um 30 Prozent zurückgegangen. Im Sommer hat er sich wieder etwas erholt, doch seit Oktober haben wir wieder rückläufige Verkaufszahlen – insbesondere beim Reisegepäck und bei den Uhren, etwas weniger bei den Taschenmessern, am wenigsten bei den Haushalt- und Berufsmessern. Über alle Sparten ist der Absatz auf 70 Prozent zurückgegangen. Durch Kurzarbeit können wir 80 Prozent davon auffangen.

### Wo gibt's Sparpotenzial?

Kostensparend wirkt sich der erheblich geringere Reiseaufwand aus. Wir merken, dass virtuelle Teamsitzungen und Meetings gut funktionieren. Sie sind effizient und zeitsparend, Kontinent übergreifend. Wir nutzen verstärkt Homeoffice und erproben neue Arbeitsmodelle. Wir schätzen genauer ab, welche Produkte in welchen Mengen wir über welche Kanäle absetzen. Vorher wurde produziert, die Überproduktion durch Lager abgedeckt. Jetzt planen wir schlanker, produzieren verstärkt aufgrund der effektiven Nachfrage.

### Was für eine Prognose geben Sie für Ihre Firma ab?

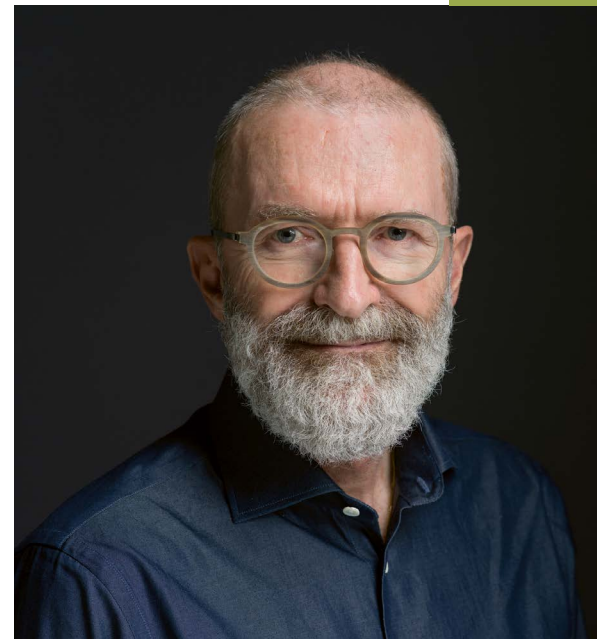
Wir hoffen, dass wir 2021 einen Teil des verlorenen Umsatzes wieder aufholen können, erwarten aber nicht, dass wir das Niveau von 2019 erreichen werden. Die Schwankungen gehen ziemlich einher im Einklang mit den Covid-Fallzahlen. Wir rechnen mit einer stufenweisen Erholung, unterbrochen mit Rückschlägen. In der Schweiz fehlen vor allem die Touristen, ein wichtiger Endkonsument. Beispielsweise in Interlaken, das stark auf asiatische Touristen ausgerichtet ist, beläuft sich der Einbruch auf 90 Prozent.

### Wie spüren die Mitarbeitenden die Krise in ihrem Arbeitsalltag?

Wir sind in der Produktion und beim Einsatz der Arbeitskräfte flexibler geworden. Unsere Angestellten sind agiler als zuvor, wodurch wir sie in anderen Bereichen einsetzen können, wenn in ihrer Abteilung die Arbeit knapp wird. Hinzu kommen die üblichen Massnahmen wie Kurzarbeit, auch für die 40 Heimarbeitenden. Im Dezember 2020 und Januar 2021 meldeten wir keine Kurzarbeit mehr an, damit die Mitarbeitenden ihre Überzeit abbauen können. Ferienvorbezug ist kein Thema. Auch vergeben wir weiterhin Aufträge an die Behinderstiftung. Schliesslich haben wir noch den Sparschäler Hersteller Zena übernommen. Diese Sparte ergänzt optimal unser Küchenmessersortiment.

### Wie verändert Corona die Arbeit bei der Geschäftsleitung?

Die Belegschaft ist verunsichert. Das ist herausfordernd für die Geschäftsleitung. Sie trifft sich wöchentlich, um flexibel auf die Herausforderungen zu agieren. Das schweisst zusam-



Robert Heinzer,  
Personalchef bei  
Victorinox

men. Vieles wird vermehrt kritisch hinterfragt: Gibt es eine bessere, einfachere, kostengünstigere Lösung? Die Krise ist eine Art Jungbrunnen.

### Kann das neue Logistikcenter in Seewen SZ die Überproduktion abfedern?

Nein, das Logistikcenter ist kein Puffer. Es ist technisch auf dem allerneuesten Stand, ein effizientes Zentrum, um alle europäischen Kunden aus einer Hand zu bedienen. Damit wurden die bisher bestehenden 14 Distributionscentren in Europa zusammengefasst. Allein an Reisegepäck haben wir 290 Bahnwagen voll aus den nun geschlossenen Zentren in Europa nach Seewen verfrachtet.

### Macht die Corona-Krise zurückhaltender bei den Investitionen?

Ja, bei den Investitionen sind wir zurückhaltender. Für uns ist aber wichtig, die richtige Balance zwischen Sparmassnahmen und Investitionen in die Zukunft zu finden.



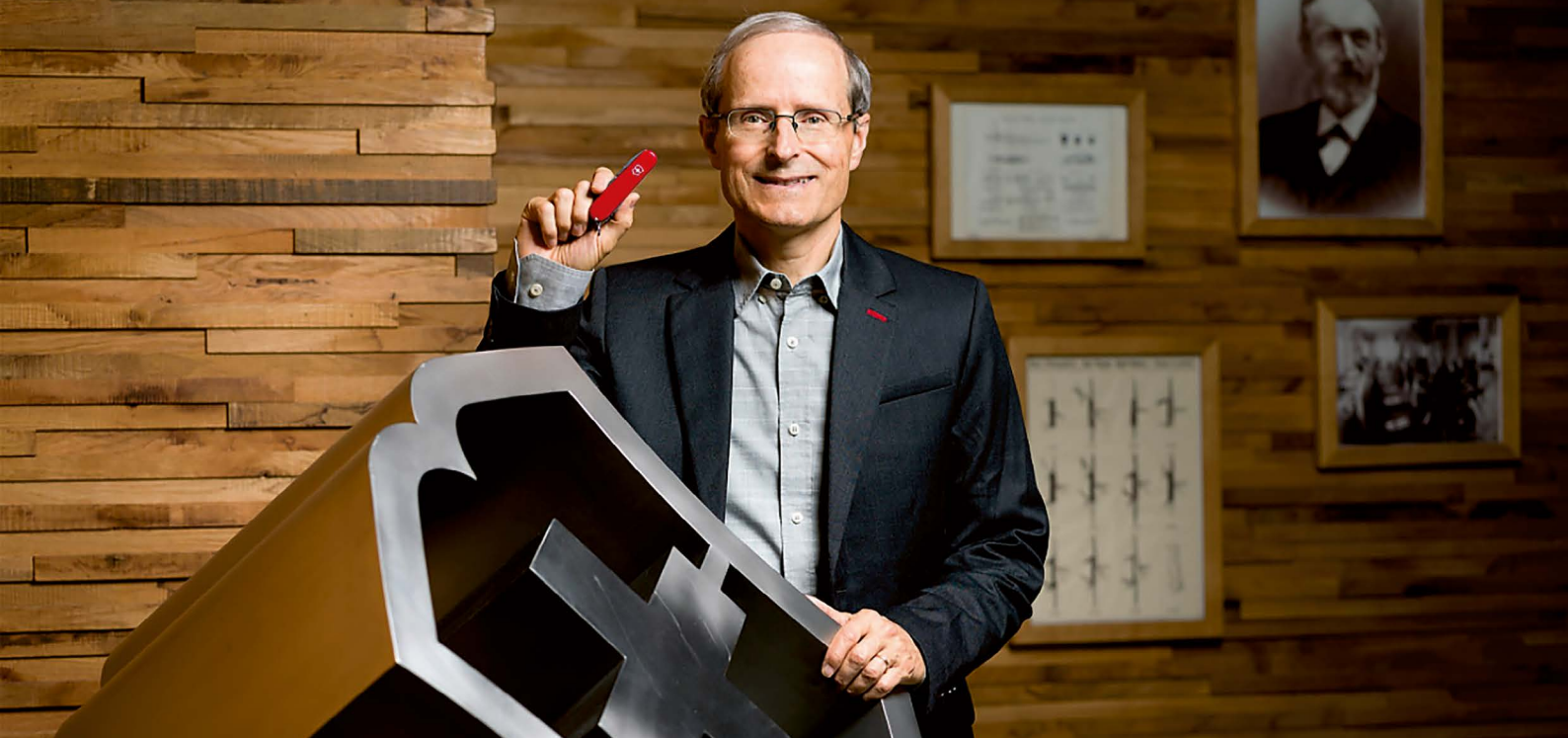
## VICTORINOX

Victorinox AG  
Schmiedgasse 57  
6438 Ibach-Schwyz  
Telefon 41 818 11 96  
www.victorinox.com









Carl Elsener, CEO der Victorinox

## «Unsere Unternehmenskultur beschenkt mich in diesen anspruchsvollen Zeiten»

Franz Steinegger

Nach dem Interview mit Robert Heinzer setzte sich Carl Elsener hinzu. Hier die Aufzeichnung des Gesprächs in direkter Rede:

«Es ist sehr herausfordernd, die Balance zu halten zwischen der Arbeit und der Gesundheit der Angestellten. Man fragt sich immer wieder: Wieviel erträgt es, um den Betrieb aufrecht zu erhalten. Wir haben gleich zu Beginn der Corona-Krise eine Task Force eingerichtet, um die Mitarbeitenden zu schützen, damit wir das Virus vom Betrieb fernhalten konnten. Eine weitere Task Force auf Geschäftsleitungsebene fokussierte sich auf die Bündelung der Kräfte.

Auch privat war es ein schweres, strenges Jahr. Ich war vermehrt präsent im Betrieb, wollte die Mitarbeitenden spüren lassen, dass ich da bin für sie. In unserer Unternehmenskultur steht der Mensch mit seinen Stärken und Schwächen im Mittelpunkt. Respekt und Vertrauen sind wichtige Säulen. Nach diesem Wertesystem versuchen wir zu leben und uns auszurichten. Jetzt habe ich erfahren dürfen, dass alles zurückkommt, dass ich von allen getragen werde in dieser nicht einfachen Zeit. Dafür bin ich unendlich dankbar – meinen Mitarbeitenden gegenüber, meiner Familie und meinen Vorfahren, die mich das gelehrt haben.

Ich bin nicht einsam, wie es oft über viele Geschäftsführer behauptet wird. Die Sicherheit, die mir früher mein Vater gegeben hat, gibt mir heute die Familie, die Geschäftsleitung und alle Mitarbeitenden. Sie tragen Verantwortung mit, denken mit und kommen am Morgen mit einer positiven Einstellung zur Arbeit. Unsere Unternehmenskultur beschenkt mich in diesen anspruchsvollen Zeiten. Alle geben ihr Bes-

tes. Im Team kann man viele schwierige Situationen besser meistern. Ich habe schon bei 9/11 gespürt, als mein Vater der Patron war: Alle haben am gleichen Strick gezogen und gemeinsam haben wir es geschafft.

Unsere Unternehmenskultur gründet auf christlichen Werten. Den ersten Tag des Arbeitsjahres beginnen wir mit einem Gottesdienst in der Pfarrkirche Ibach, wo alle eingeladen sind. Dieses Wertegerüst ging seit Bestehen der Firma durch alle fünf Generationen Elsener. Mein Grossvater liess beim Fabrikneubau 1943 neben der Abbildung vom Messerschmied den Spruch Dominus Providebit (Der Herr wird vorsorgen) in Stein meisseln. Das Christliche war immer Richtschnur für die soziale Verantwortung.»

*Die Victorinox AG ist ein unabhängiges Familienunternehmen. 90 % der Aktien gehören der Victorinox-Unternehmensstiftung. Dadurch ist der Fortbestand des Unternehmens optimal gewährleistet, zumal 90 % der erwirtschafteten Gewinne als Reserve zur Verfügung stehen. Die restlichen 10 % der Aktien befinden sich in einer gemeinnützigen Stiftung, die karitative Projekte unterstützt.*



## VICTORINOX

**Victorinox AG**

Schmiedgasse 57  
6438 Ibach-Schwyz  
Telefon 41 818 11 96  
[www.victorinox.com](http://www.victorinox.com)

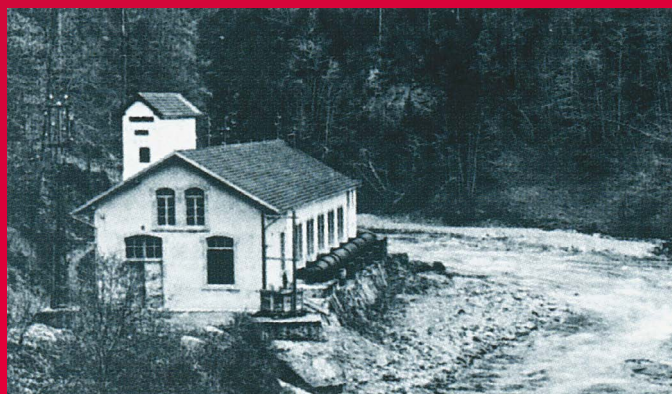


## Seit 125 Jahren Strom und Energiedienstleistungen für die Region

Die EWS AG versorgt rund 24'000 Kunden in Inner- und Oberrhonland zuverlässig mit Strom. Zusätzlich erbringt das Team Rot von EWS umfassende Dienstleistungen in den Bereichen Energie, Netze, Gebäudetechnik und Kommunikation. Das Unternehmen mit Sitz in Ibach beschäftigt 139 Mitarbeitende und bildet zurzeit 28 Lernende in sieben Berufen aus. Damit gehört EWS zu den wichtigsten Ausbildungsbetrieben in der Region.

### Schwyzer Innovationskraft

2021 feiert die EWS AG ihr 125-jähriges Bestehen. Ihre Gründung am 31. Juli 1896 verdankt sie dem Pioniergeist von drei Schwyzer Persönlichkeiten, die das Potenzial der Wasserkraft zur Stromproduktion erkannten und die Konzession für ein Kraftwerk an der Muota erhielten. In der Folgezeit begann EWS mit dem Bau ihres flächendeckenden Stromnetzes und elektrifizierte den Schwyzer Talkessel. Immer wieder bewies das Unternehmen Weitsicht und Innovationswille, etwa im Jahr 1910 mit der Anschaffung einer Dieselmotorschiffmaschine für den dringend benötigten Spitzenstrom oder 1913 mit dem Bau der Unterstation in Ibach als «Nabelschnur» zum überregionalen Verbundnetz.



Kraftwerkszentrale Wernisberg (undatiert).

### Mit Weitsicht in die Energiezukunft

EWS blickt auf eine erfolgreiche geschäftliche Entwicklung zurück. «Diesen Weg wollen wir konsequent weitergehen und unsere Kunden weiterhin mit zuverlässigen Dienstleistungen überzeugen», sagt Peter Suter, Vorsitzender der Geschäftsleitung. Heute richtet EWS ihren Fokus auf eine nachhaltige und umweltverträgliche Energieproduktion und Energienutzung. Nach wie vor bildet die Stromversorgung

das Kerngeschäft. Seit Anfang war EWS auch als Elektroinstallationsfirma tätig und etablierte sich in den letzten Jahrzehnten als gefragtes Fachunternehmen für die Stromversorgung und die Leittechnik in Infrastrukturbauten. So konnte das Team Rot bis heute zahlreiche Projekte für Kraftwerke, Tunnel sowie für das schweizerische Strassen- und Schienennetz ausführen.

### Vom «Stromer» zum Smart-Energy-Berater

Mit der Entwicklung intelligenter Technologien gewinnt die Gebäudetechnik immer mehr an Bedeutung. Die Spezialisten des Teams Rot bieten heute die gesamte Smart-Energy-Produktepalette an. Diese reicht von Solaranlagen, Speichersystemen und Wärmepumpen über Steuerungssysteme und Elektrotankstellen bis zu sicheren Datendiensten über das Glasfasernetz. «Wir werden die Chancen der Digitalisierung und der neuen Technologien optimal nutzen», erklärt Peter Suter mit Blick auf die Zukunft und ergänzt: «Wir können an unserem Hauptsitz in Ibach auf eine hochmoderne Infrastruktur zurückgreifen, die in diesem Jahr mit dem Bezug des neuen Gewerbegebäudes vervollständigt wird. EWS hat in den letzten fünf Jahren ein veritables Kompetenzzentrum für Energie und Energiedienstleistungen auf dem Diesel-Areal aufgebaut.»



## Neues Erscheinungsbild

Im Jubiläumsjahr präsentiert EWS ihr neues Erscheinungsbild. Der aufgefrischte Markenauftritt steht für die Verbundenheit zur Region wie auch für die Ambition, die kompetenteste Partnerin für Energie, Mobilität, Daten und Gebäudetechnik zu sein. Eine Anpassung gibt es beim Firmennamen: Das Unternehmen nennt sich neu «EWS AG»; auf die bisherige Bezeichnung «Elektrizitätswerk Schwyz AG» wird künftig verzichtet. Nach wie vor setzt das Unternehmen auf die Farbe Rot in ihrem Erscheinungsbild. Auf der neu gestalteten Website sind die Dienstleistungen von EWS auf einen Klick ersichtlich.

## «Wir sind bereit. Team Rot»

Der neue Auftritt von EWS stellt die Mitarbeitenden noch stärker ins Zentrum. Die Botschaft «Wir sind bereit. Team Rot» ist fortan fest mit dem Unternehmensnamen verbunden. Im Kundengespräch oder auf der Baustelle beweisen die 139 Mitarbeitenden, dass Team Rot kein Marketing-Gag ist, sondern eine gemeinsame Haltung, die zeigt, wofür EWS steht. Team Rot bedeutet Begeisterung und Fachkompetenz für die Kundenwünsche, Zuverlässigkeit, Nachhaltigkeit und Verbundenheit mit der Region.

## EWS feiert ihr Firmenjubiläum

Soweit es die Corona-Situation im laufenden Jahr zulässt, wird EWS das 125-Jahr-Jubiläum mit ihren Kunden, Mitarbeitenden und der Bevölkerung im Versorgungsgebiet feiern. Geplant ist unter anderem ein Tag der offenen Tür.

## Imagefilm «Wir sind bereit. Team Rot.»



## Das neue Erscheinungsbild von EWS



## EWS-Dienstleistungen auf einen Blick

### Energie- und Netzdienstleistungen:

- Stromprodukte
- Strom produzieren
- Kosten sparen

### E-Mobilität:

- Elektrotankstellen

### Gebäudetechnik:

- Smarthome
- Elektroinstallationen
- Schaltanlagenbau
- Telematik
- Photovoltaik
- Infrastrukturbauten
- Wärmepumpen & Boiler

### TV und Internet:

- Fiber Home
- Fiber Business

## EWS AG

Gotthardstrasse 6, 6438 Ibach

041 818 33 33, info@ews.ch, ews.ch

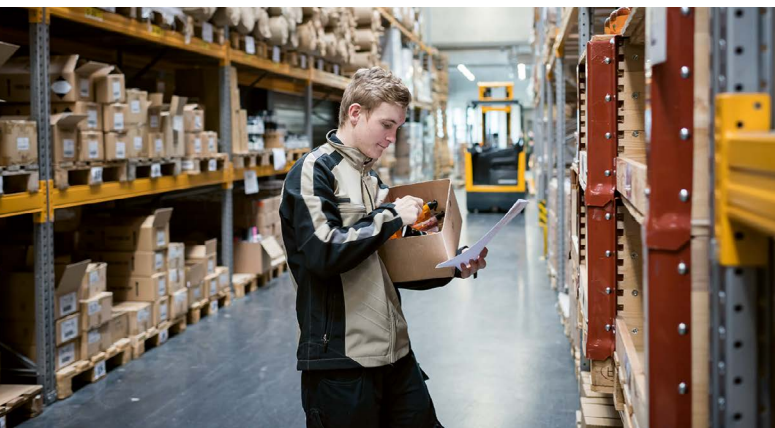


Rolf Müller  
Geschäftsführer  
BSZ Stiftung

## Auch bei Beeinträchtigung volle Eingliederung

Axel B. Bott

Die BSZ Stiftung wurde vor rund 46 Jahren von Schwyzer Politikern und Unternehmern ins Leben gerufen. Sie soll aktiv die Eingliederung von Menschen mit einer Beeinträchtigung in die Gesellschaft fördern. Das ist ihr sehr gut gelungen, die Stiftung unterhält inzwischen sechs Standorte in Brunnen, Einsiedeln, Ingenbohl, Schübelbach, Seewen und Steinen. Die Stiftung begleitet Menschen mit Unterstützungsbedarf bei einer Ausbildung in unterschiedlichen Wohnformen und mit einem breiten Angebot von Arbeitsplätzen. Besondere Anerkennung findet die Stiftung, wo sie als Dienstleister oder Produzenten für Auftraggeber aus der Wirtschaft oder der öffentlichen Hand tätig sind. Als drittgrösster Arbeitgeber im Kanton Schwyz arbeitet sie betriebswirtschaftlich selbstständig, wobei sie grundsätzlich vom Kanton Schwyz für ihre Dienstleistungen kostendeckend abgegolten wird. Die von Institutionen und Privatpersonen erhaltenen Spenden ermöglichen Innovationen im Stiftungssinn in die Zukunft. Innerhalb der Rahmenbedingungen sind komplexe arbeits-, leistungs- und sozialrechtliche Ebenen zu bewältigen. AUSLESE führte das Gespräch mit Rolf Müller, Geschäftsführer der BSZ Stiftung.



Integrierende Arbeit in der Stiftung dank Aufträgen aus der Wirtschaft.

### Wie organisiert eine Stiftung wie die BSZ ihre Personalwirtschaft?

Grundsätzlich funktioniert die BSZ Stiftung wie ein anderes Unternehmen auch. Anders sind die Personalgewinnungsprozesse. Zum einen haben wir die gewohnten Onboardingkanäle für das in der Begleitung tätige Personal. Sobald es jedoch um Arbeitsplätze für Menschen mit Unterstützungsbedarf geht, kommen weitere Akteure hinzu. Zusammen mit den jeweiligen Partnern, wie der IV-Stelle und weiteren Beratungsstellen gilt es attraktive Arbeitsangebote zu definieren. Diese müssen tagesstrukturierend wirken und ein Setting für die persönliche Weiterentwicklung oder Krisenbewältigung bieten. Diese beiden Zielgruppen werden in der Praxis namentlich unterschieden: Das Begleitpersonal sind die Angestellten, Menschen mit Unterstützungsbedarf die Mitarbeitenden. Für beide Gruppen haben wir unterschiedliche Ziele. Für unsere Angestellten wollen wir eine langfristig attraktive und moderne Arbeitgeberin sein. Mitarbeitende wollen wir so rasch wie möglich wieder im ersten Arbeitsmarkt integrieren.

### Welche Personaldienstleistungen unterstützen Sie dabei, mit welchen Institutionen arbeiten Sie im Kanton Schwyz zusammen?

Im Fokus steht die Integration. Schauen wir zurück: In Zeiten der Unternehmenspatrons wurde eine andere Form der sozialen Verantwortung gelebt. Oft gelang es, Mitarbeitenden, die auf Unterstützungsbedarf angewiesen waren, in irgendeiner Form eine Aufgabe zuzuweisen und im Unternehmen zu behalten. Dann kam die Phase der Separation. Institutionen wie die BSZ Stiftung wurden mit der Aufgabe der Beschäftigung resp. Begleitung betraut. Wir alle erleben, wie Arbeitsplätze wegrationalisiert werden. In prozessoptimierten Unternehmen steht die Leistungsanforderung und – Kompetenz im Zentrum. Gleichzeitig verlangt die UN-Behindertenrechtskonvention, die von der Schweiz ratifiziert wurde, die unmittelbare Teilhabe von Menschen mit Unterstützungsbedarf am alltäglichen Leben. Es ist deshalb eine Aufgabe an uns alle, einen Weg zu finden, damit Menschen mit Unterstützungsbedarf auch beruflich integriert werden. Dies kann nur gelingen, wenn alle Unternehmen diese gemeinsame Aufgabe erkennen und aktiv angehen.

Ich bin letzten Sommer von Basel in den Kanton Schwyz zugezogen und stelle einen grossen Unterschied fest. Der Geist der Patrons lebt hier weiter. Ich erkenne dies z. B. an der Initiative des Schwyzer Vereins Netzwerk Arbeit. Viele KMUs engagieren sich darin für eine starke Community von Arbeitgebern mit sozialer Verantwortung. Damit schaffen sie uns ein verlässliches Netzwerk. Vor so einem konkreten und verlässlichen Engagement ziehe ich den Hut.

### Was motiviert die in die Stiftung integrierten Mitarbeitenden zur Leistung und einer geregelten Arbeit?

Nicht für alle Mitarbeitenden kann im ersten Arbeitsmarkt eine Anschlusslösung erarbeitet werden. Wir haben aber auch sehr viele Mitarbeitende, die sich mit dem Unternehmen BSZ Stiftung sehr stark identifizieren und gerne und seit Langem für uns arbeiten. Unsere Herausforderung dabei ist, integrierende Tätigkeiten und Aufträge zu finden.





*Eine Win-win-Situation für alle, wenn gut geschulte und eingearbeitete Mitarbeitende im ersten Arbeitsmarkt integriert werden.*

#### **Welche spezifischen Anforderungen stellen sich dabei den Fachbetreuern, Ausbildern und Teamleitern?**

Aufträge müssen termingerecht erfüllt werden. Zugleich sind Schwankungen in Leistung und Präsenz der Mitarbeitenden normaler Alltag. Hier müssen die Angestellten äusserst flexibel die Auftragserfüllung sicherstellen und die Begleitung in Form von Gesprächen, Krisenintervention etc. wahrnehmen. Unternehmerisch können wir das abfangen, indem wir z. T. rein produktive Angestellte haben, welche die Auftragserfüllung garantieren. Diese Gesamtsteuerung ist und bleibt ein grosser Challenge.

#### **Das Erreichen einer selbstständigen und eigenverantwortlichen Arbeitsweise in der Stiftung für die Integration ist eines der Ziele. Verlassen auch Personen nach der Ausbildung und Berufspraxis die Stiftung um sich ein eigenes Leben ausserhalb zu organisieren?**

Richtig. Wenn immer möglich, wird dieser Weg beschritten. Hier möchte ich noch einmal auf unsere gesamtgesellschaftliche Verantwortung zu sprechen kommen. Eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt kann nur erfolgen, wenn Letzterer die entsprechenden Chancen bietet. Hier haben wir noch längst nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft. Wir als BSZ Stiftung müssen vermehrt als Innovatorin auftreten und neue Modelle skizzieren. Wir benötigen aber auch Partner, die offen für sozialen Fragestellungen und Antworten sind.

#### **Welche Rückmeldungen erhalten Sie von Wiedereingegliederten und involvierten Unternehmen?**

Was sich viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber am Anfang nicht bewusst sind: die Anstellung eines Menschen mit Unterstützungsbedarf ist nicht einfach „eine gute Tat“. Neues

wird gelernt, Sichtweisen dazugewonnen, der Teamgeist gestärkt, die gelebte Unternehmenskultur positiv beeinflusst. Diese Rückmeldung erhalten wir immer wieder von unseren Partnern aus der Wirtschaft. Die Mitarbeitenden wiederum werden durch eine persönlich erhaltene Chance gestärkt. Das ist nachhaltig, festigend und schlussendlich gelingende Integration.

#### **Welche Eingliederungsprojekte stehen in 2021 im Fokus?**

Was spricht dagegen, dass eine Unternehmung einen Geschäftsprozess definiert, den wir vor Ort mit unseren Leuten übernehmen? So könnte z.B. eine kleine Spedition von unseren Mitarbeitenden unter An- und Begleitung einer Fachperson im Unternehmen umgesetzt werden. Dies wäre gelebte Teilhabe, soziales Unternehmertum und gleichzeitig die Sicherstellung des Prozesses durch unser geschultes Personal. Ich bin überzeugt, dass solche Modelle Zukunft haben. In der Nordwestschweiz werden bereits kleine Filialen von Grossverteilern vollständig von sozialen Unternehmen geführt. Ich bin überzeugt, dass hier im Kanton Schwyz ein grosses Potenzial für solche Lösungen besteht und wir uns zusammen als sozial innovativer Kanton profilieren könnten. Positive Rückmeldungen von engagierten Unternehmen bestärken uns in diesen Plänen.



**BSZ Stiftung**  
Frauholzstrasse 9  
6422 Steinen  
Telefon 041 817 40 40  
[www.bsz-stiftung.ch](http://www.bsz-stiftung.ch)



**50  
JAHRE**

## Bereit für die nächsten 50 Jahre!

Bereits auf eine 50-jährige Firmengeschichte darf die Föhn Platten AG dankbar zurückblicken. 1971 im Muotathal von Beat Föhn gegründet und seit 2008 in zweiter Generation unter der Leitung von Neffe Adrian Föhn, entwickelte sich der Mitarbeiterstab und die Auftragslage konstant nach oben. Stolz sind wir auch auf unsere langjährigen Mitarbeiter/-innen, welche schon Jahrzehnte für den Plattenleger-Betrieb tätig sind. Dank Ihnen dürfen wir viel Lob und Anerkennung von zufriedenen Kunden entgegennehmen.

Unsere Kernaufgabe besteht aus dem Verlegen von Wand- und Bodenbelägen aus keramischem Material, Natur- und Kunststeinen.

Die Lehrlingsausbildung gilt als wichtiger Bestandteil unserer Firmen-Philosophie. In den vergangenen 50 Jahren wurden mehr als 120 Plattenleger/-innen ausgebildet. Mehrere Podestplätze an Schweizermeisterschaften zeugen von einer erfolgreichen Berufsbildung.

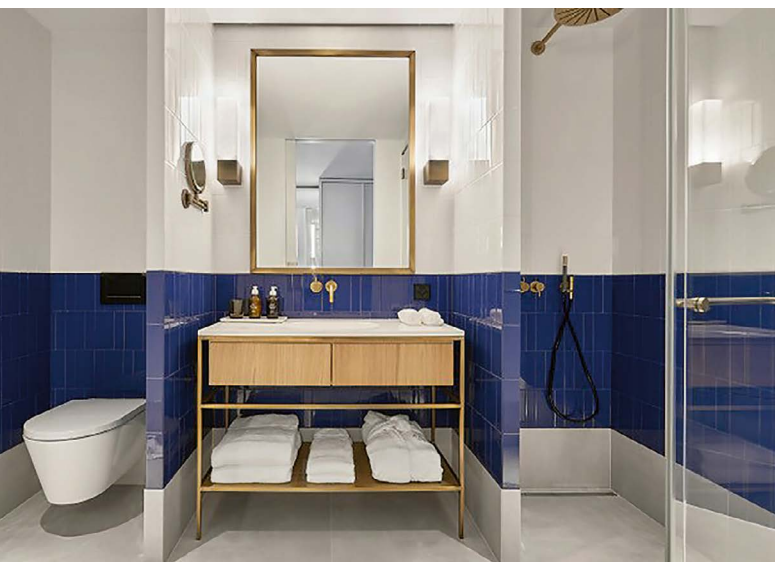
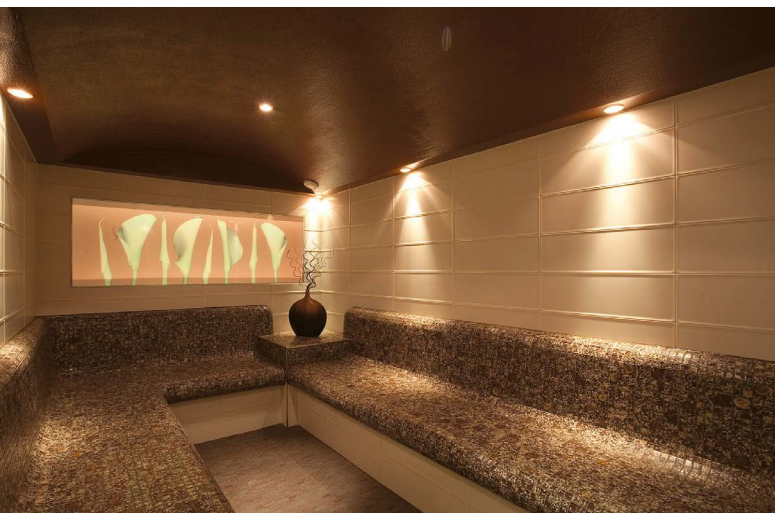
Mit unserem bestens ausgebildeten Team schauen wir erfreut auf die ausgeführten Arbeiten zurück und auch zuversichtlich in die Zukunft.

### Pensionierung

Toni Hess aus Küssnacht tritt im Jahr 2021 in den Ruhestand. 42 Jahre war er in unserer Unternehmung als Plattenleger/Ofenbauer tätig und auch viele Jahre als Bauleiter. Wir danken ihm für seinen unermüdlichen Einsatz und wünschen ihm nur das Beste für seine Zukunft.

### Mitarbeiter mit Führungsfunktion

Adrian Föhn	Geschäftsinhaber, eidg. dipl. Plattenlegermeister
Pius Betschart	eidg. dipl. Plattenlegermeister / Ausstellung
Carlo Businger	Plattenleger / Bauleitung
Markus Föhn	Plattenlegerchef mit eidg. Fachausweis
Urs Föhn	Plattenleger / Bauleitung / Autopark
Christian Gisler	eidg. dipl. Plattenlegermeister
Reinhard Kreuzer	Plattenleger / Bauleitung
Samuel Mettler	Plattenleger / Bauleitung
Marie-Louise Oberholzer	dipl. Betriebswirtschafterin HF
Karin Rüfenacht	HR Fachfrau mit eidg. Fachausweis
Sandra Schönbächler	Fachfrau Finanz- & Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis
Dieter Boll	Plattenleger / Vorarbeiter
Bruno Caveng	Plattenleger / Vorarbeiter
Edi Furger	Plattenleger / Vorarbeiter
Hans-Ueli Gisler	Plattenleger / Vorarbeiter
Richard Gisler	Plattenleger / Vorarbeiter
Remo Gwerder	Plattenleger / Vorarbeiter
Kari Lüönd	Magazin / Vorarbeiter
Erich Schelbert	Plattenleger / Vorarbeiter
Norbert Suter	Kundendienst / Vorarbeiter



*Beispiele  
ausgeführter  
Plattenbelags-  
arbeiten*



## Eckpunkte aus der Firmen-Chronik

- 1971 Firmengründung durch  
Beat Föhn in Muotathal
- 1981 **Gründung Filialen:**  
  
Brunnen / Luzern / Zug / Zürich  
Schattdorf / Muri AG
- 1984 Übernahme Franz Geisser AG  
1988 Bezug Gewerbe-Center, Brunnen  
1994 Gründung Beat Föhn AG  
2008 Firmenübernahme durch Adrian Föhn  
2016 Namensänderung auf Föhn Platten AG

## Mitarbeiterentwicklung

- 1981 6 Personen  
1991 44 Personen  
2001 48 Personen  
2011 72 Personen  
2021 80 Personen

## Referenzen

- Roche Turm, Rotkreuz • Kantonsspital, Baar • Kultur- und Kongresszentrum (KKL), Luzern • Kollegium, Schwyz
- Flughafen Dock E, Kloten • AMAG, Dübendorf • Alpamare, Pfäffikon • Swiss Holiday Park, Morschach • Alters- und Pflegeheim Roswitha, Pfäffikon • Alters- und Pflegeheim, Rubiswil, Ibach • Hotel Bürgenstock • Tierpark Goldau • ÜBB Magdalena, Rickenbach • Hallenbad, Brunnen • Hergisroosstrasse, Wollerau • Schlüsselmatte, Einsiedeln

## Über 1'000 Einfamilienhäuser, 80 Villen

- Über 850 Mehrfamilienhäuser • Über 650 Büro-, Gewerbe- und Industriebauten • Über 120 Ladenbauten (40 Migros, 25 H&M, 8 Coop, 6 Denner, 6 Aldi, div. Geschäfte im Mythen-Center und Seedamm-Center, Hornbach, etc. ) • 45 Schwimmbäder • 50 Altersheime / Betagtenzentren / Spitäler • 56 Schulhäuser / Mehrzweckhallen • 98 Restaurants / Hotels • 14 Autobahntunnels A2
- Diverse Kleinbauten und Umbauten



Beispiele von Plattenleger-Arbeiten



Emil Frey Classic Museum

Keramische Platten  
Natur- und Kunststeine  
Servicearbeiten

Ausstellung/Plattenhandel  
Reinigungs- und Pflegetechnik  
Kundenmaurer-Arbeiten



Gätzlistrasse 2  
6440 Brunnen

Tel. 041 825 61 61  
Fax 041 825 61 62

info@foehnplatten.ch  
www.foehnplatten.ch



Remo  
Di Clemente  
Rektor  
Kaufmännische  
Berufsschule  
Schwyz

## Ausbildungsstätte für Nachwuchskräfte der Wirtschaft

Axel B. Bott

**Herr Di Clemente, die Kaufmännische Berufsschule Schwyz KBS ist eine von vier Lehrwerkstätten für Nachwuchskräfte der Wirtschaft. Sie bilden Kaufleute und Detailhandelsfachleute aus und bieten Weiterbildungskurse an. Damit tragen Sie zu wichtigen Laufbahnschritten für junge Menschen und Nachwuchspotenziale für Unternehmen bei und setzen Ihren Bildungsauftrag um. Was ist Ihr Ziel, welche Fähigkeiten geben Sie Ihren Absolventen mit?**

Wir organisieren für die Ausbildungsbetriebe und die Lernenden den schulischen Teil ihrer beruflichen Ausbildung. Nebst der Aufbereitung des Lehrinhaltes und der Begleitung im Lernprozess ist es auch unsere Aufgabe, den Lernenden bewusst zu machen, dass sie in der Gesellschaft und im Beruf immer mit mehreren Feldern verknüpft sind und dass erfolgreiche Ausbildungen auf erfolgreiche Zusammenarbeit und Koordination dieser aufbauen. Es genügt nicht nur in einem Feld gut zu sein, sondern das Sich-Zurechtfinden im ganzen System macht den Erfolg aus.

**Worin liegt Ihre Unterscheidung zu den anderen drei Lehrinstitutionen?**

Die KBS und die KBL Lachen bilden Jugendliche in denselben Berufsrichtungen aus, Kaufleute und Detailhandelsfachleute sowie Assistentinnen und Assistenten im Detailhandel. Die Berufsbildungszentren in *Goldau bbzg* und *Pfäffikon bbzp* bilden Jugendliche in gewerblichen und Gesundheitsberufen aus. Alle vier Berufsfachschulen arbeiten zudem im Weiterbildungsbereich für Erwachsene eng zusammen.

**Was unterstützt die Praxis von Absolventen? Arbeiten Sie mit Partnerbetrieben der Wirtschaft zusammen?**

Die kaufmännische Ausbildung und die Ausbildung im Detailhandel sind allgemeine Ausbildungen. Die schulischen Ausbildungsinhalte sind gesamtschweizerisch in den Bildungsplänen geregelt. Darin kommen in den Aufgabenstellungen allgemeine praktische Beispiele vor. Sollten schulische Probleme auftauchen, versuchen wir durch Stützkurse Hilfe zu leisten. Die Arbeit mit den Partnerbetrieben macht vor allem die Begleitung der Lernenden im Ausbildungsprozess aus. Diese müssen lernen Schule, Arbeit und Freizeit zu koordinieren und unter einen Hut zu bringen, was nicht immer auf Anhieb klappt.

**Die besten Absolventen sind die von Anbeginn motivierten. Welches Engagement stellen Sie bei den Schülern fest?**

Das Engagement unserer Jugendlichen ist allgemein hoch. Wir hätten sonst nie eine so hohe Abschlussquote. Das heisst, dass die Jungen die Chance, die sich ihnen bietet ins Berufsleben einzusteigen, auch packen und ihre Ausbildung erfolgreich abschliessen.







### **Gibt es tendenzielle spätere Tätigkeitsvorstellungen und Talente?**

Die späteren Tätigkeitsvorstellungen sind vielfältig: Die einen bleiben im Berufsfeld und spezialisieren sich da weiter, andere wechseln den Aufgabenbereich und wieder andere bleiben in der Schule und holen die Berufsmatura nach. Dadurch öffnen sich weitere Türen für andere Berufsrichtungen.

### **Unterstützt die Wirtschaft schon im Vorfeld bevorstehenden Absolventen?**

Die Ausbildungsbetriebe bieten den Jugendlichen sicher vor Ausbildungsbeginn schon Möglichkeiten von Informationsbeschaffung oder Schnuppertage an. Während der Ausbildung unterstützen die Betriebe ihre Auszubildenden im Rahmen ihrer organisatorischen Möglichkeiten.

### **Bestehen konkrete Nachfragen nach bestimmten Abschlussgängen?**

Die Berufsmaturität für Erwachsene im Anschluss an das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis, d. h. nach der dreijährigen Ausbildung, ist intern sowie extern immer noch sehr gefragt. In letzter Zeit kommen auch Anfragen für eine Teilzeit-Berufsmatura immer mehr auf. Sollte die Anzahl Anmeldungen dafür genügen, sind wir gerne bereit, auch eine solche anzubieten.

### **Wünschen Sie sich als Rektor gerade hier eine intensivere Zusammenarbeit mit der Wirtschaft oder eine intensivere Vorbereitung durch die Schüler?**

Wir stellen fest, dass die Anmeldungen für die lehrbegleitende Berufsmaturität in den letzten Jahren abgenommen haben. Es ist schwierig, die genauen Gründe dafür herauszufinden. Wir hoffen aber, dass die Ausbildungsbetriebe weiterhin für alle Ausbildungsprofile offenbleiben und die Jugendlichen auf ihrem erreichten Niveau abholen und weiter aufbauen.

Natürlich hängt der Einsatzwille auch von den Jungen ab: Je stärker sie sich in der Orientierungsstufe aufbauen können, desto erfolgreicher sind sie in der Berufslehre.

Anzumerken ist hier, dass die Ausbildungsbetriebe seit einigen Jahren auch den Talenten aus der Talentschule die Möglichkeit bieten, eine berufliche Ausbildung zu machen, was diesen Jugendlichen auch wieder neue Perspektiven eröffnet.

### **Das Ziel eines guten Schulabschlusses ist fachliche Kompetenz, gute Noten und die Bereitschaft zur laufenden Weiterbildung. Wie stark wird Ihr Weiterbildungsangebot genutzt, nicht nur von Absolventen, sondern auch durch Berufstätige?**

Die Absolventen haben die Möglichkeit, die verschiedenen Weiterbildungsangebote zu besuchen. Sehr gefragt sind die Englischdiplome wie First oder Advanced, die aber auch für Berufstätige offen sind.

Das Weiterbildungsangebot wird immer noch sehr rege benutzt, vor allem die Sprachkurse, obwohl auch hier eine Abnahmetendenz erkennbar ist. In den letzten Jahren sind die Firmenkurse sehr beliebt geworden, sowohl im Sprachen- wie auch im Informatikbereich.

### **Wie sehr sind Absolventen auf psychologische und mentale Anforderungen im Berufsleben vorbereitet?**

Wir haben in den letzten Jahren auf kantonaler Ebene festgestellt, dass die Anzahl Jugendlicher mit psychologischen Problemen zugenommen hat. Da diese Probleme sehr komplex sind, können sie meistens nicht nur von einer Seite her gelöst werden. Der Problemlösungsprozess bedingt eine enge Zusammenarbeit aller beteiligten Gruppen.

### **Ist die Förderung des Selbstbewusstseins und einer stabilen Konfliktstabilität Teil Ihrer Ausbildungsgänge?**

Diese Themen sind im Bereich Sozialkompetenz angegliedert und die Sozialkompetenz ist immer sehr individuell entwickelt. Es gibt immer wieder Schwerpunkte im Unterricht mit dieser Thematik. Auch wenn diese theoretisch bearbeitet werden, heisst das noch lange nicht, dass der Inhalt kompetent umgesetzt und gelebt wird. Für diese Entwicklung braucht es Zeit und lebensnahe Erfahrungssituationen. Dazu genügt der Schulunterricht bei Weitem nicht, auch weil die Jungen nur ein bis maximal zwei Tage die KBS besuchen.

### **Oder wie können diese Fähigkeiten in der späteren Berufspraxis erreicht werden?**

Selbstbewusstsein und Konfliktstabilität sind Elemente einer Gesellschafts- oder Unternehmenskultur. Diese Themen können aktiv gepflegt und entwickelt werden, wenn sich die Betroffenen bewusst auch diese Entwicklungsziele gesetzt haben, im Bewusstsein, dass der Prozess dazu Zeit braucht.

### **Wie schätzen Sie die beruflichen Interessenfelder der Absolventen ein, welche Branchen und Positionen sind bevorzugt?**

Die Interessenfelder sind so vielfältig wie die angebotenen Ausbildungen oder späteren Arbeitsmöglichkeiten sowie die Persönlichkeitsstärken der Jugendlichen: Wirtschaftliche, technische und soziale Themen werden die Berufsrichtung weiterhin entscheiden.

### **Welche Wünsche haben Sie an die Wirtschaft, das die Ausbildung ergänzen könnte?**

Wir fühlen uns von der Wirtschaft sehr gut gestützt und unterstützt: Das hat uns das vergangene Jahr sehr deutlich gezeigt. Wir hoffen natürlich weiterhin, dass die Wirtschaft die Ausbildung unserer Jugend sehr hoch einordnet und Ausbildungsplätze anbietet. Vor allem hoffen wir kaufmännischen Berufsschulen, dass auch im Hinblick auf die Reform 22 die gute Zusammenarbeit weitergeführt und -entwickelt wird.



**Kaufmännische Berufsschule Schwyz**

**Kaufmännische Berufsschule Schwyz**

Riedstrasse 19, 6430 Schwyz

Telefon 041 811 25 67

[www.kbs-schwyz.ch](http://www.kbs-schwyz.ch)

# Neustart ins Berufsleben im Netzwerk für Arbeit

Axel B. Bott

**Im Jahr 2012 wurde der Verein Netzwerk Arbeit Kanton Schwyz gegründet mit dem Ziel, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies als Koordinationsstelle zwischen der IV-Stelle Schwyz und Unternehmen verschiedener Branchen im Kanton Schwyz. Das Netzwerk sorgt für einen Austausch der Arbeitgeber zum Thema berufliche Integration. In welchen Wertschöpfungsbereichen stellen Sie seit den letzten acht Jahren positive Entwicklungen fest?**

Für jede Betriebschef/-in im Kanton Schwyz ist klar: Gut ausgebildete, leistungsbereite und präzise Mitarbeitende sind DER Schlüssel zum Unternehmenserfolg. Zugleich sind aber auch alle Betriebe im Kanton Schwyz mit zwei grossen Megatrends aller entwickelten Industrie- und Dienstleistungsländer konfrontiert. Die demografische Entwicklung führt einerseits zu einem Fachkräftemangel. Es kommen weniger Menschen in den Arbeitsprozess. Und andererseits führt die Mediszialisierung von sozialen Problemen dazu, dass immer wieder Mitarbeitende aus der Arbeitswelt herauszufallen drohen. Die Arbeitgeber können aber Gegensteuer geben und sind sensibel geworden. Heute sind sich die meisten Firmen sehr bewusst, dass auch ihre Angestellten eben nicht immer voll leistungsfähig sind. Die Firmen sind heute ganz klar aufmerksamer.

## **Welche Partner unterstützen Ihren Verein?**

Der Verein Netzwerk Arbeit Kanton Schwyz hat über 110 Mitglieder. Die Firmen geben mit ihrer Mitgliedschaft zwei Zeichen: Erstens tragen sie soziale Verantwortung und zweitens macht für ein Austausch über den Tellerrand ihres Betriebes eben Sinn.

## **Welche weiteren Partner wünschen Sie sich?**

Wir bemühen uns seit Jahren, dass wir die Sicht der behandelnden Ärztinnen und Ärzte, der Psychiatrischen Dienste und Fachleute einbringen können. Weil wir eben wissen: Das Bild, dass nur ganz Gesunde richtig arbeiten können, falsch ist. Teilzeiteinsatz kann eben auch ‚therapeutisch‘ wirken. Wir möchten, dass die Medizin und die Arbeitgeber am gleichen Strick ziehen: gemeinsam für den gemeinsamen Patienten und Angestellten.

## **Wer kann alles Mitglied werden, wie kann man sich bewerben?**

Interessierte sind herzlich eingeladen, sich via [www.netzwerk-arbeit.ch](http://www.netzwerk-arbeit.ch) oder via E-Mail an [schwyz@netzwerk-arbeit.ch](mailto:schwyz@netzwerk-arbeit.ch) anzumelden. Der Jahresbeitrag ist bis zehn Mitarbeitende 50 Franken, bis 50 Mitarbeitende 100 Franken, bis 100 Mitarbeitende 250 Franken und ab 101 Mitarbeitenden dann 500 Franken.

## **Mit welchen Personaldienstleistern stehen Sie im ergänzenden Austausch?**

Netzwerk Arbeit ist kein Konkurrent für Personaldienstleister und Arbeitsvermittler. Zum Glück haben wir in der Schweiz einen liberalen Arbeitsmarkt. So gibt es private und öffentliche Beratungs- und Vermittlungsdienste. Jeder Player ist wichtig.

## **Der Nutzen einer Wiederbeschäftigung für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen ist offensichtlich. Wie profitieren die Unternehmen?**

Mehrfach! Erstens kann und muss jeder Betrieb dafür sorgen, dass nicht Menschen wegen behandelbaren gesundheitlichen Problemen, wie z. B. Burn-out, Depressionen, Unfällen usw. aus dem Betrieb rausfallen. Jeder vermeidbare Stellenwechsel kostet viel Geld und bringt keinen Mehrwert. Und zweitens sind Menschen, die eine Chance für eine Neuanstellung in einem Teilzeitpensum haben, meist sehr motivierte, treue und engagierte Teammitglieder. Ein echter Mehrwert. Als dritten Effekt kann sich die Unterstützung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen auch sehr positiv und motivierend auf gesunde Teammitglieder auswirken und die Loyalität zum Arbeitgeber verstärken.

## **Arbeitgeber profitieren. Welchen Betreuungsaufwand müssen Sie einkalkulieren?**

Auch hier möchte ich die beiden soeben erwähnten Fallkonstellationen nochmals aufgreifen. Bei einem drohenden und schleichenden Ausscheiden aus der Arbeitswelt sind es meist ‚nur‘ Gespräche. Ernste und wichtige Gespräche, bei denen jeder Arbeitgeber auch die kostenlose Begleitung durch Fachpersonen der IV-Stelle anfordern kann. Beim Neueinstieg einer Teilzeitbeschäftigten mit gesundheitlichen Handicaps ist es möglich, dass die IV-Stelle einen Einarbeitungszuschuss finanziert. Denn dort ist eine Begleitung durch die Gruppenchefin, den Vorarbeiter usw. wichtig. Das ist anspruchsvolle Personalarbeit, die sich aber langfristig auszahlt.

## **Welche Hilfen bieten Sie Unternehmen an?**

Netzwerk Arbeit ist eine Informationsplattform. Es geht um Informationen, um Austausch zwischen Betriebsinhabern und Personalverantwortlichen. Sofern Betriebe für den Arbeitsplatzverlust oder die Einarbeitung von Menschen mit Behinderungen Unterstützung brauchen können, stehen die Fachleute der IV-Stelle zur Verfügung. Sie können auch über kostenlose Beratungsangebote und finanzielle Hilfen entscheiden.

## **Welche Rückmeldungen erhalten Sie von Wiedereingegliederten und involvierten Unternehmen?**

Wer immer die berufliche Erfahrung der Personalführung gemacht hat, weiss: Es gibt unglaublich viele und schöne Momente, aber auch sehr schwierige Situationen. Gute Beispiele machen aber immer Schule, markieren wie ein Leuchtturm! Der Verein Netzwerk Arbeit möchte deshalb mit dem Anerkennungspreis CHAPEAU den Hut vor Unternehmen ziehen, die es wagen, Menschen Chancen zu geben. Zum fünften Mal konnte der Preis an einen Schwyzer Betrieb ausgerichtet werden. Im Jahr 2020 an die Firma Senn Transport AG in Seewen.





## Welche Eingliederungsprojekte haben Sie in 2021 im Fokus?

Wie ich nachher ausführen werde, hält der Verein Netzwerk Arbeit auch im Jahr 2021 mehrere höchst interessante Anlässe geplant. Eingliederung im konkreten Einzelfall ist dann eben individuell. Von der Person, vom Betrieb abhängig. Hier kann ich aber eine Zahl nennen, die den meisten Firmen im Kanton nicht bekannt ist: Die IV-Stelle Schwyz investierte zB. im Jahr 2019 über zehn Millionen Franken für die berufliche Eingliederung von Versicherten im Kanton Schwyz. Da sind zB. auch Einarbeitszuschüsse und weitere Dienstleistungen für die Arbeitgeber drin. Kurz: Wir investieren im Kanton Schwyz viel in Menschen mit gesundheitlichen Problemen. Das haben sie verdient, das macht Sinn.

## Eine Motivation für Arbeitgeber und -nehmer ist Ihr Eingliederungspreis «CHAPEAU». Welche Kriterien sollte ein Unternehmen für eine Preiswürdigkeit erfüllen?

Die Jury ist froh, dass jedes Jahr mehrere Firmen für den Anerkennungspreis nominiert werden. Als Kriterien sind wesentlich: Die Nachhaltigkeit der Eingliederung, das Engagement der Firma, die Struktur des Betriebs und das permanente Engagement im Bereich der betrieblichen Personalarbeit.

## Welche arbeits- und sozialrechtlichen Aspekte muss ein Arbeitgeber beachten?

Durch den Beitritt zum Verein Netzwerk Arbeit geht die Firma keine zusätzlichen rechtlichen Verpflichtungen ein. Wir alle erfahren Tag für Tag, dass die Unternehmen von Normen und Paragrafen zugeschüttet werden. Netzwerk Arbeit ist also kein zusätzlicher ‚Standard‘, sondern will eben Austausch und Begegnung ermöglichen, will Mut machen, Menschen mit Handicaps eine Chance zu geben. Dafür braucht es starke Chefs, engagierte Arbeitskollegen und Unterstützung nach Mass, dafür braucht es keine zusätzlichen Gesetzesbestimmungen.

## Welche Veranstaltungs- und Weiterbildungsangebote sind für das Jahr 2021 geplant?

Das Programm gestaltet sich wie folgt:

- Dienstag, 18. Mai 2021, Öffentliche Veranstaltung zum Thema *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz*
- Dienstag, 10. August 2021, *Mitgliederversammlung* mit Preisverleihung und Open Air Kino-Anlass
- Dienstag, 19. Oktober 2021, *Besuch der Zugerseeklinik* in Oberwil (nur für Mitglieder).

Unter der Homepage [www.netzwerk-arbeit.ch](http://www.netzwerk-arbeit.ch) sind alle Informationen zum Verein, zu den Anlässen und zu den Personen aufgeschaltet.



Verleihung Eingliederungspreis CHAPEAU.



Verleihung an Senn Transport AG, Seewen.



Verleihung an LIAN CHINAHARB SCHWEIZ AG in Wollerau.



**VEREIN NETZWERK ARBEIT**  
KANTON SCHWYZ, Postfach 53  
6431 Schwyz  
[schwyz@netzwerk-arbeit.ch](mailto:schwyz@netzwerk-arbeit.ch)  
[www.netzwerk-arbeit.ch](http://www.netzwerk-arbeit.ch)

Beispiel

**INSERTIONEN  
H+I-MEDIEN  
AUSLESE A4  
RÜCKSEITE  
2500.-**

**H+I-Inserat Rückseite in AUSLESE  
CHF 2'500.00**

Mit einem Inserat im Verbandsmagazin der H+I AUSLESE erreichen Sie Wirtschaftsleiter, Räte der Regierung, Amtsleiter und Führungskräfte in den Institutionen des Kantons Schwyz.

1 **IN DEN WARENKORB**

Kategorie: [Insertionen](#)

Beispiel

**HAUPT-SPONSOR  
SPENDE AN  
H+I  
20.000.-**

**H+I-Hauptsponsor werden  
CHF 20'000.00**

Mit den Sponsorbeiträgen finanziert der Hauptsponsor die interdisziplinäre Kommunikation zwischen Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Er unterstützt damit aktiv auch das regelmäßige Erstellen und Erscheinen des Verbandsmagazins AUSLESE und ihre wachsende Verbreitung und Durchdringung der Schwyzer Wirtschaft. Weitere Informationen unter [www.h-i-sz.ch](http://www.h-i-sz.ch)

1 **IN DEN WARENKORB**

Kategorie: [Sponsoring](#)

## Warum es sich lohnt, in den H+I-Medien zu inserieren oder eine Publireportage zu schalten

### AUSLESE-Inserenten erreichen ein ausgewähltes Zielpublikum mit hoher Kunden- und Leistungsrelevanz

Ihre Insertion oder Ihre Publireportage kommen immer gut an, weil Ihre Empfänger jede Seite aufmerksam lesen und verarbeiten. Der Inhalt des Magazins ist auf die Informationsbedürfnisse der Wirtschaftsführer abgestimmt. Mit Ihrer Insertion oder Ihrer Publireportage fallen Sie auf. Preise gültig ab 1. 1.2021.

- **Inserat 1/8-Seite in AUSLESE oder Website oder E-Newsletter.** Printformat quer 103 x 70 mm, plus ringsum 3 mm Beschnitt, 4C, PDF oder JPG 300 dpi, **CHF 450.00\***  
Online Format quer 1200 x 1000 px. **CHF 450.00\***
- **Inserat 1/4-Seite in AUSLESE.**  
Hochformat 103 x 148 mm  
plus ringsum 3 mm Beschnitt, 4C, PDF oder JPG 300 dpi, **CHF 900.00\***  
  
Querformat 210 x 70 mm, plus ringsum 3 mm Beschnitt, 4C, PDF oder JPG 300 dpi, **CHF 900.00\***
- **Inserat 1/2-Seite in AUSLESE**  
Querformat 210 x 148 mm, plus ringsum 3 mm Beschnitt, 4C, PDF oder JPG 300 dpi, **CHF 1500.00\***  
  
Hochformat 103 x 297 mm, plus ringsum 3 mm Beschnitt, 4C, PDF oder JPG 300 dpi, **CHF 1500.00\***
- **Inserat 1/1-Seite in AUSLESE Rückseite,** Format A4 hoch, 297 x 210 mm, plus ringsum 3 mm Beschnitt, 4C, PDF oder JPG 300 dpi, **CHF 2500.00\***

### Publireportage in AUSLESE, inkl. Beilage, Format A4

Publireportage 1 Seite A3 quer, 7000 Zeichen inkl. Leerschläge plus bis zu 4 Fotos und Ihr Logo, **CHF 2500.00\***, Druckspiegel pro Seite A4 hoch 297 x 210 mm plus ringsum 3 mm Beschnitt,

Satzspiegel jeweils zum Bund und zum Aussenrand je 20 mm, nach oben je 20 mm und nach unten je 15 mm. 30 % Rabatt bei Anlieferung druckfertige Vorlage als PDF.

Beilage Format A4, Verteilauflage 500 Ex. an Mitglieder und VIPs. Termin Beilage frei wählbar innerhalb der Erscheinungstermine.

\* zzgl. 7,7 % MwSt.

### Redaktions- und Inserateschluss AUSLESE 2021:

- Maiausgabe 20. April 2021
- Juliausgabe 20. Juni 2021
- Septemбераusgabe 20. August 2021
- Novemбераusgabe 20. Oktober 2021

Ihr Inserat oder Ihre Publireportage bestellen Sie einfach und direkt beim H+I-Medien- und -sponsoring-partner: [www.symedya.com/shop](http://www.symedya.com/shop).

## Spenden Sie für den H+I und fördern Sie mit uns ein kompetentes Wirtschaftsnetzwerk

### Der H+I vernetzt und vervielfältigt Bekanntheitsgrad, Wirtschaftsleistung und Know-how

Mit Ihrer Spende profitieren Sie vom konsequenten Ausbau unseres Expertennetzwerks für noch mehr Produktivität im Kanton Schwyz. Ihre Spende fördert die politische Arbeit Ihres H+I sowie die Kommunikation für eine liberale und starke Wirtschaftspolitik. Sie sichern mit Ihrer Spende den Wirtschaftsstandort des Kantons Schwyz.

Ihren Sponsorenbeitrag platzieren Sie einfach und direkt beim H+I-Medien- und -sponsoringpartner: [www.symedya.com/shop](http://www.symedya.com/shop).

Die Symedya.com GmbH setzt sich nach eingegangener Bestellung persönlich mit Ihnen in Verbindung. Sie erhalten eine autorisierte Bestätigung, Abrechnung oder Spendenquittung.





Der Schwyzer  
Wirtschaftsverband

# AUSLESE

DIE WIRTSCHAFTSZEITSCHRIFT MAI 2021



**Arbeitsmodelle** • Welche effizienten Arbeitsmodelle setzen sich durch? Welche Team- und Organisationsformen gewährleisten nachhaltige Produktivität? Wo ist Outplacement von Mitarbeitern in neue Positionen von Vorteil? Wie gelingt Weiterbildung und Mitarbeiterqualifizierung? Weshalb eine anhaltende Mitarbeitermotivation ist sich lohnt.

**Arbeitsmodelle** • Welche effizienten Arbeitsmodelle setzen sich durch? Welche Team- und Organisationsformen gewährleisten nachhaltige Produktivität? Wo ist Outplacement von Mitarbeitern in neue Positionen von Vorteil? Wie gelingt Weiterbildung und Mitarbeiterqualifizierung? Weshalb eine anhaltende Mitarbeitermotivation sich lohnt.

**Redaktionsschluss AUSLESE, Ausgabe Mai 2021, ist der 20. April 2021!**

MEDIA + PRINT  
**TRINER**

Triner AG | Schmiedgasse 7 | 6431 Schwyz | [www.triner.ch](http://www.triner.ch)

In *Schwyz* zuhause.



[andreas.kuemin@kuemin-group.ch](mailto:andreas.kuemin@kuemin-group.ch)

**H+I-Präsident**

Andreas Kümin  
Mc PaperLand  
Betti 52  
8856 Tuggen SZ  
Tel. 055 465 66 66  
Fax 055 465 66 67



**Verantwortlich für den Inhalt  
H+I-Kommunikation**

Ivo Huber  
Tulux AG  
Tödistrasse 4  
8856 Tuggen SZ  
Tel. 055 465 60 00  
Fax 055 465 60 01  
[info@tulux.ch](mailto:info@tulux.ch)  
[www.tulux.ch](http://www.tulux.ch)



**H+I-Geschäftsführer**

H+I – Der Schwyzer  
Wirtschaftsverband  
Geschäftsstelle  
Christian Grätzer  
Herrngasse 14  
6430 Schwyz  
Telefon 041 819 60 60  
[info@h-i-sz.ch](mailto:info@h-i-sz.ch)  
[www.h-i-sz.ch](http://www.h-i-sz.ch)

**Sekretariat**

**Wirtschaftswochen**  
Georges Kaufmann  
G. Kaufmann + Sohn  
Rietbrunnenstrasse 15  
8808 Pfäffikon SZ  
Tel. 079 420 27 58  
[axa@kconsult.ch](mailto:axa@kconsult.ch)



**Redaktionsleitung,  
Produktion, Koordination  
Sponsoring**

Symedya.com GmbH, Verlag  
Axel B. Bott  
Fällmisstrasse 12  
8832 Wilen b. Wollerau SZ  
Tel. 055 410 46 91  
Fax 055 410 47 91  
[info@symedya.com](mailto:info@symedya.com)  
[www.symedya.com](http://www.symedya.com)



**Freier Redaktor**

Franz Steinegger  
Tel. 078 649 47 12  
[Franz.Steinegger@gmx.ch](mailto:Franz.Steinegger@gmx.ch)

**Druckerei**

Triner AG, 6431 Schwyz  
[www.triner.ch](http://www.triner.ch)

**Sponsoren dieser Ausgabe**

- CONVISA • Victorinix
- Föhn Platten AG • EWS
- Schwyz-Infra.ch • Triner
- Mc PaperLand

Alle Rechte © 1.3.2021:  
H+I – Der Schwyzer Wirtschaftsverband

Die Textbeiträge und Fotos wurden sorgfältig erstellt. Die Redaktion übernimmt jedoch keine Haftung für Text- oder Abbildungsfehler. Das gilt auch bei Bild- und Textinhalten Dritter.



# Personalwirtschaft mit Herz.

Andreas Kümin, Verwaltungsrat der  
Kümin Group und von Mc PaperLand:  
«Personalführung ist uns auf Grundlage  
guter Arbeitsbedingungen und Vertrauen  
vor allem eine Herzensangelegenheit...»



**Mc PaperLand**  
Papeterie- und Bürofachmarkt  
[www.mcpaperland.ch](http://www.mcpaperland.ch)