

# Rechenschaftsbericht 2022





## Die Kraft der dualen Ausbildung.

Die Hans Huber Stiftung setzt sich dafür ein, dass die Berufslehre auch zukünftig ihre Kraft entfaltet – und zwar damit:

- Nationaler Bildungspreis
- Anerkennungspreis
- Förderpreis
- Workshops
- Fachbücher

**Interessiert an unseren Preisen,  
Büchern und Workshops?**

**Mehr auf:  
[www.hanshuberstiftung.org](http://www.hanshuberstiftung.org)**

## «Arbeitsmarkteintritt und Einkommen»

Die Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) hat anfangs März 2023 den alle vier Jahre erscheinenden nationalen Bildungsbericht der Schweiz an Bund und Kantone übergeben und auf rund 400 Seiten aktuelles Wissen über das Bildungssystem Schweiz und dessen Leistungsfähigkeit über alle Bildungsstufen hinweg präsentiert.

Für Bund und Kantone ist der bereits vierte Bildungsbericht Schweiz wiederum ein zentrales Produkt des Bildungsmonitorings, um den Verfassungsauftrag gemäss Art. 61a Abs. 1 der Bundesverfassung zu erfüllen, wonach sie gemeinsam für eine hohe Qualität und Durchlässigkeit des Bildungsraums Schweiz sorgen. Während die obligatorische Schule ausschliesslich in der Kompetenz der Kantone liegt, sind die Zuständigkeiten im nachobligatorischen Bereich zwischen Bund und Kantonen aufgeteilt.

Auf Basis aktueller Daten und Forschungserkenntnisse können so wichtige Schlüsse für die Weiterentwicklung des Schweizer Bildungssystems gezogen werden, wobei sich der Bildungsbericht nicht nur an Bildungspolitik und -verwaltung richtet, sondern auch an eine interessierte Öffentlichkeit sowie an Forschende.

Der diesjährige Teilbericht zum Eintritt in den Arbeitsmarkt befasst sich unter anderem mit den Chancen nach der beruflichen Grundbildung und den gegebenen Aufstiegsmöglichkeiten. So soll die Integration in den Arbeitsmarkt den Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung vergleichsweise gut gelingen, dies gilt insbesondere für jene, die eine Lehre im dualen, betrieblichen System absolviert haben. Nach der Lehre findet die überwiegende Mehrheit der Lernenden eine passende Arbeitsstelle.

### Persönlichkeitsmerkmale

Dabei haben neben dem Ergebnis der Lehrabschlussprüfung auch Persönlichkeitsmerkmale einen Einfluss auf den individuellen Erfolg beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Lernende zum Beispiel, die gegenwärtige Ereignisse stärker gewichten als zukünftige (sog. «present bias»), haben kurz vor dem Lehrabschluss tendenziell häufiger keine Arbeitsstelle oder keine weiterführenden Ausbildungspläne. Zwischen den Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Grundbildung lassen sich bereits kurz nach dem Eintritt in den Arbeitsmarkt signifikante Einkommensunterschiede beobachten vgl. Grafik 1 (Orig. 154). Diese zeigen sich in Abhängigkeit vom Typus der Ausbildung, wobei sich die Differenzen über die Jahre noch vergrössern.

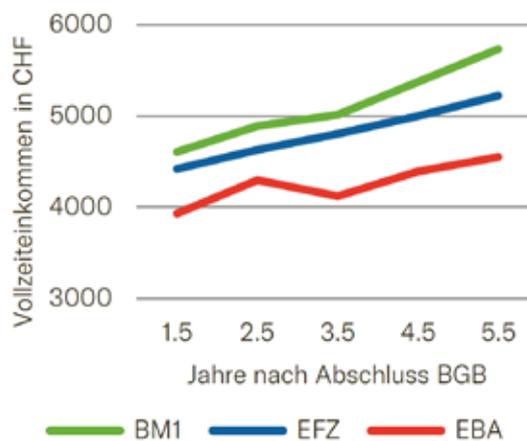
Ein Teil der Einkommensunterschiede lässt sich damit erklären, dass die Anforderungen an die kognitiven Kompetenzen zwischen den Berufsabschlussstypen divergieren. Zusätzlich haben die Ausbildungscharakteristika der einzelnen Berufe einen Einfluss auf das Einkommen.

### Einkommensunterschiede

So haben Personen in Berufen mit einem hohen Anteil an berufsspezifischen Kompetenzen und mehr Ausbildungszeit im Ausbildungsbetrieb eher höhere Anfangseinkommen; Personen in Berufen mit einem grossen Anteil an allgemeinbildenden Kompetenzen hingegen erzielen eher im Verlauf ihrer Arbeitsmarktkarriere höhere Einkommen. Grösser als die Einkommensdifferenzen zwischen den Berufen sind aber die individuellen Unterschiede, also die Einkommensunterschiede von Personen, die dieselbe Berufslehre abgeschlossen haben. Zwischen diesen Differenzen und den individuellen Merkmalen der Lernenden vor Lehrbeginn gibt es einen Zusammenhang.

## 1 Einstiegseinkommen nach Abschluss einer Berufslehre

Nach Typus der Lehre  
Daten: BFS (2021e)



### Lesebeispiel

Die kognitiven Kompetenzen für einzelne berufliche Grundbildungen sind auch für die unterschiedlichen Einstiegseinkommen nach der Abschlussprüfung verantwortlich. So erzielen Absolventinnen und Absolventen einer dreijährigen Grundausbildung (EFZ) gegenüber ihren Berufskolleginnen und -kollegen mit einer zweijährigen Grundausbildung (EBA) im Durchschnitt einen 10% bis 15% höheren Monatslohn. Im späteren Berufsleben verstärken dann nachgefragte Persönlichkeitsmerkmale wie «Pünktlichkeit» oder «Beharrlichkeit» die Lohnschere weiter.

**KÄRCHER**



# STARK. STÄRKER. SUPERKLASSE.

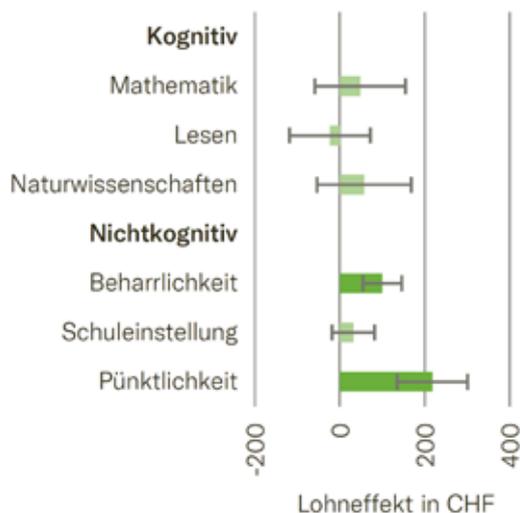
Die neuen Kärcher Hochdruckreiniger der HD-Superklasse erfüllen höchste Anforderungen und Ergonomiestandards. Robustheit, Langlebigkeit und Wartungsfreundlichkeit sorgen für ausdauernde Performance. Jetzt ins Sortiment aufnehmen! [kaercher.ch](https://www.kaercher.ch)



## 2 Einkommenseffekte von kognitiven und nichtkognitiven Kompetenzen

Einkommenseffekte und 95%-Konfidenzintervall; hellgrün dargestellte Effekte sind statistisch nicht signifikant unterschiedlich von Null.

Daten: SEATS; Berechnungen: SKBF



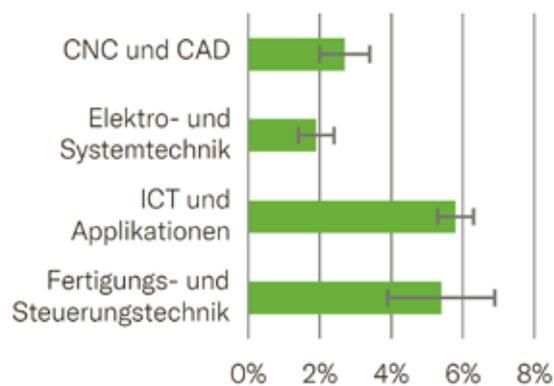
### Lesebeispiel

Personen, die angeben, nie zu spät in die Schule gekommen zu sein, haben ein um 218 CHF höheres Einstiegseinkommen als ihre gleichgeschlechtlichen Berufskolleginnen und -kollegen mit denselben Kompetenzen.

## 3 Einkommenseffekte digitaler Kompetenzen

Einkommenseffekte und 95%-Konfidenzintervall

Daten: Kiener et al. (2022)



### Lesebeispiel

Personen mit EFZ-Abschluss in Berufen, deren Bildungsplan das Kompetenzbündel «CNC und CAD» enthält, haben um 2,7% höhere Einkommen als die Personen in allen anderen Berufen. Bei diesem Kompetenzbündel enthalten die Bildungspläne beispielsweise Kompetenzen wie CNC, Fertigungstechnologie, CAD, Fertigung, Dokumentation, Materialplanung, Testen und Qualitätskontrolle.

Während kognitive Fähigkeiten die Wahl des Berufes und des Ausbildungstypus und somit indirekt auch die Einkommen beeinflussen, haben sie keine Erklärungskraft hinsichtlich der Einkommensunterschiede zwischen Personen des gleichen Lehrberufes.

### «Pünktlichkeit» und «Beharrlichkeit»

Bei nichtkognitiven Kompetenzen sieht dies anders aus. Schülerinnen und Schüler, die sich schon in der obligatorischen Schulzeit als pünktlich und beharrlich bewertet haben, verdienen nach Lehrabschluss signifikant mehr als ihre Berufskolleginnen und -kollegen vgl. Grafik 2 (Orig. 155). Dies ist ein deutlicher Hinweis auf die langfristige Bedeutung der sich schon im Kindesalter manifestierenden Persönlichkeitsmerkmale, nicht nur für den Bildungs-, sondern auch für den Arbeitsmarkterfolg.

Der nationale Bildungsbericht verdeutlicht einmal mehr, wie wichtig grundlegende Persönlichkeitsmerkmale für eine individuelle Berufskarriere sind. Diese wichtigen Persönlichkeitsmerkmale in Verbindung mit eigentlichen «Marathon-

qualitäten» einer Person, sich also nicht gleich bei einem ersten beruflichen Misserfolg entmutigen zu lassen, stellen die grundlegende Basis für ein erfolgreiches Berufsleben dar. Dass die technologische Entwicklung und die dynamische Digitalisierung sich immer stärker auf die vom Schweizer Arbeitsmarkt nachgefragten Berufe und Kompetenzen auswirken, sei hier an dieser Stelle nur am Rande ergänzend erwähnt vgl. Grafik 3 (Orig. 156).

Quelle und Grafiken: Nationaler Bildungsbericht Schweiz 2023

Weitere ausführliche Informationen unter:

<https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen>

[www.skbf-csre.ch/bildungsbericht](http://www.skbf-csre.ch/bildungsbericht)



## Neue Detailhandelslehre «verkauf 2022+» praxisgerecht vorgestellt!

Anlässlich des Nationalen Bildungstages vom 29. September 2022 in der Messe Luzern, gemeinsam organisiert von der Förderstiftung polaris und Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt, interessierte sich die Rekordzahl von über 180 Bildungsinteressierten und Auszubildenden für die Neuerungen der Detailhandelsausbildung «verkauf 2022+». Die aus der ganzen Schweiz angereisten Auszubildenden und Bildungsverantwortlichen konnten dank einer professionellen Simultanübersetzung den praxis- und branchenbezogenen Ausführungen des Leiters Berufsbildung, Danilo Pasquinelli, sogar in der eigenen Muttersprache beiwohnen.



Christian Fiechter, Präsident der Förderstiftung polaris

In seiner Begrüßungsrede äusserte sich Christian Fiechter, Präsident der Förderstiftung polaris, hoch erfreut über die diesjährige Rekordzahl von über 180 Teilnehmenden. In seinen Einführungsworten begrüßte er den Referenten, Danilo Pasquinelli, Leiter Berufsbildung Swissavant, mit dem Hinweis, dass dieser per Ende Januar 2023 in den wohlverdienten Ruhestand gehen wird. Gleichzeitig stellte er als dessen designierten Nachfolger Fabian Wyss vor, der seine Aufgaben als Leiter Berufsbildung bei Swissavant anfangs Oktober 2022 auf der Geschäftsstelle in Wallisellen aufnehmen wird.

Im Anschluss an die offiziellen Begrüßungsworte von Christian Fiechter übernahm Danilo Pasquinelli die praxisbezogene Präsentation zu den verschiedenen Themen und Neuerungen im Rahmen der reformierten Detailhandelslehre («verkauf 2022+»).

Er informierte über die grundsätzlichen Veränderungen, die neue und digitale Organisation der überbetrieblichen Kurse (üK) sowie über die entsprechenden Online-Tools zur Erleichterung der anspruchsvollen Aufgaben der Berufsbildenden.

Gewohnt eloquent und souverän führte Danilo Pasquinelli durch die nicht immer ganz einfachen Bildungsthemen, die bei den Bildungsverantwortlichen und Auszubildenden auf

grosses Interesse stiessen, aber gleichzeitig auch viele Fragen aufwarfen, welche direkt vor Ort an Danilo Pasquinelli gestellt werden und somit die allgemeine Verunsicherung zur neuen Berufslehre im Detailhandel beseitigen konnten.

### Wandel als Chance und Herausforderung

Zum Einstieg skizzierte Pasquinelli den Werdegang der Reform. Er betonte dabei ausdrücklich das gute Funktionieren der bestehenden Berufsbildung: «Wir stellen Bewährtes nicht einfach auf den Kopf. Die Reform verstärkt, ergänzt und aktualisiert vielmehr erprobte Inhalte, um diese zeitgemäss und praxisorientiert zu vermitteln.» Pasquinelli berichtete von vier – wenn man so will «traditionellen» – Handlungskompetenzbereichen (a bis d) und von zwei neuen Schwerpunkten (e und f). Beibehalten will man den professionellen Umgang mit Kunden (Handlungskompetenzbereich a: Gestalten von Kundenbeziehungen) und eine hochstehende Betreuung des gesamten Angebots (b: Bewirtschaften und Präsentieren von Produkten und Dienstleistungen). Ebenso bleiben die interne und externe Fachausbildung (c: Einbringen und Weiterentwickeln von Produkte- und Dienstleistungskennntnissen) sowie eine lebendige Kommunikation und Verantwortung (d: Interagieren im Betrieb und in der Branche) als Handlungskompetenzbereiche auf dem bildungspolitischen Wunschzettel. Zumindest in dieser expliziten Ausformulierung neu ist das Betreuen, Überraschen und Verwöhnen der Kundschaft (e: Gestalten von Einkaufserlebnissen) sowie die Pflege des Online-Shops als mittlerweile unverzichtbaren Kanal (f: Betreuen von Online-Shops). Die vier erstgenannten Handlungskompetenzbereiche (a bis d) gelten für Fachleute EFZ und Assistent\*innen EBA des Detailhandels gleichermaßen. Einer der beiden Schwerpunkt-Handlungskompetenzbereiche e und f (Einkaufserlebnisse und Online-Shops) wird wahlweise ausschliesslich von den Absolvent\*innen der dreijährigen EFZ-Ausbildung erarbeitet.

### «Hohe Schule des Verkaufens»

Das «Gestalten von Einkaufserlebnissen» (Handlungskompe-



tenzbereich e) ist eine neu definierte Disziplin im Mehrkampf um Marktanteile und stabile Umsätze. Was ist damit gemeint? Die jungen Menschen sollen in der Lage sein, anspruchsvolle Kundenbegegnungen konstruktiv und fruchtbar zu arrangieren. Die Gesprächsführung auf hohem Niveau ist hier das Thema. Weiter sollen sie produkt- und dienstleistungsorientierte Erlebniswelten kreieren können. Und sie sollen zudem eine verlässliche Hilfe bei Kundenanlässen, Verkaufspromotionen oder Messeauftritten sein. Im Idealfall können sie diese sogar selbstständig vorbereiten und durchführen. Hier geht es also um die «hohe Schule des Verkaufens» im persönlichen Kundenkontakt. Die betriebliche Ausbildung bei Kompetenz (e) findet auf der Verkaufsfläche, im Büro und im Lager statt. – Mindestens ebenso wichtig ist die «Betreuung von Online-Shops» (Handlungskompetenzbereich f). Mindestens ebenso wichtig ist die Betreuung von Kundinnen und Kunden in Online-Shops. Mit dem Schwerpunkt «Online-Shops» erhalten die Lernenden einen Einblick in die Artikeldatenpflege, die Auswertung von Onlineverkäufen und des Kundenverhaltens sowie der gepflegten Warenpräsentation.

Diese Wahlmöglichkeit berücksichtigt wie bisher unterschiedliche Unternehmensgrößen und -charakteristika sowie persönliche Neigungen der Lernenden. Im Schwerpunkt «Einkaufserlebnisse» (e) lässt sich durchaus eine Vertiefung der bisherigen Ausbildungsrichtung «Beratung» erkennen. Der Schwerpunkt «Online-Shops» hingegen ist neu. Die Lernenden mit diesem Schwerpunkt sind im 3. Lehrjahr während sechs bis neun Monaten nicht mehr auf der Verkaufsfläche oder im Lager tätig, sondern arbeiten sich im Backoffice in die digitalen Geschäftsaufgaben ein.

#### Schwerpunkt «Gestalten von Einkaufserlebnissen»

Im Anschluss an diese Kernaussagen wies Danilo Pasquinelli darauf hin, dass sich im Vergleich zur bisherigen Ausbildung prinzipiell gar nicht so viel ändern wird, weil die bisherigen Lernenden über identische Kompetenzen und Fähigkeiten verfügen mussten und in der neuen (reformierten) Detailhandelsausbildung mit Fokus Handlungskompetenz diese Fähigkeiten lediglich neu umschrieben wurden. Diese Aussage führte unter den anwesenden Berufsbildenden und Ausbildungsverantwortlichen zu einer spürbaren Erleichterung, weil viele Ausbildungsbetriebe den gedanklichen Zugang zur neuen Detailhandelslehre «verkauf 2022+» mit der handlungskompetenz-orientierten Ausbildung offenbar noch nicht gefunden haben.

Gleichzeitig wies er darauf hin, dass der grösste Teil aller knapp 5000 neuen Lehrverhältnisse für die neue Ausbildung im Schwerpunkt «Gestalten von Einkaufserlebnissen» zu finden sind und aktuell lediglich ein schweizweit marginaler Anteil von 8–10 Ausbildungsplätzen im Schwerpunkt «Betreuen von Online-Shops»(!) angeboten werden.

Die Gründe für die tiefe Anzahl an neuen Lehrverhältnissen im Schwerpunkt «Betreuen von Online-Shops» begründete Pasquinelli in den aktuell mangelnden Möglichkeiten bei den Ausbildungsbetrieben, die Lernenden in dieser Disziplin überhaupt marktadäquat ausbilden zu können.

#### Neue Strukturen bei den üK

Im zweiten Teil seiner Präsentation nahm Pasquinelli Bezug auf die überbetrieblichen Kurse (üK) als ein wichtiger wie wesentlicher Lernort in der Schweizer Berufsbildungswelt. Er erläuterte kurz, wie die überbetrieblichen Kurse von Swissavante neu organisiert sind, was zukünftig an Veränderungen auf die ►►

Lernenden und die Lehrbetriebe zukommt und wie das in den überbetrieblichen Kursen umzusetzen ist.

Als wesentliche Änderungen im Vergleich zur bisherigen Ausbildung erwähnte Danilo Pasquinelli die Anzahl üK-Tage, die bei der dreijährigen EFZ-Ausbildung von bisher 10 auf neu 14 üK-Tage und bei der zweijährigen Ausbildung Assistent\*innen EBA von bisher 8 auf 10 üK-Tage erhöht wird.

Im Bereich der Vermittlung von Handlungskompetenzen und Produktekenntnissen der jeweiligen Branche informierte Pasquinelli, wie diese Stoffvermittlung zukünftig in den überbetrieblichen Kursen im Bildungszentrum in Lostorf/SO vorgesehen ist.

Auch bei diesem Thema konnte Pasquinelli die verantwortlichen Berufsbildenden beruhigen, weil Swissavant bereits in der Vergangenheit im Rahmen einer praxisorientierten Wissensvermittlung die handlungskompetenz-orientierte Schulung weitgehend umgesetzt hat und somit für die Lernenden in der Stoffvermittlung keine wesentliche Veränderung stattfinden wird, was von den Bildungsverantwortlichen wohlwollend zur Kenntnis genommen wurde.

### Zwei zusätzliche üK-Tage

Bezüglich der neuen Struktur der überbetrieblichen Kurse wies Pasquinelli darauf hin, dass im ersten Ausbildungsjahr neu insgesamt 6 üK-Tage zu absolvieren sind, gefolgt von 4 üK-Tagen im zweiten Jahr und abschliessend im dritten Lehrjahr nochmals 4 Tagen. Diese insgesamt 14 üK-Tage bei der dreijährigen Ausbildung beziehungsweise total 10 üK-Tage bei der zweijährigen Ausbildung werden wie bisher durch Swissavant als Trägerorganisation der vier Ausbildungs- und Prüfungsbranchen organisiert und durchgeführt. Beim Schwerpunkt «Online-Shops» wies Pasquinelli explizit darauf hin, dass die Federführung zur Organisation nicht bei Swissavant liegt, sondern von der Dachorganisation «Bildung Detailhandel Schweiz» (BDS) angeboten und umgesetzt wird.

### Fallnote als Novum im Qualifikationsverfahren

Das neue Qualifikationsverfahren besteht dem Grundsatz nach aus drei Teilbereichen, wie Danilo Pasquinelli detailliert ausführte.

Der erste Teil besteht aus Erfahrungsnoten, im zweiten Teil werden dann die Kompetenzen im Betrieb und in der Berufsschule

geprüft und im dritten Teil werden diese Kenntnisse entsprechend gewichtet.

Die Erfahrungsnoten aus den drei Lernorten Betrieb, Berufsschule und überbetriebliche Kurse werden zu 30% für das Qualifikationsverfahren übernommen. Die betriebliche Abschlussprüfung im Ausbildungsbetrieb wird ebenfalls mit 30% gewichtet, wobei hier zu beachten ist, dass als Novum beim Qualifikationsverfahren (QV, früher LAP) die praktische Prüfung im Betrieb (Verkaufsgespräch EFZ 90 Minuten, EBA 60 Minuten) neu als Fallnote bewertet wird. Das bedeutet, dass die Lernenden in ihren angestammten Bereichen – der Kundenberatung und im Verkauf – mindestens die Note 4,0 erreichen müssen.

**Damit gilt neu: Mit einer Praxisnote unter 4,0 gilt die gesamte Prüfung und somit das Qualifikationsverfahren als nicht bestanden!**

Im Bereich der schulischen Abschlussprüfungen zu den Themen Berufskennnisse und Allgemeinbildung wurde eine Gewichtung von insgesamt 40% definiert.

### Swissavant ist digitaler Vorreiter

«Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt hat als strategischer Vordenker im Schweizer Detailhandel bereits seit Jahren die Digitalisierung in der Berufsbildung praxisgerecht aufgenommen und entsprechend umgesetzt.», so Danilo Pasquinelli.

Diverse Online-Tools wurden in der Vergangenheit eingeführt und den Lernenden wie auch den Ausbildungsbetrieben zur Verfügung gestellt. Das digitale üK-Online-Tool bietet den Lehrbetrieben zum Beispiel die Möglichkeit, die geplanten Termine der überbetrieblichen Kurse frühzeitig für die betriebliche Absenzenplanung der Lernenden zu prüfen. In einer anschaulichen Live-Vorführung zeigte Danilo Pasquinelli den Auszubildenden den Praxisnutzen dieses hilfreichen Tools auf, was unter den Ausbildungsverantwortlichen auf sehr grosses Interesse stiess. Anschliessend zeigte er – ebenfalls in einer Live-Vorführung – die digitale LernApp «SwissCampus» mit den vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten die von den Lernenden bereits in der Vergangenheit rege genutzt wurde und auch in Zukunft ein wertvolles Instrument zur beruflichen Wissensvermittlung darstellen wird.

## Handlungskompetenzen Detailhandelsfachfrau und -fachmann EFZ <sup>1)</sup>

## Handlungskompetenzen Detailhandelsassistentin / Detailhandelsassistent EBA <sup>2)</sup>

### Gestalten von Kundenbeziehungen

1) & 2)



### Bewirtschaften und Präsentieren von Produkten und Dienstleistungen

1) & 2)



### Einbringen und Weiterentwickeln von Produkte- und Dienstleistungskennnissen

1) & 2)





### [www.konvink.ch](http://www.konvink.ch) als digitale Knacknuss

Im letzten und abschliessenden Teil seiner Präsentation zeigte Danilo Pasquinelli die Funktionen des neuen digitalen Lernmediums «Konvink» auf. Er erklärte anhand von Praxisbeispielen die Möglichkeiten, die für Berufsbildende aber auch für Lernende auf dieser Plattform bestehen. Bezüglich dieses neuartigen digitalen Lernmediums, das die bisherige Lerndokumentation ersetzen wird, besteht seitens der Ausbildungsbetriebe und auch vonseiten der Lernenden aktuell noch ein grosser Vorbehalt, weil diese neue digitale Lernumgebung für alle Beteiligten ungewohnt ist und eine gewisse Einarbeitungszeit benötigt.

Danilo Pasquinelli versuchte mit seinen Ausführungen den zahlreichen Bildungsverantwortlichen und Auszubildenden die spürbare Unsicherheit oder die geäusserte Skepsis vor diesem neuen Lernmedium zu nehmen, indem er die Funktionalitäten dieser neuen Plattform anschaulich vorführte. Nichtsdestotrotz war allen Anwesenden klar, dass hier noch einiges an Gewöhnungszeit benötigt wird, um schliesslich ein Resultat zu erreichen, welches für alle Beteiligten in der Berufsbildungs-

welt zielführend sein wird. Selbstverständlich und ohne Frage ist Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt hier die zentrale Anlaufstelle für alle Ausbildungsbetriebe und Lernenden aus den vier A+P Branchen, wenn es Anlauf- und Einstiegsschwierigkeiten oder offene Fragen gibt. Selbst der Wunsch nach einer individuellen Hilfestellung oder einer praxisorientierten Unterstützung wird von den Verantwortlichen von Swissavant erfüllt.

Vertiefende wie weiterführende Informationen sowie die aktuellen Präsentationen zum Nationalen Bildungstag 2022 und zur reformierten Detailhandelslehre «verkauf 2022+» sind unter [www.swissavant.ch](http://www.swissavant.ch) für alle Interessenten aus der Berufsbildungswelt frei zugänglich und abrufbar. Ausserdem gilt im Bereich der Berufsbildung bei Swissavant für die ganze Branche, für alle A+P Branchen und bei sämtlichen Ausbildungsfragen zur Reform «verkauf 2022+» stets: «Wir sind gerne für Sie da und freuen uns auf eine Kontaktaufnahme!».

Bericht: Danilo Pasquinelli, Fotos: apix.ch



### Interagieren im Betrieb und in der Branche

1) & 2)



### Gestalten von Einkaufserlebnissen

1)



### Betreiben von Online-Shops

1)



## Im Rahmen des Bildungstages 2022 der Förderstiftung polaris wurden einige Teilnehmende aus dem Publikum zu einem Kurzinterview geladen. Nachfolgend deren Statements...

### Markus Arnold, Arthur Weber AG, Filialleiter und Lehrlingsbetreuer, HWZ Schattdorf

#### *Warum sind Sie heute hier?*

Um mich weiterzubilden und mich über die neue Lehre «verkauf 2022+» zu informieren. Es ist unsere Pflicht, dass wir stets auf dem neuesten Stand sind und unsere Lernenden richtig ausbilden. Das sind wir ihnen schuldig.

#### *Was motiviert Sie, weiterhin auszubilden?*

Junge Menschen sind unsere Zukunft. Wir brauchen also starke, junge Leute. Jedes Mal, wenn ein Lernender seine Ausbildung abschliesst, ist es sowohl für uns als Ausbildungsbetrieb wie aber auch für den Lernenden ein schönes Erlebnis, und wir freuen uns, ihn während dieser nicht immer ganz einfachen Lehrzeit begleiten zu dürfen.

#### *Neu werden Handlungskompetenzen vermittelt. Was halten Sie davon?*

Das ist gerade schwierig zu sagen; vielleicht wäre es etwas einfacher, diese Frage in einem halben Jahr zu beantworten. Wir hoffen, dass die ganze Ausbildung praxisbezogener vermittelt wird. Von dem her gehe ich davon aus, dass dies eine gute Sache ist, die jedoch etwas Zeit braucht; zumindest für uns als Ausbildungsbetrieb.

#### *Wie ist der Start für Ihre neuen Lernenden gelungen?*

Im Grossen und Ganzen ziemlich gut. Auch wir als Lehrbetrieb sind teilweise verunsichert und haben viele Fragezeichen. Ich glaube aber, es geht vielen Firmen so. Schön wäre natürlich, wenn der Lernende dies nicht merkt. Es braucht auf alle Fälle Zeit und viel Geduld!

#### *Hat sich die heutige Teilnahme gelohnt und wenn ja, warum?*

Auf jeden Fall! Ich konnte einiges mitnehmen und der letzte Block über die Plattform «Konvink» war sicherlich sehr informativ. Ich denke, dies ist ein Thema, welches aktuell vielen «Kopferbrechen» bereitet, aber man konnte mit der heutigen Teilnahme wirklich profitieren.

#### *Was ist Ihr Fazit der heutigen Veranstaltung und was können Sie umsetzen?*

Die Veranstaltung war sehr wichtig und informativ. Die Gesamtorganisation war sehr gut – an dieser Stelle ein grosses Kompliment!



Markus Arnold

### Raphael Geiger, stv. Leiter Laden, Koch Group AG, Wallisellen

#### *Warum sind Sie heute hier?*

Hauptsächlich um mein Wissen zu vertiefen. Ich durfte bereits letztes Jahr teilnehmen, dort wurden einige Themen des heutigen Anlasses bereits präsentiert. Jedoch wollte ich detaillierter vor allem über das neue Programm «Konvink» erfahren. Zudem wollte ich noch gewisse Fragen klären, welche ich auch beantwortet bekommen habe.

#### *Was motiviert Sie, weiterhin auszubilden?*

Grundsätzlich haben auch wir einen Fachkräftemangel bei uns im Betrieb und wir sind das Ausbildungszentrum der Gruppe. 90% unserer Lernenden geben wir nach ein paar Jahren Berufserfahrung die Chance in unserem Betrieb aufzusteigen und können so Lücken füllen, welche es wegen vielen Abgängen oder Generationenwechsel immer mehr gibt. Natürlich ist die Zukunftsfrage im Detailhandel immer interessant und die Freude der Lernenden zu sehen, welche sich für die Ausbildung im Eisenwarenbereich interessieren.

#### *Wie ist der Start für Ihre neuen Lernenden gelungen?*

Gut, wir haben sehr gute Feedbacks erhalten. Bei uns sind die Lernenden im Betrieb zuerst in der Logistik usw. Es ist ein bisschen eine Herausforderung für uns, da wir im «Konvink» auf die Seiten der Lernenden keinen Zugriff haben und daher nicht sehen, was sie genau machen müssen. Aber das wir sicher jedes Jahr mit der Praxis einfacher.

#### *Hat sich die heutige Teilnahme gelohnt, wenn ja warum?*

Ja, vor allem wegen den üK-Terminen und der neuen App. Dass man zum Beispiel auch ein bisschen mehr zum Thema Prüfungen selber machen kann, habe ich nicht gewusst. Dies war interessant zu erfahren und werde es dann sicher auch anwenden.



Raphael Geiger

## Norina Hartmann, Praxisausbilderin, Möbel Pfister AG, Suhr

### *Warum sind Sie heute hier?*

Ich wollte mich auf den neusten Stand bringen, um neue Eindrücke zu gewinnen und vielleicht auch Fragen direkt beantwortet zu bekommen. Sodass ich im Betrieb kompetente Auskunft geben kann.



Norina Hartmann

### *Was motiviert Sie weiterhin auszubilden?*

Es freut mich mit den Lernenden von Anfang an «den Rucksack zu füllen». Es beginnt mit den kleinen Erfolgen im beruflichen Alltag und endet dann mit dem grossen Erfolg, wenn man das Fähigkeitszeugnis in den Händen hält. Es ist einfach schön die Entwicklung der Lernenden mitzuerleben, sowohl in der Fachkompetenz, der Methodenkompetenz aber auch über den Erfolg, wenn ein Teenager seinen Weg vom Schulabgänger bis hin zur Fachkraft in der Berufswelt findet.

### *Was hat Sie am heutigen Bildungstag speziell motiviert?*

Es war für mich heute einmal mehr eine Bestätigung, dass mir ausbilden einfach Freude bereitet und ich auch für mich selber jedes Mal etwas dazulerne.

### *Das «Konvink» ist eine ziemliche Herausforderung. Sind Sie dort schon eingestiegen? Haben Sie Ihre Erfahrungen gemacht? Ist es so kompliziert, wie wir das Gefühl gehabt haben?*

Am Anfang fand ich es auch kompliziert aber dadurch dass man immer derselben Struktur folgt, gibt es einen Automatismus.

### *Wie Herr Fiechter sagte, man muss sich einfach daran gewöhnen.*

Meine zwei Lernenden, welche ich durchs «Konvink» begleiten darf, sind schon schneller als ich selbst und zeigen mir immer wieder neue Sachen.

### *Was ist Ihr Fazit der heutigen Veranstaltung?*

Ich habe tatsächlich viele wertvolle Eindrücke gewonnen und ich finde es eine spannende Sache und werde weiterhin mit Freude ausbilden.

## Sebastian Kontchupe, Marktleiter, Migros Aare – Filiale Baden City, Baden

### *Warum sind Sie heute hier?*

Ja, warum? Es ist auf jeden Fall wichtig zu wissen – ich komme ja von der Migros, bei uns haben wir das Thema «verkauf 2022+» natürlich schon thematisiert und wir wurden auch informiert und geschult – aber ich hab dann festgestellt bei mir intern im Betrieb, dem Berufsbildner oder dem ganzen Team ist das Thema «verkauf 2022+» noch nicht so ganz angekommen. Da sind immer noch Fragen und genau die Fragen wollte ich heute zumindest mit meinem Berufsbildner beantwortet haben.

### *Wurden Ihre Fragen beantwortet?*

Auf jeden Fall. Sehr viele sind beantwortet worden und andere werden dann auf jeden Fall im Nachhinein von uns durch Recherchen beantwortet.

### *Haben Sie Lernende, welche bereits mit der neuen Ausbildung «verkauf 2022+» gestartet sind?*

Durchaus. Da sind bei uns fünf Lernende die damit angefangen haben.

### *Was motiviert Sie weiterhin auszubilden?*

Allgemein die Interaktion mit Menschen schätze ich sehr. Aber ganz abgesehen davon haben wir auch bei uns im Betrieb Nachwuchsmangel. Das spüren wir auch sehr stark. Mir ist wichtig, dass wir ein Zeichen dagegen setzen, dass wir uns um den Nachwuchs kümmern. Ich war auch mal an diesem Punkt, deswegen weiss ich auch genau was ich dazumal gebraucht hätte.

### *Was ist Ihr Fazit der heutigen Veranstaltung und was können Sie umsetzen?*

Mein Fazit ist, dass wir als Berufsbildner bzw. Führungspersonen in den Betrieben noch eine grössere Rolle spielen. Das ist nicht wie damals im alten Konzept. Es ist jetzt dynamischer geworden, wir werden gefordert. Es zählen nun auch noch die betrieblichen Ziele, diese zählen dann auch massgeblich zum Erfolg. Das heisst unser Beitrag ist umso höher. Deswegen ist mir sehr wichtig, dass wir da informiert und vorbereitet sind.



Sebastian Kontchupe



# Sie können es kaum glauben. Wir wissen es.

Sie haben zu Recht hohe Ansprüche an ein modernes Leben und für komplexe Sachverhalte fordern Sie klare Lösungen. Vereinfachen Sie Ihr Leben und setzen Sie bei Ihrer Vorsorge auf einen Partner, der ist wie Sie. **Zusammen Zukunft.**

[www.pk-merlion.ch](http://www.pk-merlion.ch)

Pensionskasse Merlion  
Frau Malgorzata Wylub  
Seestrasse 6  
Postfach  
8027 Zürich  
T +41 52 208 92 85  
[info@pk-merlion.ch](mailto:info@pk-merlion.ch)

**Zukunft heute.**

**Merlion**

PENSIONS KASSE  
CAISSE DE PENSION  
CASSA PENSIONE

## Fit für die Lehre in Luzern – über 100 Schüler mit dabei!

Freude und Elan sind wichtig, gute Manieren ebenso: Wie die Lehrstellensuche zum Erfolg wird, erfuhren rund 110 Schülerinnen und Schüler in Luzern am Infonachmittag «Fit für die Lehre» von Gregor Loser – organisiert und finanziert von der Förderstiftung polaris.



Nach zweijähriger Pause konnte die Stiftung erstmals wieder den beliebten «Fit für die Lehre»-Nachmittag anbieten. Rund 110 Jugendliche aus dem Kanton Luzern und Umgebung nutzten diese Gelegenheit und meldeten sich für diesen Infonachmittag in der Messe Luzern an. Durchgeführt wurde der Kurs mit Kommunikationsberater Gregor Loser, wobei die Förderstiftung polaris als Organisatorin auftrat.

Nach der Begrüssung durch die Vertreterin der Förderstiftung polaris eröffnete Gregor Loser sein Referat mit drei prägenden Sätzen: «Es ist ganz einfach», «Ich muss wollen» und «Ich denke selber». Diese Sätze sollten die Jugendlichen den Nachmittag über begleiten um nachhaltig in den Köpfen verankert zu werden.

### Mentale Vorbereitung wichtiger denn je

Dass die mentale Vorbereitung von grosser Wichtigkeit ist, wurde den Jugendlichen intensiv nähergebracht. Die simple Grundregel dazu, so Referent Loser: «**Der Erfolg beginnt bei mir!**» Dies einzusehen, ist die grosse Herausforderung für die Jugendlichen. Mit der richtigen Einstellung und einer guten mentalen Vorbereitung ist die Traumlehre aber greifbar. Man muss den Kopf einschalten, sich konzentrieren (und sich nicht ständig vom Smartphone ablenken lassen) – und vor allem mit viel Freude und Wille bei der Sache sein.

Loser ermahnte die Schülerinnen und Schüler, auch ausserhalb des Vorstellungsgesprächs auf gute Manieren zu achten. Auffällig gutes oder schlechtes Verhalten werde auch an Berufswahl-Veranstaltungen oder während der Schnupperlehre registriert. Sein Tipp fürs Schnuppern: auch «mühsame» Auf-

gaben ohne Murren und Knurren erledigen. «Was nicht zu ändern ist, sollte man mit möglichst wenig Energieaufwand akzeptieren.»

### Bewerben heisst Werben

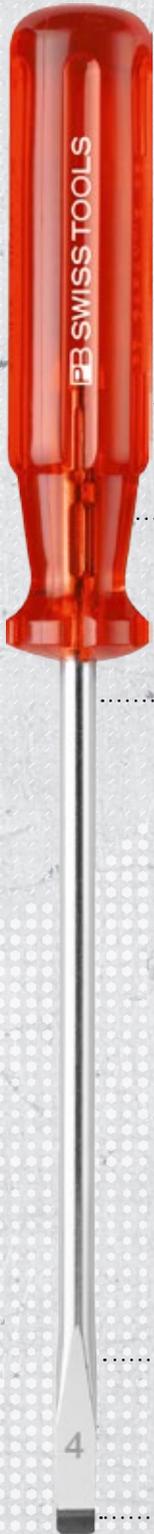
Auf gutem Weg zur Traumlehre sind Jugendliche, die sich während der Lehrstellensuche geschickt vermarkten. «**Ihr müsst euch bewusst werden, was eure Qualitäten sind – und sie dann ins beste Licht rücken**», so Loser. Weil in der Werbung auch die Ästhetik zählt, wurden im Workshop nicht zuletzt auch die formalen Kriterien für ein gutes Bewerbungsdossier behandelt.

Was aber, wenn es beim Bewerben trotz Beachtung aller Tipps nicht klappt? Niederlagen gelte es zum eigenen Vorteil zu nutzen, sagte Loser. Er empfahl, bei der Firma nach den Gründen für die Absage zu fragen, und es das nächste Mal besser zu machen.

Ebenfalls widmete er ein Kapitel dem «Social Media»-Thema. Er sensibilisierte die Jugendlichen darauf, sich gut zu überlegen, was wo gepostet und veröffentlicht wird. Das Internet vergesse nie! Und auch Firmen würden sich heute die Auftritte von Kandidatinnen und Kandidaten im Netz ansehen, bevor sie entschieden auf welchen Stapel die Bewerbung gelange.

Unter der Rubrik «Gratispunkte» wies Loser auch auf ein gepflegtes Erscheinungsbild – ohne Kopfbedeckung, bedruckte T-Shirts, Jogginghose oder Kaugummikauen – hin. Ebenfalls sei es ratsam, das Smartphone auf dem Weg zum Vorstellungsgespräch bereits in der Tasche zu lassen. Den Fokus ganz auf das kommende Gespräch zu legen um parat zu sein, wenn die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner in der Tür steht. Dies unterschätze man nämlich, denn die Person gegenüber merke sehr schnell, ob die Gedanken beim letzten Chat oder Post oder eben beim Vorstellungsgespräch lägen. Kleinigkeiten, die heute aber über ein erfolgreiches Vorstellungsgespräch und dann eben die Chance auf eine Lehrstelle mitentscheiden würden.

Zum Schluss rief Gregor Loser den Schülerinnen und Schülern eines nochmals klar in Erinnerung: «**TUN!**» Das Zauberwort für vieles, denn ohne sich zu bewegen und das umzusetzen was man eigentlich wüsste, funktioniere es nicht. Mit diesen vielen Erfolgsrezepten für die Lehrstellensuche und dem von der Förderstiftung polaris spendierten Buch «Fit für die Lehre» beendete der Referent diesen Infonachmittag und wünschte den Schülerinnen und Schülern alles Gute auf dem Weg zur passenden Lehrstelle.



**#Waslehrsich?**

Wir bieten sieben spannende  
Lehrberufe.

**#Teamgeist**

**#BusvorHaustüre**

**#bewirbdichjetzt!**

**Automatiker/in EFZ**  
**Kaufmann/Kauffrau EFZ**  
**Konstrukteur/in EFZ**  
**Kunststofftechnologe/  
Kunststofftechnologin EFZ**  
**Logistiker/in EFZ**  
**Polymechaniker/in EFZ**  
**Produktionsmechaniker/in EFZ**

**#GratisFitnessraum**

**#getintouch!**

Pack die Gelegenheit und erfahre mehr zu  
einer spannenden und fundierten Ausbildung bei uns.  
[www.pbswisstools.com](http://www.pbswisstools.com)



## «Die Auszeichnung gibt uns neuen Schub!»

Ausbildungsbetrieb des Jahres 2021 zu sein, gilt etwas in der Branche. Man schätzt die Anerkennung, aber auch den Denkanstoss. «Wo stehen wir? Was brauchen wir? Stimmt die Richtung?» – Für Christoph Weber, Geschäftsleiter der Firmengruppe Arthur Weber AG in Seewen, ist die Ehrung vor allem eines: Impuls zu Analyse und Entwicklung.



Das Unternehmen hat eine lange Tradition: «Mein Ur-Urgrossvater Anton Weber eröffnete 1868 in Schwyz eine kleine Eisenwarenhandlung. Seine Eltern hatten ein Hotel und eine Schlosserei geführt. Es war somit der eigenwillige Neustart eines Zwanzigjährigen.» Zu der Zeit habe ein regelrechter Boom für Start-ups im Eisenwarenhandel geherrscht, erzählt Christoph Weber. Man hatte weder Strom, noch Autos, noch Eisenbahnen. Zulieferung und Feinverteilung erfolgten mit Pferdefuhrwerken und Leiterwagen, entsprechend klein war der Aktionsradius. Anton Webers Sohn Melchior führte die Geschäfte weiter, und dessen Sohn Arthur – Grossvater des heutigen Geschäftsleiters – gab den Vornamen für die gesamte Gruppe. Es kamen der Stahlhandel und die Haustechnik dazu, und mit dem Bau der Gotthard-Linie setzte ein enormer Bedarf an Werkzeug und Material ein. «Um hier besser dabei zu sein, zogen unsere Vorfahren nach Seewen, direkt an die neue Bahnlinie.» – Die Innerschweiz war damals wie heute nicht mit grossen Industrien gesegnet. Das rief nach geografischer Expansion. «Ende der 60er Jahre konnten wir die erste Filiale in Schattdorf eröffnen. Die zweite kam 1990 in Küssnacht dazu.» Der Nationalstrassenbau seinerseits gab nachhaltige Wachstumsimpulse. Heute gehören diverse angeschlossene Einzelunternehmen, rund 1000 Mitarbeitende und über 30 Standorte zur familiengeführten Arthur Weber Gruppe.

**«Die Auszeichnung macht uns die Ausbildung wieder einmal bewusst. Wir sind dankbar, Lernende zu haben und nutzen die Gelegenheit gerne, um wieder einmal genau hinzuschauen – und uns vielleicht auch Fragen zu stellen.»**

Christoph Weber, Geschäftsleiter der Arthur Weber AG

### 154 Jahre Wandel

Zu Rolle und Entwicklungen im Markt erklärt Christoph Weber: «Wir konzentrierten uns früh auf das B2B-Geschäft. Fax, EDV und Digitalisierung haben unser Wachstum dabei beschleunigt, aber auch das Marktverhalten der Kunden beeinflusst.» Denn kundenindividuelle Preise, Markttransparenz und globale Lieferketten seien Erscheinungen der letzten 40 Jahre und die Folgen von Internet und digitalen Prozessen, mit denen man sich heute täglich auseinandersetzen müsse. «Der Eisenwarenhändler von einst wartete im Laden, bis jemand etwas kaufte. Heute gehen wir aktiv auf die Kunden zu und pflegen eine permanente, oft freundschaftliche Beziehung.» Die Firmengeschichte spiegle den Wandel vom Verkäufer- zum Käufermarkt gut, auch in der Entwicklung vom reinen Verkauf zur intensiven Begleitung und Lösungssuche für und mit den Kunden.

### Gute Fachleute sind gesucht

Die Arthur Weber Gruppe bildet rund 50 Lernende in 7 Berufen aus, sagt Christoph Weber, und weiter: «Bei allen technischen Entwicklungen ist und bleibt der Faktor Mensch entscheidend!» Es sei deshalb aus gesellschafts- und branchenpolitischer wie auch aus unternehmerischer Sicht unabdingbar, den Berufsnachwuchs gut auszubilden. Hinzu komme, dass die Arthur Weber AG im Zuge des strukturellen Wandels als nunmehr einziger Ausbildungsbetrieb in den Regionen Schwyz und Uri Lehrstellen für den Eisenwarenfachhandel biete. «Die Branchenkonsolidierung zwingt zur Ausbildung eigener Berufsleute, um unser Geschäft überhaupt betreiben zu können.» Alternativ behelfe man sich auch mit gelernten Handwerkern, die dann aber intern doch intensiv geschult werden müssten. In jedem Fall gehe es bei der Berufsbildung nicht nur um Fachwissen, sondern auch um menschliche Kompetenzen. Und das mache den Eisenwarenfachhandel spannend: «Beratungsintensive Produkte, gemeinsame Problemlösungen und regelmässige Kundenkontakte prägen unseren Beruf. Das macht ihn speziell, wenn nicht sogar einzigartig – wenn man es weiss! Und das müssen wir noch besser publik machen!»

Bericht: Andreas Grünholz



Christoph Weber

## «Mittelpunkt ist der Mensch!»

Engagierte Mitarbeitende, ein wunderschönes Geschäft und ein spürbares «Miteinander für alle»:

Das ist die Haushaltsfiliale der Iseli + Albrecht AG in Schaffhausen. Mit der Auszeichnung «**Bester Ausbildungsbetrieb 2021**» anerkennt die Förderstiftung polaris, was man in der Schaffhauser Altstadt für die Berufsbildung im Fachhandel leistet.



«Iseli + Albrecht AG – seit 1982» Der Hinweis auf die Gründung gehört zum visuellen Firmenauftritt. In Zeiten, wo Start-ups aller Art wie Pilze aus dem Boden schießen und hochgejubelt werden, steht «seit 1982» als ein wohlthuendes Sinnbild für Kontinuität und Verlässlichkeit. Beides sind Werte, mit denen sich das Unternehmen im Markt gut behauptet – notabene am Standort Schaffhausen, unweit der deutschen Grenze. Geschäftsführer und Inhaber Peter Albrecht weiss, wovon er spricht: «Solange wir anders sind als die grossen Ketten und das Internet, haben wir eine Marktberechtigung!» Mit erlesenen Produkten, persönlicher Beratung und umfassenden Dienstleistungen gibt sich das Unternehmen ein eigenes Profil. «Seit 1982» zeigt klar: Es funktioniert!

### Nicht Start-up, sondern Spin-off

Die späteren Gründer Christoph Iseli und Peter Albrecht waren bis 1982 zusammen in einem Unternehmen für Elektrohaushaltsgeräte tätig – der eine als Buchhalter und Verkäufer, der andere als Elektromonteur. Umständehalber entschlossen sich die beiden, ein gleichartiges Geschäft in Eigen-

regie selbst aufzubauen. «Wir starteten an der Webergasse – zwei Mann und ein Occasions-Lieferwagen», erinnert sich Albrecht. Bereits zwei Jahre später folgte der Umzug an die Münsterergasse, wo man 1997 das Weisswarengeschäft mit einer hochstehenden Haushaltsabteilung ergänzte. Es kamen Elektrogeräte-Filialen in Visp, Winterthur, Thun und Weinfelden dazu. «Zu unserem 25-Jahre-Jubiläum durften wir der Einkaufsstadt Schaffhausen und uns selbst ein Geburtstagsgeschenk machen: Wir eröffneten unser «Bistro + Haushalt» neu, und zwar als Kombination von Fachgeschäft und Kleingastronomie. Wir konnten damit die Verkaufsfläche verdoppeln!» Seither bietet die Haushaltsfiliale der Iseli + Albrecht AG in Schaffhausen als führendes und nahezu einziges Geschäft in der Altstadt, wonach die gehobene Koch- und Tischkultur verlangt: Ideen und Inspirationen, ein gepflegtes Sortiment, fachkompetente Beratung, Reparaturen und Dienstleistungen aller Art, kreative Kurse und Animationen rund ums Kochen und Geniessen – und alles kombiniert mit einem gemütlichen Bistro-Erlebnis, je nach Witterung auch im Freien auf der Gasse.



Peter Albrecht

«Wir bereichern mit unserem gepflegten Haushaltgeschäft das Altstadtbild von Schaffhausen – aber auch das lokale Berufsbildungsangebot.»

Peter Albrecht, Geschäftsführer und Inhaber der Iseli + Albrecht AG, Schaffhausen

## «Wir freuen uns enorm über die Auszeichnung als bester Ausbildungsbetrieb! Das motiviert zu noch mehr Einsatz!»

Ashley Böhm, Filialleiterin Haushalt und Auszubildnerin



### Ausbilden: Daueraufgabe und Dauerfreude

Das Konzept ist durchdacht: «Was wir zeigen, verkaufen wir. Und was wir verkaufen, reparieren wir.» Das gilt für den im Bistro servierten Wein und die Gläser genauso wie für Kaffee und Geschirr. Es gibt Schleifkurse und einen umfassenden Schärfdienst, ebenso Gravuren in alle denkbaren Artikel. «Früher dominierte der Thekenverkauf. Heute generieren wir den grössten Teil unseres Umsatzes mit persönlicher Dienstleistung und Beratung sowie in Zusammenarbeit mit Generalunternehmen und öffentlicher Hand», bilanziert Peter Albrecht. In den Werten, die das Internet nicht bieten könne, lägen die Chancen für den stationären Handel. Das Unternehmen bildet seit 1983 aus. Gestartet war man mit einer Bürolehre und konzentrierte sich dann auf die Verkaufsausbildung für Elektrogeräte und Weisswaren. 1996 kam der Haushalt als eigenständige Geschäftssparte am Hauptsitz in Schaffhausen dazu – und damit auch die Ausbildung im Detailfachhandel Haushalt. «Wir haben insgesamt stets etwa sieben junge Menschen in der Ausbildung, zwei davon im unserem «Bistro + Haushalt» in Schaffhausen.» In all den Jahren konnte man bei Iseli + Albrecht bereits über fünfzig Jugendliche beim Einstieg ins Berufsleben begleiten. Insofern gehört die Berufsbildung fest zur Unternehmenskultur. Peter Albrecht schmunzelt dazu: «Wir hatten immer gute Erfolge mit der Ausbildung, auch wenn uns die Jungen gelegentlich ziemlich fordern. Das Ergebnis unserer Bemühungen –

ein junger Mensch mit Kompetenzen und Chancen – macht immer Freude. Und wenn es etwas mehr Einsatz von allen brauchte, ist die Genugtuung umso grösser.»

### Fachwissen und Kompetenz

Ein Werbespot auf der Website von Iseli + Albrecht sagt, eine gute (Kauf-)Entscheidung basiere auf Fachwissen und Kompetenz. Darauf angesprochen erklärt Peter Albrecht: «Das reine Fachwissen lernen unsere Auszubildenden im Geschäft, in der Schule und in den überbetrieblichen Kursen. Es braucht darüber hinaus aber auch Verkaufskompetenz, also das Feingefühl für den Kunden, seine Bedürfnisse und Vorstellungen! Und die genauen Kenntnisse der innerbetrieblichen Abläufe und Angebote wie Ratenzahlung, Leihgeräte- und Occasions-Verfügbarkeit sowie eine sehr gute Sortiments-Kenntnis. Das nennen wir Kompetenz, und mit beidem zusammen sind wir erfolgreich!» Denn es gehe schlussendlich darum, den Menschen nicht nur zufrieden zu stellen, sondern mit der Gesamtleistung nach Möglichkeit zu überraschen. «Wenn unsere Kunden den Laden verlassen oder wir vor Ort ein Gerät in Betrieb genommen haben, und es dann heisst: Wow! ... Dann haben wir unseren Job gut und Menschen glücklich gemacht.»

Bericht: Andreas Grünholz, Fotos: apix



Bettina Widmer, ehemalige Lernende Haushalts-Abteilung, Abschluss 2021 als Detailhandelsfachfrau EFZ (links).

Valeria Calvano, Lernende Haushalt 3. Lehrjahr (rechts).



Melvin Winterflood, ehemaliger Lernender Elektro-Abteilung, Abschluss 2021 als Detailhandelsfachmann EFZ.

## polaris-Preisträger\*innen 2022

Zum dritten Mal in Folge musste Corona-bedingt eine physische Preisverleihung an die polaris-Preisträger ausfallen. Dies sollte aber kein Grund sein, die hervorragenden Leistungen von drei jungen Berufsleuten nicht gebührend zu honorieren und zu belohnen. Der verdiente Preis samt gerahmtem Diplom wurde den Preisträger\*innen per Post zugestellt. Durch die Beantwortung eines Fragebogens liessen die Drei ihre Lehrzeit Revue passieren und nannten nebst den schönsten wie schwierigsten Momenten auch Gedanken zu ihren Zukunftsplänen.



Die **Preisträger 2018** der Förderstiftung polaris, umrahmt von Laudatorin Eva Jaisli und dem Präsidenten der Stiftung Christian Fiechter.



**Bettina Widmer aus Neuhausen am Rheinfall hatte ihre Lehre als Detailhandelspezialistin Branche «Haushalt» bei der Firma Iseli & Albrecht AG in Schaffhausen absolviert und erzielte in den überbetrieblichen Kursen die Gesamtbestnote 5,5.**

Am besten haben ihr die Arbeit und die Atmosphäre im Iseli-Team gefallen. Auch die positiven Feedbacks von Kunden an weniger gelungenen Tagen fand sie sehr aufbauend und hilfreich. Kunden zu beraten, die auch mal Witze machten und sich locker gaben, hat ihr Spass bereitet. Im Gegenzug war das Arbeiten im Sommer bei 31 Grad und ohne Klimaanlage eher mühsam. Und Kunden, die kein Ver-

ständnis aufgebracht haben, wenn sie diese akustisch nicht auf Anhieb verstanden hatte, gehörten mitunter zu den eher negativen Momenten der Ausbildung.

Auf die Frage hin, ob sie diese Ausbildung nochmals wählen würde, antwortete sie mit einem klaren ja. Die Arbeit mit den Produkten und den Kunden haben ihr sehr gefallen und sie findet, dass diese Ausbildung eine gute Grundlage für den weiteren Berufsweg sei.

Aktuell absolviert Frau Widmer die Berufsmatura mit dem späteren Ziel, sich an der pädagogischen Hochschule zur Lehrerin ausbilden zu lassen. Die Förderstiftung polaris wünscht ihr hierzu alles Gute und viel Erfolg auf dem weiteren beruflichen Weg.

Roberto Tschirky aus Sargans hatte seine Lehre zum Detailhandelsspezialisten Branche «Eisenwaren» bei der Firma BAUHAUS Fachcentren AG in Mels absolviert. An der Schlussqualifikation erzielte er die Bestnote 5,5 und gehört somit zu den erfolgreichen Preisträgern des polaris-Preises 2022.



Herr Tschirky ist nach wie vor auf der Branche tätig, allerdings nicht mehr im Direktverkauf. Sein Ziel sei es, eine verkaufsspezifische Weiterbildung zu absolvieren um die Abläufe und Hintergründe zu erforschen. Die Ausbildung könne er nur weiterempfehlen, sei es doch eine Ausbildung für «Allrounder»; will heissen, nicht nur körperliche Arbeiten sondern auch der administrative Bereich gehörten zur Ausbildung, so zumindest die Erfahrungen von Herrn Tschirky. Geschätzt hatte er das Betriebsklima wie aber auch die Abwechslung in seinem Betrieb, da er verschiedene Abteilungen kennenlernen durfte. Etwas weniger toll empfand er die zum Teil sehr hektischen Zeiten wie aber auch unfreundliche Kunden. Auch Herrn Tschirky wünscht die Förderstiftung polaris alles Gute auf seinem weiteren Berufsweg und viele neue und spannende Eindrücke rund ums Thema «Verkauf».

Silvan Rechsteiner aus Schlatt (ZH) durfte als dritter Preisträger ebenfalls eine polaris-Auszeichnung entgegennehmen. Seine Detailhandelsausbildung Branche «Eisenwaren» absolvierte er bei der Firma Hasler + Co AG in Winterthur. An den überbetrieblichen Kursen erzielte er in seiner Branche das beste Schluss-Ergebnis mit einer Note von 5,5.



Auch Herr Rechsteiner war der Meinung, mit dieser spannenden Ausbildung eine gute Grundlage geschaffen zu haben und befindet sich aktuell ebenfalls mitten im Berufsmatura-Jahr. In seiner Ausbildungszeit hatte er den Austausch mit den anderen Lernenden im Betrieb (4 im selben Lehrjahr) als sehr wertvoll und bereichernd empfunden. Er schätzte den regen Kundenkontakt, nannte aber als Negativpunkt das oftmals fehlende Vertrauen der Kundschaft in die Lernenden. Hier hätte er sich gewünscht, dass auch den Lernenden etwas mehr zugetraut würde.

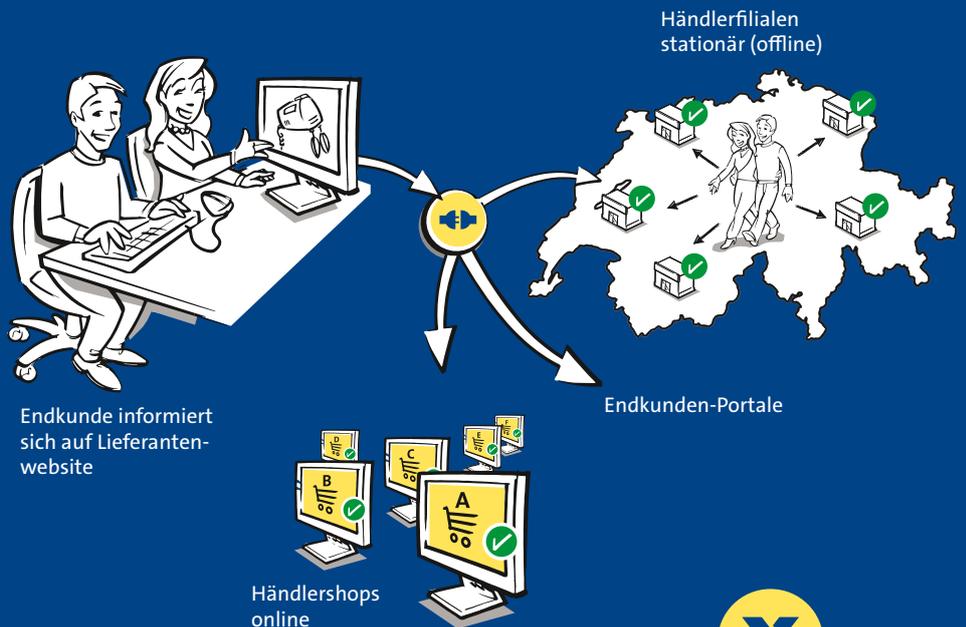
Nach Abschluss seiner Berufsmatura möchte Herr Rechsteiner eine nächste Weiterbildung in Angriff nehmen, allerdings ist die genaue Richtung noch nicht definiert. Auch ihm wünscht der gesamte Stiftungsrat der polaris viel Erfolg und alles Gute für die Zukunft.

# retail Connect

Der Umsatzturbo für Sie und Ihre Kunden

**nexmart**  
Simply eBusiness

- Interessenten auf der Lieferanten-Website direkt zum Kauf animieren
- Direkte Verlinkung der Lieferanten-Website mit Online-Shops und Filialen des Fachhandels
- Hohe Conversion Rates: effektive Wandlung von Interessenten in Käufer
- Kundenzuführung für Online- und Stationärkäufe (Click & Collect) für den Fachhandel
- Hohe stationäre Verfügbarkeit beim Fachhandel kann noch effektiver als Wettbewerbsvorteil genutzt werden
- Signifikante Steigerung der Umsätze von Lieferant und Fachhandel



Der schnellste Weg  
zu retail Connect.



> [nexmart.com](https://nexmart.com)

# Spendentafel 2010–2022

## Firmenspenden:

A. & J. Stöckli AG, 8754 Netstal | AHV-Ausgleichskasse Verom, 8952 Schlieren | Allchemet AG, 8344 Bäretswil | Bernasconi Figli, 6830 Chiasso | businessMart AG, DE-70563 Stuttgart | E. Buschor AG, 9450 Altstätten | e + h Services AG, 4658 Däniken | Fabrica Culinaria, 8304 Wallisellen | Fanti Consulting AG, 8610 Uster | Festool Schweiz AG, 8953 Dietikon | Gebo Druck AG, 8903 Birmensdorf | GEDORE Omnitool GmbH, 8957 Spreitenbach | Hager Zierbeschläge AG, 8867 Niederurnen | I.D. Individual Doors SA, 1774 Cousset | Interferex AG, 8304 Wallisellen | Keller Sirnach AG, 8370 Sirnach | KOCH Group AG, 8304 Wallisellen | Ledermann Eisenwaren und Haushalt AG, 3422 Kirchberg | LIMEX Handels GmbH, 8716 Schmerikon | Messe Luzern AG, 6005 Luzern | meyer ag, 6260 Reiden | muff haushalt ag, 4450 Sissach | nexMart Schweiz AG, 8304 Wallisellen | nexMart GmbH & Co. KG, DE-70563 Stuttgart | PB Swiss Tools AG, 3457 Wasen im Emmental | Pensionskasse Merlion, 8304 Wallisellen | PRO TABLE GmbH, 9000 St. Gallen | Quincaillerie DAENZER, 1660 Les Moulins | Quincaillerie du Léman S.A., 1030 Bussigny | Robert Huber AG, 5507 Mellingen | Schöni Handels AG, 3700 Spiez | SFS unimarket AG, 9435 Heerbrugg | Sektionen von Swissavant – diverse | Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt, 8304 Wallisellen | Tedoc GmbH, 9403 Goldach | Top Table, 6005 Luzern | Victorinox AG, 6438 Ibach | VSM Verband Schweiz. Messerschmied-Meister, 3400 Burgdorf | W. Marthy Eisenwaren AG, 8890 Flums | Zinsli Eisenwaren + Haushalt AG, 7130 Ilanz

## Privatspenden:

Angst Rolf (+), 8330 Pfäffikon ZH | Baumann Max (+), 8706 Meilen | Baumann-Baur Suzanne, 8706 Meilen | Bolis Gudrun, 8266 Steckborn | Braunwalder-Lehmann Annalis, 9200 Gossau | Ernst Karl Albert (Charly) (+), 8173 Riedt bei Neerach | Fanti Gertrud, 8610 Uster | Fellay-Bornet Nicole, 1462 Yvonand | Fiechter Christian, 9435 Heerbrugg | Gattiker Hansruedi, 8832 Wollerau | Grees Stefanie, 8304 Wallisellen | Häusler Peter (+), 8942 Oberrieden | Hager Adrian, 8867 Niederurnen | Huber Hans (+), 9050 Appenzell | Kramer Heinz (+), 3280 Murten-Morat | Rosenberger Jules (+), 8910 Affoltern am Albis | Rotermund Astrid & Christoph, 8484 Weisslingen | Sahli Hans Peter (+), 8903 Birmensdorf | Schlegel Thomas, 8057 Zürich | Schweizer Anita, 8444 Henggart | Swissavant Mitarbeitende, 8304 Wallisellen | Trepte Horst, 9435 Heerbrugg | van Pernis Frank, 8703 Erlenbach | Widmer Doris, 6330 Cham | Windlin Wolfgang, 8340 Hinwil | Zemp Othmar (+), 6110 Wolhusen

## Unermüdlicher Einsatz für die Berufslehre

Die Hans-Huber-Stiftung fördert seit 25 Jahren die duale Berufsausbildung – sie will Jugendliche motivieren, sich auch die Möglichkeiten des Lehrstellenmarktes anzuschauen, wie Stiftungspräsident Christian Fiechter sagt.

Der Namensgeber der Hans-Huber-Stiftung ist eine Ostschweizer Industrie-Legende: Der in bescheidenen Verhältnissen aufgewachsene Hans Huber machte in den letzten Jahren des Zweiten Weltkriegs eine Lehre als Eisenwarenkaufmann in der Eisenwarenhandlung B. Stadlers Erben. 1949 gründete er für seinen Betrieb eine Filiale in Heerbrugg. Aus dieser wuchs die SFS Group mit heute über 10 000 Mitarbeitenden und einem Umsatz von annähernd zwei Milliarden Franken. Mit einem Lehrabschluss in der Tasche kann man also einen Weltkonzern erschaffen oder leiten, wie der Präsident der Hans-Huber-Stiftung, Christian Fiechter, darlegt: «Auch der heutige CEO der SFS, Jens Brey, ging nicht ans Gymnasium, sondern machte eine Werkzeugmacher-Lehre.» Freilich liess er es nicht dabei bewenden, Brey liess sich an der Fachhochschule St. Gallen zum Maschinenbau-Ingenieur ausbilden und absolvierte später an der Cleveland State University ein MBA-Programm.

**«Per se mehr Leute an die Mittelschule bringen zu wollen ist nicht sinnvoll. Bestimmen muss das der Markt.»**

Auch Christian Fiechter selbst startete in den Sechzigerjahren bei SFS mit einer kaufmännischen Lehre, wurde Topmanager und war schliesslich 1997 im Verwaltungsrat dabei, als Hans Huber 70 Jahre alt wurde und sein Ausscheiden aus dem Gremium bevorstand. Quasi als Abschiedsgeschenk gründeten SFS und Hans Huber gemeinsam die Stiftung, die sich um die Berufslehre kümmert. Die Stiftung sollte ihre Tätigkeit eigentlich aus dem Ertrag des Stiftungskapitals finanzieren, das die SFS und Hans Huber einbrachten. Das funktioniert aufgrund der tiefen Zinsen schon länger nicht mehr, weshalb die SFS und die private Holding Huwa-Beteiligungen des 2018 verstorbenen Hans Huber jährlich einen sehr namhaften Betrag beisteuern.

### Als es noch Lehrstellenmangel gab

«Hans Huber war seit je her ein Verfechter der Berufslehre», sagt Christian Fiechter, «auch, weil das Wachstum von SFS hier in der Region ohne eigene Ausbildung nie möglich gewesen wäre. All die Polymechaniker – Werkzeugmacher, wie sie früher noch hiessen – hätten wir nie auf dem Markt gefunden.» Als die Hans-Huber-Stiftung «zur Förderung der dualen Berufsbildung» als einzigem Stiftungszweck gegründet wurde, sah man zwei Probleme, wie Christian Fiechter erklärt: Dass es zu wenig Fachleute aus der Berufslehre geben könnte, aber auch, dass es einen Lehrstellenmangel geben könnte. «Es gab damals Jugendliche, die keine Lehrstelle fanden. Zu jener Zeit war der Lehrlingsmarkt bei Weitem noch nicht so gross wie heute.» Inzwischen

sieht das ganz anders aus: Lehrstellen gibt es zur Genüge, es wird aber zunehmend schwierig, alle zu besetzen. Und deshalb fokussiert sich die Stiftung darauf, Jugendliche zu motivieren, eine Berufslehre als möglichen Ausbildungsweg ins Auge zu fassen. Aufgrund der demografischen Entwicklung sinkt die Zahl der Jugendlichen, die sich überhaupt für eine Berufslehre oder den Weg an eine Maturitätsschule entscheiden können. Die Geburtenraten steigen zwar wieder, bis aber wieder mehr Jugendliche an der Schwelle der Berufsausbildung stehen, dauert es noch gute 15 Jahre.

### Maturität absorbiert mehr Jugendliche

«Es liegt uns fern, Maturität und Lehrstellen gegeneinander auszuspielen», betont Christian Fiechter mehr als einmal im Gespräch. «Es braucht beides – in einem vernünftigen Verhältnis.» Sicher brauche es mehr Leute aus der Berufslehre als Akademiker. Dieses Verhältnis kippe langsam, in manchen Regionen schon sehr stark: «Es macht uns Sorgen, dass der Weg zur Maturität immer mehr Schüler absorbiert und die Kantonschulen wachsen.» Insbesondere in der Agglomeration Zürich seien Nachhilfekurse zur Vorbereitung der Kanti-Aufnahmeprüfungen eine regelrechte Industrie geworden. «Da geben Eltern tausende von Franken aus, um ihre Kinder durch die Aufnahmeprüfung zu bringen», sagt Christian Fiechter. «Das ist ein Blödsinn, denn sie bestehen wohl die Prüfung, fliegen aber oft danach raus und sind gar nicht studierfähig.» Den Drang an die Mittelschulen erklärt sich Christian Fiechter auch mit herrschenden Vorurteilen: Jemand, der die Matura geschafft hat, verdiene später mehr. «Das stimmt so nicht», wendet Christian Fiechter ein. Allenfalls sei der Lohn im Moment des Lehrabschlusses oder des Schulabgangs höher, wenn ein Lehrling im Alter von 20, ein Student aber im Alter von 25 Jahren einsteige. «Wenn der HSG-Absolvent in eine Bank geht, verdient er in diesem Moment sicher mehr», sagt Fiechter, «aber im Verlauf der Zeit ändert sich das, das kann man nachweisen.» Wenn ein Lehrabgänger sich bemühe und nicht 50 Jahre das Gleiche mache, sondern sich weiterbilde, dann gleichen sich die Saläre aus – «man übersieht, wie viele Manager aus der Lehre kommen».

### «Du hast das Zeug für die Kanti»

Christian Fiechter beobachtet, dass gerade Eltern, die selbst Akademiker sind, ganz selbstverständlich wollen, dass auch ihre Kinder Akademiker werden. Zudem heisse es auch in den Schulen sehr oft «du hast ein gutes Zeugnis, du hast das Zeug für die Kanti». Was Christian Fiechter ärgert: «Der Spruch ist einfach falsch. Damit sagt man: Wenn du das Zeug nicht hast, kannst du ja immer noch eine Lehre machen. Nur schon dieser Satz wertet die Lehre ab!» Es sei ein Fehler, Lehrer daran zu ►►



Christian Fiechter ist Präsident der Hans-Huber-Stiftung, die sich für die Förderung der dualen Berufsbildung einsetzt.

messen, wie viele Schüler sie an die Kanti bringen und nicht, wie viele eine sinnvolle Anschlusslösung haben.

Vielen Jugendlichen wiederum fehlten die Entscheidungsgrundlagen, wie Christian Fiechter sagt: Wenn man Schülerinnen und Schüler frage, warum sie das Gymnasium gewählt haben, antworte ein hoher Prozentsatz, sie hätten nicht gewusst, was machen.

#### Zuzüger kennen Lehre nicht

Ein Problem gebe es auch bei Zuzüger aus Ländern, die keine Berufslehre kennen. Viele Eltern verstünden die Berufslehre nicht, deshalb sei es beispielsweise für viele deutsche Eltern klar, dass ihr Kind zwingend ans Gymnasium gehen müsse.

Dass in der Schweizer Wirtschaft immer mehr ausländische Führungskräfte wirken, die ebenfalls die Berufslehre nicht kennen, sei ein weiteres Problem: «Die bevorzugen eher die Maturitätsabgänger.» Christian Fiechter kennt sogar einen Fall, als ein ausländischer Manager in seinem industriell geprägten Betrieb die Berufslehre ganz abschaffen wollte, weil das nur Geld koste und nichts bringe. «Zum Glück hat ihn dann der Verwaltungsrat zurückgepfiffen.»

In der SFS läuft das noch anders, wie der frühere SFS-Manager sagt: «Wenn bei uns ein Bewerber von der ETH und einer von einer Fachhochschule kommen, dann sind die grundsätzlich gleichwertig ausgebildet – und dann nehmen wir den von der Fachhochschule», erklärt Fiechter. «Der hat schon gelernt, zu arbeiten, der weiss, wie es in einem Betrieb funktioniert. Jemand, der aus einem Studium kommt, weiss das noch nicht.»

#### «Es liegt uns fern, Maturität und Lehrstellen gegeneinander auszuspielen.»

Das führt dazu, dass in der SFS die Berufslehre in sämtlichen Bereichen sehr stark vertreten ist, auch bei den Ingenieuren kommen die meisten aus einer Fachhochschule, «vor allem Buchs ist für uns ein wichtiges Reservoir», sagt Fiechter. Die SFS motiviert ihrerseits ihre guten Lehrabgänger, an eine Fachhochschule zu gehen, und unterstützt sie: Das Studium können sie auch berufsbegleitend absolvieren, dafür bekommen sie die Möglichkeit, reduziert zu arbeiten.

#### Tiefe Maturaquote im Rheintal

Im Rheintal ist die Maturaquote mit rund zehn Prozent sehr tief, der Wert entspricht nicht einmal der Hälfte des Schweizer Durchschnitts von 22 Prozent und liegt auch tiefer als sonst im Kanton St. Gallen, wo etwas über 15 Prozent aller Schülerinnen und Schüler eine Gymnasiale Matur ablegen.

Christian Fiechter sieht in diesen Zahlen kein Problem, hingegen in den Bestrebungen, die Maturaquote zu erhöhen: «Per se mehr Leute an die Mittelschule bringen zu wollen, ist nicht sinnvoll. Bestimmen muss das der Markt.» Auch auf diesem Markt ist die Rheintaler Wirtschaft sehr erfolgreich, wie Fiechter nicht ungerne einräumt: «Ein Grund für die tiefere Maturitätsrate im Rheintal sind sicher die Aktivitäten unserer Stiftung, in erster Linie aber das hervorragende Lehrstellenangebot im Rheintal.» Neben der Hans-Huber-Stiftung gibt es im Rheintal weitere Organisationen, die sich für die Berufslehre stark machen, etwa der Verein Chance Industrie Rheintal, zu dem sich 13 grössere Unternehmen zusammengeschlossen haben, die zusammen rund 400 Lernende beschäftigen. Am jährlichen Berufsevent (im Jahr 2022 am 17. und 18. November in St. Margrethen) können sich Schülerinnen und Schüler über verschiedenste Berufe informieren lassen – auf Augenhöhe, direkt von Lernenden der jeweiligen Betriebe.

#### Image der Lehre verbessern

Heute verfolgt die Hans-Huber-Stiftung vor allem zwei Ansätze. Um die Berufslehre in der Allgemeinheit besser bekannt zu machen und um ihr Image zu verbessern, verleiht die Stiftung verschiedene Preise. Mit dem Hans Huber Anerkennungspreis werden jedes Jahr zwei Persönlichkeiten aus dem Kerngebiet der Stiftung ausgezeichnet. Dieses Kerngebiet umfasst die Kantone Thurgau, St. Gallen und beide Appenzell sowie das Fürstentum Liechtenstein und das österreichische Bundesland Vorarlberg. «Für den Arbeitsmarkt Rheintal ist der Rhein keine Grenze», erklärt Christian Fiechter, allein bei SFS würde rund 300 Grenzgänger arbeiten. «Wir sind auf den Arbeitsmarkt

Vorarlberg angewiesen.» In Vorarlberg sei auch die Bedeutung der Lehre mindestens so gross wie im Rheintal, im Gegensatz zum übrigen Österreich. Bei den ausgezeichneten Persönlichkeiten handelt es sich oft um Geschäftsführer, die sich um die Berufslehre verdient gemacht haben, dabei kommt neben einem grösseren stets auch ein kleinerer Betrieb zum Zuge. «Wir wollen die Bedeutung vom Gewerbe als Ausbilder aufzeigen.» Fallweise wurden auch schon Berufsschullehrer ausgezeichnet. An der grossen Veranstaltung in den Räumlichkeiten der SFS werden gleichzeitig die Hans Huber Förderpreise vergeben: Damit werden Trainer, die Teilnehmer der alle zwei Jahre abgehaltenen Berufsweltmeisterschaften zu Medaillen geführt haben, gewürdigt. Unabhängig von der Stiftung vergibt im Rahmen dieser Veranstaltung die SFS einen Lehrlingspreis an die besten Lernenden aus dem ganzen Rheintal aus Berufen, die auch SFS ausbildet. Seit rund zehn Jahren kommt mit dem Nationalen Bildungspreis eine dritte Auszeichnung der Hans-Huber-Stiftung dazu, die auf die ganze Schweiz ausgerichtet ist. Ausgezeichnet werden damit Unternehmen, die möglichst als Leuchttürme wirken. Wenn die Chefin oder der Chef dieses Unternehmens selbst eine Berufslehre gemacht hatte, strahlt der Preis natürlich noch mehr. «Weil man uns in der Schweiz noch nicht kannte, vergeben wir diesen Preis gemeinsam mit FH Schweiz, dem Verein aller Fachhochschulabgänger», sagt Christian Fiechter. «Unterdessen ist der Preis eine Marke.» Dieser Preis wird an wechselnden Orten in Fachhochschulen verliehen.

### Jugendliche selbst ansprechen

Die verschiedenen Auszeichnungen bringen der Berufslehre mediales Echo. Die Stiftung unterstützt aber auch Aktivitäten, um die Jugendlichen direkt anzusprechen. Mit dem Programm «Fit für die Lehre», das vom Arbeitgeberverband Rheintal vor bald 20 Jahren lanciert wurde, erhalten alle Oberstufen im Rheintal die Möglichkeit, einen halbtägigen Informationsanlass über das Thema Berufslehre anbieten zu können. Ursprünglich war das als einmalige Jubiläumsaktion des Arbeitgeberverbands gedacht. Die Schulen waren vom Angebot begeistert, weshalb daraus nun ein verstetigtes Angebot wurde: Jedes Jahr werden von Rheineck bis Oberriet über ein Dutzend Workshops abgehalten. Die Hans-Huber-Stiftung bietet dasselbe Programm ihrerseits zusammen mit der Förderstiftung polaris in der ganzen Deutschschweiz an, zwischen 10 und 15 solcher Informationsveranstaltungen werden jährlich durchgeführt.

### «Das Wachstum von SFS hier in der Region wäre ohne eigene Ausbildung nie möglich gewesen.»

### Eignungen und Neigungen zählen

Christian Fiechter betont, dass es nicht darum gehe, einfach möglichst viele Jugendliche in die Berufslehre zu bringen. «Wir sagen nicht: «Ihr müsst eine Lehre machen». Wir sagen: «Ihr solltet etwas machen, was euren Eignungen und Neigungen entspricht.» Manchmal entdecken Jugendliche diese Neigungen erst später. Deshalb seien auch Kanti-Abgänger ein gutes Reservoir für die Berufslehre, erklärt Christian Fiechter. «Es gibt

etliche Kanti-Abgänger, die nicht mehr weiter in die Schule wollen.» Nicht jeder Lehrling müsse 15-jährig sein, «das spielt doch keine Rolle, wenn jemand schon 20 ist». Diesen Jugendlichen müsse man aber eine andere Lehre anbieten, einen Kanti-Abgänger könne man nicht in die normale KV-Lehre schicken. «Allgemeinbildung haben sie schon drauf, das kann man streichen», meint Christian Fiechter, «die brauchen eine verkürzte Lehre, nur mit den praktischen Inhalten.»

Im Bereich KV gibt es solche Angebote, wenn es nach Christian Fiechter geht, sollte das für viele weitere Berufe auch erreicht werden. «Im Bereich Polymechaniker sind wir mit verschiedenen Unternehmen und dem Standort Buchs der Fachhochschule OST daran, ein Programm zu erstellen, um eine verkürzte Lehre anbieten zu können», sagt Christian Fiechter. «Der Staat muss aber nachziehen, damit wir auch diesen Lernenden ein Fähigkeitszeugnis geben können – sonst ist es ein Schuss in den Ofen.»

### Eine Lehre fürs Leben

Der Präsident der Hans-Huber-Stiftung betont gerne, dass Jugendliche mit einer Berufslehre grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten wie mit einer Matura hätten. Er relativiert aber: «Wir können ja nicht alle zu Ingenieuren oder Finanzfachleuten weiterbilden. Es braucht auch noch Leute, die Maschinen bedienen, jemanden, der die Büroarbeit macht.» Deshalb müsse man den potenziellen Lernenden aufzeigen, dass der eigentliche Beruf interessant sei und dass die Ausbildung interessant sei. «Nach einer Lehre hat man einen interessanten Job, der nicht immer gleich ist.» Zudem erleichtere das breite Ausbildungsprogramm einer Berufslehre im Laufe des Berufslebens auch den Wechsel in einen anderen Beruf.

Interessant sei die Berufslehre auch deshalb, weil sich hier Jugendliche soziale Kompetenzen aneignen könnten. Wer ein Gymnasium und ein Studium absolviere, bewege sich bis 25 nur unter seinesgleichen. «Das ist ein Riesenvorteil der Berufslehre», hält Christian Fiechter fest: «In einer Lehre trifft man vom ersten Tag an andere Leute aus allen Altersklassen und unterschiedlicher sozialer Herkunft, mit denen man zusammenarbeiten muss. Die Berufslehre ist darum auch eine Lebenslehre.»

Die Tendenz, dass zunehmend Berufe akademisiert werden, ist für Christian Fiechter ein Ärgernis. «Wenn Pflegende im Gesundheitswesen oder Kindergärtnerinnen eine Matura brauchen, ist das völlig daneben.» Eine Gefahr sieht er auch darin, dass durch Reformen wie aktuell im KV in den Berufslehren das Praktische immer mehr an Bedeutung verliere. «Das kann dann dazu führen, dass kleine Betriebe nicht mehr ausbilden, weil der Aufwand zu gross wird.» Das wäre dann ein echtes Problem, denn die meisten Lehrabgänger kommen aus kleineren Betrieben, wie Christian Fiechter sagt, ganze drei Viertel kämen aus KMU.

Text: Philipp Landmark

Bilder: Marlies Thurnheer

Quelle: LEADER Unternehmermagazin/www.leaderdigital.ch



For the **Masters**  
of Marking.



Pica Dry®



## Die Förderstiftung polaris zeichnete bisher folgende Lernende und Lehrbetriebe aus:

### Auszeichnungen Lernende

#### Beste Abschlussprüfung 2013

Anita Duff, Cumpadials  
Eliane Maurer-Grossenbacher,  
Suhr  
Eveline Portmann, Schüpfheim  
Remo Stutz, Sarmenstorf

#### Beste Abschlussprüfung 2014

Sidonia Giger, Waltensburg  
Jan Kühne, Waldkirch  
Muriel Renevey, Fétigny  
Hans-Moritz Spahr,  
Erlenbach  
Markus Stauer, Huttwil  
Riccardo Tiné, Lugano

#### Beste Abschlussprüfung 2015

Lea Hanimann, Goldach  
Daniela Krähenbühl,  
Rüderswil  
Matteo Lancellotti, Chiasso  
Isabel Schön, Wädenswil  
Michelle Wanner, Luzern

#### Beste Abschlussprüfung 2016

Mateo Matkovic,  
Neuhausen am Rheinfall  
Nadia Wattinger, Altnau  
Livia Zihlmann, Schüpfheim  
Belinda Zünd, Bronschhofen

#### Beste Abschlussprüfung 2017

Anita Aerne, Lichtensteig  
Lilian Freiburghaus, Thörishaus  
Elisabeth Fritz,  
Le Cerneux-Veuil  
Sven Hurni, Seftigen  
Dylan Montefusco, Renens  
Raffaella Elisabetta Schaubert,  
Luzern

#### Beste Abschlussprüfung 2018

Michelle Beeler, Chur  
Sarah Betschart, Zug  
Jessica Bösiger, Büsserach  
Pascal Steck, Courlevon

#### Beste Abschlussprüfung 2019

Noel Aschwanden, Schattdorf  
Nina Gurzeler, Nebikon  
Mathilde Fabienne Grandgirard,  
Oonnens  
Sarah Kälin, Studen  
Tamara Koller,  
Appenzell Eggerstanden

#### Beste Abschlussprüfung 2020

Clément Brun, Annecy  
Vanessa Feldmann,  
Fischbach-Göslikon  
Sandra Omlin, Flüeli-Ranft  
Selina Sutter, Ebnet-Kappel

#### Beste Abschlussprüfung 2021

Silvan Rechsteiner, Schlatt ZH  
Roberto Tschirky, Sargans  
Bettina Widmer, Neuhausen am  
Rheinfall

#### Beste Abschlussprüfung 2022

Joel Bürke, Winterthur  
Jean-Marc Hêche, Thun  
Flavia Kempf, Isenthal  
Alexandra Paolini, Boudry  
Ann-Kathrin Schreiber, St. Gallen  
Luc Weyeremann, Courgevaux

### Auszeichnungen Lehrbetriebe

#### Beste Ausbildungsbetriebe 2013

F. + H. Engel AG, Biel  
Regalino AG, Langenthal

#### Beste Ausbildungsbetriebe 2014

Immer AG, Uetendorf  
Markus Kleger Haushalt –  
Handwerk, Flawil

#### Beste Ausbildungsbetriebe 2015

Frigerio SA, Locarno  
PRO TABLE GmbH, St. Gallen

#### Beste Ausbildungsbetriebe 2016

Josef Giger AG, Uznach  
von Moos Sport + Hobby AG,  
Luzern

#### Beste Ausbildungsbetriebe 2017

Finnshop AG, Wil  
Joggi AG, Murten

#### Beste Ausbildungsbetriebe 2018

Hasler + Co AG, Winterthur  
Streule AG, Appenzell

#### Beste Ausbildungsbetriebe 2019

keine Auszeichnungen!

#### Beste Ausbildungsbetriebe 2020

keine Auszeichnungen!

#### Beste Ausbildungsbetriebe 2021/2022

Arthur Weber AG, Seewen  
Iseli + Albrecht AG, Schaffhausen



Bild: Hurst-Photo, shutterstock.com

## Bilanz

	31.12.2022		31.12.2021	
	CHF	%	CHF	%
<b>AKTIVEN</b>				
Flüssige Mittel	2 793.79	0,3	4 147.72	0,4
Wertschriften	816 113.00	98,4	1 001 057.00	98,3
Guthaben Verrechnungssteuer	10 499.79	1,3	9 393.41	0,9
Aktive Rechnungsabgrenzung	0.00	0,0	4 000.00	0,4
<b>Umlaufvermögen</b>	<b>829 406.58</b>	<b>100,0</b>	<b>1 018 598.13</b>	<b>100,0</b>
<b>TOTAL AKTIVEN</b>	<b>829 406.58</b>	<b>100,0</b>	<b>1 018 598.13</b>	<b>100,0</b>
<b>PASSIVEN</b>				
Kreditoren	0.00		0.00	
Passive Rechnungsabgrenzung	1 400.00		9 700.00	
<b>Kurzfristiges Fremdkapital</b>	<b>1 400.00</b>	<b>0,2</b>	<b>9 700.00</b>	<b>1,0</b>
Stiftungskapital	300 000.00		300 000.00	
Vortrag vom Vorjahr	708 898.13		474 282.75	
Jahresergebnis	-180 891.55		234 615.38	
Bilanzgewinn	528 006.58		708 898.13	
<b>Stiftungskapital</b>	<b>828 006.58</b>	<b>99,8</b>	<b>1 008 898.13</b>	<b>99,0</b>
<b>TOTAL PASSIVEN</b>	<b>829 406.58</b>	<b>100,0</b>	<b>1 018 598.13</b>	<b>100,0</b>

## Finanzbericht 2022: Trotz Wertschriftenverlusten starke Bilanzrelationen!

### Allgemein:

Im Vergleich zum Vorjahr weist die Förderstiftung polaris per Ende 2022 ein um 17,9% auf Total 828 TCHF zurückgeglittenes Stiftungskapital auf.

Das Stiftungskapital per Ende 2022 ist im Vergleich zum Zeitpunkt der Gründung im Jahre 2009 dennoch um den Faktor 2,8 angewachsen. Diese über die lange Zeit positive Entwicklung des Stiftungskapitals ist bei Ausklammerung der zahlreichen Stiftungsaktivitäten und des diesjährigen nicht-realisierten Wertschriftenverlustes in der Höhe von 180 TCHF

auf die permanente Kostendisziplin und auf den sorgsamsten Umgang mit den anvertrauten Finanzmitteln zurückzuführen.

### Betriebsrechnung 2022 im Minus

Die Betriebsrechnung 2022 ist trotz den im ersten Halbjahr 2022 noch eingeschränkten Stiftungsaktivitäten mit einem Aufwandüberschuss von 181 TCHF im Minus. Der zum einen mit grossem Erfolg durchgeführte Nationale Bildungstag 2022 und die diversen Veranstaltungen wie «Fit für die Lehre» zum anderen ergeben gemeinsam einen Betriebsauf- ►►

## Erfolgsrechnung

	2022		2021	
	CHF	%	CHF	%
Zuwendungen	23 000.00	38,7	16 500.00	6,0
Wertschriftenerträge	36 385.05	61,3	31 163.67	11,3
Finanzerträge	0.00	0,0	228 278.20	82,7
<b>Total Erträge</b>	<b>59 385.05</b>	<b>100,0</b>	<b>275 941.87</b>	<b>100,0</b>
Preisverleihungen	-3 000.00	-5,1	-9 000.00	-3,3
Fit für die Lehre	-13 368.75	-22,5	-3 039.00	-1,1
Nationaler Bildungstag	-26 026.05	-43,8	-11 146.95	-4,0
Verwaltungsaufwand	-14 621.65	-24,6	-14 484.50	-5,3
Finanzaufwand	-183 260.15	-308,6	-3 656.04	-1,3
<b>Total Aufwendungen</b>	<b>-240 276.60</b>	<b>-404,6</b>	<b>-41 326.49</b>	<b>-15,0</b>
<b>Aufwand-/Ertragsüberschuss</b>	<b>-180 891.55</b>	<b>-304,6</b>	<b>234 615.38</b>	<b>85,0</b>



wand von total 39 TCHF. Mit fast 18 TCHF sind weitere Ausgaben für die vollständig neu aufgestellte Website oder für die Werbemassnahmen/Publikationen angefallen. Mit einer «operativen Brille» halten sich damit der Betriebsaufwand (57 TCHF) und -ertrag (59 TCHF) praktisch die finanzielle Waage.

Die Spendengelder und freiwilligen Zuwendungen in der Höhe von 23 TCHF (VJ: 16,5 TCHF; +39,4%) und die Wertschriftenerträge von 36 TCHF (VJ: 31 TCHF, +16,8%) konnten die Aufwendungen unter dem Strich, angesichts der extrem negativen internationalen Börsen, bei weitem nicht decken. Das äusserst schlechte Börsenumfeld trug mit 183 TCHF zusätzlich zum hohen Aufwandüberschuss von 181 TCHF bei. Zählt man bei einem 2-Jahresvergleich 2021–2022 die entgegengesetzten, nicht-realisierten Wertschriftenverluste mit den Wertschriftenerträgen aus dem Vorjahr 2021 zusammen, so ergibt sich erfreulicherweise doch ein positiver Überschuss in Höhe von fast 45 TCHF.

### Ausblick 2023: Normalität für Stiftungsaktivitäten in Sicht

Für das Stiftungsjahr 2023 ist die berechtigte Hoffnung gegeben, zu den erfolgreichen Aktivitäten der Stiftung vor der

COVID-Pandemie zurückkehren zu können. Werden diese erfolgreichen Aktivitäten der Vergangenheit zur gezielten Förderung der dualen Berufsbildung in praktisch vergleichbarem Rahmen fortgeschrieben, ist mit einem Gesamtaufwand von rund 45–50 TCHF für den zentral durchgeführten Nationalen Bildungstag sowie für die Organisation und Durchführung von 4–5 Informationsveranstaltungen mit dem mittlerweile bekannten Arbeitstitel «Fit für die Lehre» zu rechnen. Sollten sich im neuen Jahr dann wiederum freiwillige Spenden und laufende Zuwendungen im Gesamtrahmen von rund 30–35 TCHF ergeben, wird der hoffentlich zusätzlich positive Wertschriftenertrag das Stiftungskapital der Förderstiftung polaris auch am Ende des 14. Jahres nach der Gründung der Stiftung erneut positiv alimentieren.

# Anhang

## I. Grundlagen und Organisation

### Rechtsform und Zweck

Die Stiftung bezweckt die gezielte Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den vier Wirtschaftssektoren «Eisenwaren» und «Haushalt» sowie «Farben» und «Elektrofach». Im Weiteren wird die gezielte Verbesserung des gesellschaftlichen Stellenwertes der Detailhandelsangestellten im Rahmen des Schweizer Bildungssystems angestrebt. Das Image der Detailhandelsangestellten soll langfristig insbesondere durch die Darstellung von Karriere- und Erfolgsmöglichkeiten in den vorgenannten Wirtschaftssektoren einer breiteren Öffentlichkeit aufgezeigt und so der gesellschaftspolitische Stellenwert der dualen Berufsbildung im Schweizer (Detail-)Handel gezielt aufgewertet werden. Die Stiftung ist im Rahmen der Zwecksetzung in der ganzen Schweiz und dem angrenzenden Fürstentum Liechtenstein tätig. Die Stiftung hat keinen Erwerbzweck und erstrebt auch keinen Gewinn.

### Registrierung

Firmennummer: CHE-115.051.030  
Rechtsnatur: Stiftung  
Eintragung (Gründung): 8. September 2009  
Sitz: 8304 Wallisellen

### Führungsorgan/Zeichnungsberechtigung

#### Stiftungsrat:

Christian Fiechter	KU	Präsident
Dr. h.c. Eva Jaisli	KU	Vizepräsidentin
Max Feuz	KU	Mitglied
Marc Peterhans	KU	Mitglied
Christoph Rotermund	KU	Mitglied
Karl Steiner	KU	Mitglied

#### Finanzen:

Patricia Häfeli KU

#### Organisation:

Der Stiftungsrat besteht aus Minimum drei und Maximum sieben Mitgliedern. Alle Mitglieder des Stiftungsrates engagieren sich ehrenamtlich.

#### Personal:

Die Förderstiftung polaris verfügt über kein angestelltes Personal.

#### Revisionsstelle:

Die Revisionsstelle wird alle 2 Jahre gewählt.

### Experten, Revisionsstelle, Aufsichtsbehörde

#### Revisionsstelle:

CONVISA Revisions AG, 8808 Pfäffikon

#### Geschäftsführung:

Christoph Rotermund, 8304 Wallisellen

#### Aufsichtsbehörde:

Eidg. Departement des Innern, 3003 Bern

## II. Rechnungslegung, Erläuterungen zu Positionen der Jahresrechnung

Die Jahresrechnung wurde gemäss den Vorschriften des Schweizer Gesetzes (OR Art. 957–962) erstellt.

Die Wertschriften werden zum Börsenkurs per Stichtag bewertet. Die übrigen Aktiven und Passiven sind zum Nominalwert angesetzt.

Realisierte Erträge aus den Wertschriftenanlagen werden unter dem Titel «Wertschriftenerträge» in der Erfolgsrechnung ausgewiesen. Aus Wertschriftenanlagen nicht-realisierte Erträge (0.00 CHF, im Vorjahr 228 278.20 CHF) und nicht-realisierte Verluste (183 150.48 CHF, im Vorjahr 0.00 CHF) und Aufwendungen (109.67 CHF, im Vorjahr 71.20 CHF) sind als «Finanzerträge/-aufwände» netto ausgewiesen. Der «Finanzaufwand» enthält die Depotspesen.

### Auflagen der Eidgenössischen Stiftungsaufsicht

Es liegen aktuell keine Auflagen von Seiten der Eidgenössischen Stiftungsaufsicht auf.

# Bericht der Revisionsstelle zur Eingeschränkten Revision an den Stiftungsrat

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der Förderstiftung polaris für das am 31.12.2022 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Stiftungsrat verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, die Jahresrechnung zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen. Unsere Revision erfolgte nach dem Schweizer Standard zur Eingeschränkten Revision. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden. Eine Eingeschränkte

Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der bei der geprüften Stiftung vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung nicht Gesetz, Stiftungsurkunde und Reglementen entspricht.

Pfäffikon, 19. Januar 2023

CONVISA Revisions AG



Markus Schuler

Zugelassener Revisionsexperte, Leitender Revisor



Ralph Gwerder

Zugelassener Revisionsexperte

**nexmart**

Simply eBusiness

## Wir von nexmart machen Sie erfolgreich mit:



### Anbindungslösungen

Erweitern Sie Ihr Vertriebspotenzial und vernetzen Sie sich mit all Ihren Geschäftspartnern!



### Mobile Lösungen

Steigern Sie Ihren Umsatz durch einen schnelleren und effektiveren Aussendienst!



### Online-Lösungen

Optimieren Sie Ihre Ressourcen durch eine zentrale Verkaufsplattform für all Ihre Kunden!



### Datenlösungen

Stärken Sie Ihre Marke durch eine höhere Sichtbarkeit und Reichweite!

Steigern Sie Ihre Verkaufsförderung mit unserem Dreamteam **data View** und **retail Connect!**

**Kontaktieren Sie uns! Wir beraten Sie gerne für eine individuelle Lösung, um Ihr Unternehmen voranzubringen.**

Björn Bode, Head of E-Business

T: +41 44 878 70 66 / [bjoern.bode@nexmart.com](mailto:bjoern.bode@nexmart.com)

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

## Der Stiftungsrat

Der engagierte Stiftungsrat der Förderstiftung polaris verschreibt sich bei der Umsetzung des Stiftungszweckes der nachhaltigen Imageverbesserung der dualen Berufslehre im Schweizer Detailhandel. Ferner erachtet er die gezielte Förderung der dualen Berufsbildung im Sinne einer gleichwertigen Bildungsmöglichkeit als ein vorrangiges Stiftungsziel. Motiviert und mit vereinten Kräften setzen die Stiftungsmitglieder inskünftig in der Öffentlichkeit wichtige Zeichen für die duale Berufslehre im Schweizer Detailhandel.



Von links: Karl Steiner, Kärcher AG, Dällikon; Max Feuz, e + h Services AG, Däniken; Marc Peterhans, Peterhans Handwerkercenter AG, Würenlos; Christoph Rotermond, Swissavant, Wallisellen; Dr. h.c. Eva Jaisli, PB Swiss Tools AG, Wasen i. E und Christian Fiechter, Präsident der Förderstiftung polaris, Wallisellen.

**Attraktive Ausbildung im Detailhandel:** Die Berufslehre im Schweizer Detailhandel, besonders in der Eisenwaren- und Haushaltartikelbranche sowie im Elektrofach und im Farbbereich, wird aufgewertet. Mit der 2009 ins Leben gerufenen Förderstiftung polaris will Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt (Wallisellen) als Stifterin in diesen Bereichen die Berufsausbildung junger Detailhandelsfachleute stärken.

### Einsatz wird belohnt

Die Förderstiftung polaris lobt für hervorragende Leistungen, Projekte und Erfolge bei der Berufsausbildung im Eisenwaren- und Haushaltfachhandel einen jährlichen Förderpreis aus. Lernende dieser Branche sollen genauso zum Zuge kommen wie Auszubildende, Lehrfirmen, Fach- und ABU-LehrerInnen oder üK-ReferentInnen, Projektleitende und IdeenträgerInnen rund um die berufliche Ausbildung. – Christian Fiechter ist Präsident der Hans Huber Stiftung, 9435 Heerbrugg, und Präsident der Förderstiftung polaris, 8304 Wallisellen. Er fasst zusammen: «Wir wollen alle an der Berufsausbildung unserer Branche Beteiligten motivieren, sich für Spitzenleistungen einzusetzen. Denn Spitzenleistungen ziehen Spitzenleute an, und nur mit ihnen werden wir unsere starke Stellung im Detailhandel auch künftig halten können.»

### Was will man erreichen?

Um das gesellschaftliche Ansehen einer Ausbildung im Detailhandel ist es nicht überall gleich gut bestellt. Das ist einer der Gründe, warum sich viele begabte junge Menschen für eine andere, allenfalls «trendigere» Berufsrichtung und Ausbildung entscheiden. Dieser Entwicklung will die Förderstiftung polaris gezielt entgegenzutreten. Die Auszeichnung von Bestleistungen wird die Berufsausbildung im Detailhandel beleben, attraktiver machen und damit auch mehr interessierte junge Menschen ins Boot holen. Sie soll zudem die Branche motivieren, noch mehr Ausbildungsplätze anzubieten. Und nicht zuletzt wird das über die Stiftungsaktivitäten erreichte Medienecho zu mehr Aufmerksamkeit und Anerkennung für die Detailhandelsausbildung im Eisenwaren- und Haushaltfachhandel sowie Elektrofach und Farbbereich führen. «Wir wollen das Image der dualen Berufsausbildung verbessern und aufzeigen, dass der Weg über eine erfolgreich absolvierte Detailhandelsausbildung genauso wertvoll und chancenreich ist wie jener über den akademischen Pfad. Denn die volle Durchlässigkeit der modernen Berufsbildung öffnet jedem Lernenden genauso wie jeder Mittelschülerin oder jedem Mittelschüler sämtliche Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung und damit alle Karrieremöglichkeiten. Diese zentrale Botschaft wollen wir vermitteln und ist als grundlegende Stiftungsidee zu verstehen – zu Gunsten der dualen Berufsbildung wie auch unserer Branche.»

# CAS

**metabo**<sup>®</sup>  
PROFESSIONAL POWER TOOL SOLUTIONS

## Ein Akku für alles.



### Da passt alles zu allem:

Jetzt kannst du Maschinen, Akkupacks und Ladegeräte unterschiedlichster Hersteller problemlos miteinander kombinieren. Damit sparst du nicht nur an Akkus und Ladegeräten, sondern auch bares Geld, Zeit und schonst die Umwelt.



grösstes  
markenübergreifendes  
Akku-System



100 %  
Kompatibilität



grösste  
Anwendungs-  
vielfalt



Geld sparen



Zeit sparen



Ressourcen  
schonen



Förderstiftung polaris  
Neugutstrasse 12  
Postfach  
8304 Wallisellen  
T +41 44 878 70 50  
[www.polaris-stiftung.ch](http://www.polaris-stiftung.ch)  
[info@polaris-stiftung.ch](mailto:info@polaris-stiftung.ch)