



Bündner Gewerbe

Wirtschaftsmagazin für das Gewerbe in Graubünden | 3/2024

Abstimmungen 22. September

Ja zu BVG-Reform

Nein zu Biodiversitätsinitiative



Unternehmensnachfolge

Praxisbeispiele, Hintergrundwissen, Vorsorge,
Mitgliederumfrage, Anlässe und Seminare

Lehrabschluss

202 Absolvent/innen
in Graubünden im Rang

DV 2024

Wiederwahl BGV-Präsident
und Innovationspreis

Mitgliederumfrage

Stabile Geschäftslage
bei Bündner Unternehmen

Näher bei Ihnen: Bei uns stehen Sie als Mensch im Fokus.

Weil gemeinsam besser ist.

Als Genossenschaft haben wir keine Kunden. Wir haben Mitglieder. Darum begegnen wir uns gegenseitig auf Augenhöhe. Und wir wissen: In einer Gemeinschaft ist jedes Mitglied anders. Aus dieser Haltung entstehen Vorsorgelösungen, die perfekt auf Ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Erfahren Sie mehr über die Vorteile unserer genossenschaftlich organisierten Pensionskasse.
www.asga.ch



asga
pensionskasse

In dieser Ausgabe



Im Brennpunkt

- 5 Editorial des Präsidenten:** Mit 60 Jahren habe ich mein Unternehmen übergeben
- 6 Wissenswertes zur Nachfolge:** Gespräch mit zwei Experten
- 9 Nachfolgebeispiel 1:** Zwei Angestellte übernehmen bei der EgliTeq AG in Rhäzüns
- 11 Nachfolgebeispiel 2:** Doppelte Nachfolgelösung bei der Familie Vecellio im Puschlav
- 12 Mitgliederumfrage:** Fakten und Zahlen zur Nachfolge in Graubünden
- 13 KMU-Impuls:** Seminare und Anlässe zur Nachfolgeplanung
- 15 Nachfolgebeispiel 3:** Das Hotel «Waldhaus» in Sils Maria ist in Familienbesitz
- 17 Nachfolgebeispiel 4:** Die Weitergabe der Hausarztpraxis Janggen ist geglückt

Politik

- 21 Kommentar des Direktors:** Weitere Einschränkungen drohen in der Raumplanung
- 22 Mitgliederumfrage:** Geschäftslage, Arbeitskräftemangel und digitale Verwaltung
- 25 Abstimmung BVG:** Warum sich der BGV für die Rentenreform ausspricht
- 27 Abstimmung Biodiversitätsinitiative:** Für Graubünden wäre ein Ja gravierend

Verbände und Branchen

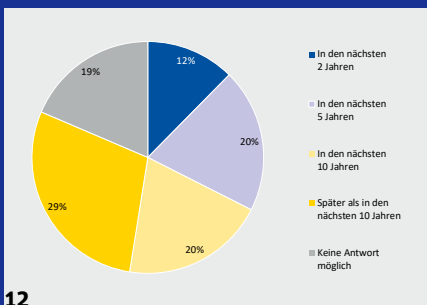
- 29 Lehrabschluss:** 202 Lernende aus Graubünden im Rang
- 33 Delegiertenversammlung:** Innovationspreis an Unternehmer Markus Patt
- 35 BGV-News:** KV-Sitzung, Grillanlass, KMU-Frauentagung
- 36 BGV-News:** Neue Kantonalvorstandsmitglieder, Präsidiumswechsel in den Sektionen

Das interessiert das Gewerbe

- 39 Berufsbildung:** Die Rolle der höheren Berufsbildung für die Unternehmensnachfolge
- 41 KMU goes digital:** Gritec – Digitale Industrie aus dem Prättigau
- 43 Gut zu wissen:** Nachfolgeregelung und Altersvorsorge

Eine spannende Lektüre wünscht das Redaktionsteam René Weber und Maurus Blumenthal.

Titelbild: Nicola Pitaro



Impressum

Bündner Gewerbe: Wirtschafts_magazin für das Gewerbe in Graubünden. Offizielles Verbandsorgan des Bündner Gewerbeverbands als Dachorganisation der gewerblichen Wirtschaft Graubündens.

Ausgabe 3/2024: 44. Jahrgang, Auflage 8000, erscheint 4-mal im Jahr. Verantwortlich: Maurus Blumenthal, Direktor (Bl.). Redaktion: René Weber (rw.)

Redaktionsadresse: Bündner Gewerbeverband, Unione grigionese delle arti e mestieri/Uniuin grischuna d'artisanadi e mastergn/Haus der Wirtschaft. Hinterm Bach 40, 7000 Chur, Telefon 081 257 03 23, E-Mail: info@kgv-gr.ch, Internet: www.kgv-gr.ch





AUSGLEICHKASSE WIRTSCHAFT
GRAUBÜNDEN GLARUS



Erste Säule. Erste Wahl.

Persönlich. Kompetent. Effizient.

Gemeinsam können wir viel bewegen...



Die Zukunft unserer Unternehmen liegt mir am Herzen. Es ist entscheidend, dass wir uns frühzeitig um die Nachfolgeregelung kümmern, um die Kontinuität und den Erfolg unserer Betriebe zu sichern. Für unsere Region ist es besonders wichtig, dass die Firmen hier bleiben und von Einheimischen geführt werden. So stärken wir unsere lokale Wirtschaft und sichern wertvolle Arbeitsplätze.

Was gibt es bei der Aufgabe der eigenen Geschäftstätigkeit Befriedigenderes, als das eigene Lebenswerk in die Hände eines engagierten, lokalen Nachfolgers zu legen? Jemand, der die gleichen oder zumindest ähnliche Werte teilt und die regionale Verbundenheit schätzt. Doch wie lässt sich dies umsetzen?

Ein grosser Stolperstein bei der Nachfolge innerhalb und ausserhalb der Familie ist oft die Finanzierung. Junge, motivierte Unternehmer haben selten die finanziellen Mittel, um ein ganzes Unternehmen inklusive Immobilien zu übernehmen. Hier können wir kreativ sein: Trennen Sie doch beispielsweise die Liegenschaften vom Betrieb. Das bedeutet, dass Sie die Immobilien behalten und lediglich den operativen Betrieb verkaufen. Der oder die Nachfolger können sich dann ganz auf das Geschäft konzentrieren, während Sie durch die Mieteinnahmen weiterhin ein Einkommen haben. Diese Lösung erleichtert den Einstieg für die Nachfolger und sichert gleichzeitig die eigene finanzielle Zukunft.

Ich weiss aus eigener Erfahrung, ich habe mit 60 Jahren die G. Brunner Haustechnik AG abgegeben, wie herausfordernd diese Prozesse sein können. Deshalb empfehle ich dringend, frühzeitig professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Experten können uns unterstützen, die Strategien zu entwickeln und alle rechtlichen, finanziellen und nicht zuletzt steuerlichen Aspekte zu klären. Mit einer durchdachten Planung und Umsetzung der Nachfolgeregelung stellen wir sicher, dass das eigene Unternehmen auch in Zukunft erfolgreich bleibt und zur Stärkung unserer regionalen Wirtschaft beiträgt, sei es als eigenständiger Betrieb oder im Verbund mit einem hiesigen Mitbewerber. Auch das kann durchaus sinnvoll sein.

Lassen Sie uns gemeinsam dafür sorgen, dass unsere Betriebe auch in der nächsten Generation blühen. Sprechen Sie das Thema frühzeitig in der Familie an, ohne Druck auf die eigenen Kinder zu machen. Es liegt in unserer Verantwortung, rechtzeitig die Weichen zu stellen und die Zukunft unserer Firmen und unserer Region zu sichern. Denn letztlich profitieren wir alle von einer starken, lokal verankerten Wirtschaft.

Gemeinsam können wir viel bewegen... sprechen wir nicht nur darüber, machen wir's!

Euer Viktor Scharegg



Prozess mit offenem Ausgang

Die Unternehmensnachfolge zu planen und umzusetzen erfordert Fachkompetenzen und Kenntnisse in unterschiedlichen Bereichen. Das «Bündner Gewerbe» hat mit den Experten Mauro Lardi und Jörg Sennrich über das Thema gesprochen. Für beide ist eine frühzeitige Herangehensweise und die Auslotung der verschiedenen Varianten zentral.

rw./Bl. Gemäss Jörg Sennrich, Geschäftsführer des Vereins «Netzwerk KMU Next», ist es am wichtigsten, «die unternehmerischen Werte bei der Nachfolge nicht zu verlassen» und «sich treu zu bleiben». Der Churer Rechtsanwalt und Notar Mauro Lardi, SwissLegal Lardi & Partner AG, bezeichnet eine nüchterne Herangehensweise an das Thema als zentral. Dabei solle man in Szenarien denken. So wenig Voraussesbarkeiten wie bei der Nachfolge gibt es für Unternehmer/innen selten, sind sich die beiden Experten einig. «Die meisten Unternehmer/innen übergeben ein Unternehmen nur einmal im Leben. Erfahrungen dazu fehlen und eine externe Unterstützung kann oft hilfreich sein», so Lardi. Eine Firmenübergabe ist ein komplexer Prozess, der sorgfältige Überlegungen und strategische Planung erfordert. Allein die Umsetzung benötigt in der Regel mindestens fünf Jahre. Eine gute Möglichkeit sich

mit der Nachfolge auseinanderzusetzen ist gemäss Lardi, der ein Buch zum Thema herausgegeben hat, die Planung für den Fall eines unerwarteten Ausfalles. Unternehmer/innen müssten sich überlegen, was passiert, wenn sie für längere Zeit ausfallen. Für Sennrich, der seit 14 Jahren Erstberatungen in Unternehmensnachfolgen vornimmt, ist auch eine positive Einstellung entscheidend: «Man muss freudig, neugierig und offen in diesen Prozess hineingehen.» Für ihn sei es immer wieder erstaunlich, wie gestandene Unternehmer Mühe mit der Nachfolgeplanung hätten. Gemäss Sennrich und Lardi ist es wichtig, dass bis zur definitiven Umsetzung der geplanten Nachfolgeregelung verschiedene Varianten offengehalten werden. «Bei gut 2/3 der Unternehmensnachfolgen funktioniert die erste angedachte Lösung nicht wie geplant. Gründe dafür sind Unsicherheitsfaktoren und weil es um Emotionen und Vermögen geht», erzählt Sennrich.

Ein langer Prozess

Der Nachfolgeprozess wird in eine Planungsphase und eine Umsetzungsphase eingeteilt. «Die Umsetzung ist mit der Vertragsunterzeichnung nicht erledigt», erklärt Lardi. Die Nachbegleitung sei ein wichtiges Thema, welches vielfach nicht angesprochen werde. Nicht zu unterschätzen ist, dass die Übergabe von Know-how und Netzwerk viel Zeit benötigt. Gemäss Sennrich muss für die Übergabe das Eigentum, die Führung und das Vermögen separat angeschaut werden. Ebenfalls ist die Reihenfolge zu planen. Grundsätzlich ist die Nachfolge eine Projektmanagementaufgabe. In einem ersten Schritt muss, gemäss Lardi, die Zielsetzung geklärt werden. Möchte ich möglichst viel herausholen oder den Fortbestand des Unternehmens sichern? In weiteren Schritten muss geprüft werden, was man übergeben möchte: die gesamte Firma, Teile davon, oder nur ein Produkt? Ebenfalls muss der Wert der Firma ermittelt werden. Frühzeitig sollte darum ein Zeitplan festgelegt werden, wer wann einbezogen wird und wann was kommuniziert wird, rät Sennrich und erklärt: «Der Wert der Belegschaft nimmt aufgrund des Arbeitskräftemangels zu und ist in vielen Branchen zu einem Asset geworden.»

Eine Unternehmenskultur, die in der Verantwortung delegiert werde, helfe bei der Nachfolge, ergänzt Lardi. «Der Unternehmer schenkt seinen leitenden Mitarbeitern bereits im operativen Betrieb sein Vertrauen und hat dann in der Regel auch weniger Mühe, die Leitung abzugeben», so Lardi. Der frühe Einbezug der Anspruchsgruppen wie Mitarbeitende und Familie sowie eine klare Kommunikation sind weitere Erfolgsfaktoren. «Ein fairer Prozess ist wichtig und dass alle Beteiligten gerecht behandelt werden», so beide Experten. Erwartungen sind für Sennrich «die grösste Herausforderung, vor allem die nicht formulierten Erwartungen aller Anspruchsgruppen. Menschen und nicht Unternehmen stehen bei der Nachfolge im Vordergrund. Wenn man im Prozess nicht transparent und ehrlich ist, holt dies einen irgendwann ein».

Varianten der Nachfolge

Neben der familieninternen Nachfolge sind die Nachfolge aus der Belegschaft (Management-Buy-out-Modell) sowie der Verkauf an einen eigentümergeführten Käufer (Management-Buy-in-Modell) oder einen anderen Käufer (M&A) klassische Formen. Eine weitere Variante ist die Einsetzung einer operativen Leitung. Dabei verbleibt das Unternehmen beim Eigentümer. Bei Hotelbetrieben ist dies beispielsweise nicht unüblich. Weiter besteht die Möglichkeit, dass ein Betrieb zwar verkauft wird, der/die Unternehmer/in für eine gewisse Zeit aber Geschäftsführer/in bleibt. Statt einer internen Übergabe oder einem Verkauf an Dritte bleibt die ordentliche Liquidation und damit das Ende der unternehmerischen Tätigkeit als weitere Möglichkeit. Familieninterne Nachfolgen seien nach wie vor häufig, so die beiden Experten. «Die Bereitschaft sich für den Familienbetrieb – insbesondere bei kleineren Betrieben – aufzuopfern, gibt es heute aber immer weniger», so Lardi. Seine Aussage wird durch statistische Zahlen belegt. Lag in den Achtzigerjahren die Quote



Mauro Lardi



Jörg Sennrich

7 Tipps

Folgende Tipps können durch den Nachfolgeprozess begleiten:

- Schmieden Sie einen «Plan danach» und lassen Sie los
- Planen Sie rund zehn Jahre vor dem Ausstieg
- Bauen Sie eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger auf
- Bleiben Sie flexibel – es gibt mehr als nur eine Lösung
- Legen Sie einen realistischen Preis-Spielraum fest
- Kommunizieren Sie Lösungen zur richtigen Zeit
- Holen Sie sich professionelle Unterstützung

➔ www.raiffeisen.ch/nachfolge

der Nachfolge innerhalb der Familie noch bei 70 %, sind es heute nur noch 40 %. Im Vergleich beträgt der Anteil von Firmenübergaben mittels Verkaufs an Dritte und bei der Nachfolge aus der Belegschaft bei je rund 30 %.

Finanzen, Steuern und Recht

Bei jeder Unternehmensnachfolge spielen steuerliche und rechtliche Aspekte eine wichtige Rolle. Es empfiehlt sich, diese Themen frühzeitig und unter fachkundiger Anleitung anzugehen. Eine geschickte Steuerplanung, z.B. mit der Umwandlung einer Einzelunternehmung in eine Kapitalgesellschaft oder mit hohen Einkäufen in die 2. Säule mit entsprechender Steuerentlastung, benötigt einen genügenden Zeithorizont. Wichtig ist, dass die Vorsorge von der Nachfolge getrennt wird (Artikel Seite 43). Weiter ist es einfacher, wenn nicht alle Werte der Firma über die Jahre bis zur Übergabe ausgeschüttet werden, nur um kurzfristige steuerliche Vorteile zu erzielen. Wenn möglich sollte die Bilanz der Firma für den Verkauf oder die Übergabe «fit» gemacht werden, da gemäss Lardi «eine gesunde und schlanke Braut einfacher vermittelbar ist. Die Nachfolgerin oder der Nachfolger ist primär an der Ertragskraft und nicht an der Substanz des Unternehmens interessiert». Die Herausnahme aller betrieblich nicht notwendigen Mittel wie Immobilien ist eine geläufige Form, die Bewertung der Firma zu senken.

Bei Unternehmen gewähren Banken je nach Finanzinstitut und Branche des Objekts in der Regel eine Finanzierung von 50 % bis 60 % des Kaufpreises. Eine weitere Möglichkeit zur Finanzierung der Übernahme, falls der Käufer die Mittel nicht liquide hat, ist die Gewährung eines Verkäuferdarlehens mit gestaffelter Rückzahlung aus den laufenden Dividenden. Für den Übernehmer empfiehlt es sich in diesem Fall, das Unternehmen über eine Holdinggesellschaft zu erwerben, damit die Dividenden weniger hoch besteuert werden. Der genaue Transaktionsvorgang sollte aufgrund des Steuerrechts von einer Fachperson geprüft werden. Ansonsten kann das vor allem bei der Veräusserung einer Gesellschaft mit nicht betriebsnotwendigem Kapital zu bösen Überraschungen führen, wenn für die Finanzierung des Kaufs diese Mittel genutzt wurden – inklusive Nachforderungen im Bereich der Verrechnungssteuer. «Der Verkauf und die Finanzierung sollten von der Steuerbehörde

geprüft und «gerult» werden. Für den Fall einer Missachtung der im Steuerruling festgelegten Bedingungen, sollte im Kaufvertrag ausdrücklich festgehalten werden, wer für die daraus entstehenden Steuerfolgen aufzukommen hat», erklärt Lardi.

Externe Begleitung

Ohne eine professionelle Unternehmensbewertung, welche auch vom Treuhänder erstellt werden kann, sollte kein Unternehmen verkauft werden. Wichtig ist, dass sich alle Beteiligten auf eine Methode einigen und diese akzeptieren. «Im Zusammenhang mit dem Erbrecht sollten alle Erben mit der Bewertung und dem Verkauf einverstanden sein und ihre Zustimmung erklären. Damit können Auseinandersetzungen zu einem späteren Zeitpunkt vermieden werden», so Lardi. Eine Nachfolge wird erleichtert, wenn das Haus aufgeräumt ist, die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden und die für den Betrieb notwendigen Dokumente nachgeführt sind. «Dies beginnt beim sauberen Aktienbuch mit einer vollständigen Zessionskette zu allen Aktienübertragungen, da die Aktien in der Regel das zentrale Kaufobjekt darstellen», so Lardi. Bei Unternehmensnachfolgen kommen Fachexperten aus dem Steuer-, Finanz- und Rechtsbereich als externe Unterstützung zum Einsatz. Daneben werden vermehrt externe Personen als Coach oder Projektleiter beigezogen. «In vielen Fällen versuchen es die Unternehmer/innen zuerst allein. Wenn es zu Schwierigkeiten kommt, kommen sie dann zu uns», so Sennrich. Für einige Tausend Franken bekommt man bei ihm eine gute Begleitung. Eine lohnende Investition,

Buchempfehlungen

Aus der Handbuchreihe von SwissLegal



Unternehmensnachfolge – Interdisziplinäres Handbuch zur Nachfolgeregelung von Mauro Lardi[ML1], David Dürr, Nicolas Rouiller. – ISBN/GTIN 978-3-03891-422-8

SwissLegal ist eine Kanzleiengruppe mit 12 Standorten in allen Landesteilen der Schweiz einschliesslich in Chur. [➔ www.swisslegal.ch](http://www.swisslegal.ch)

Weitere Literatur:

Das St. Galler Nachfolge-Modell – Ein Rahmenkonzept zum Planen, Gestalten und Umsetzen einer ganzheitlichen Unternehmensnachfolge von Frank Halter und Ralf Schröder – ISBN/GTIN 978-3-258-08320-9



findet er. «Wichtig ist, dass diese Rolle nicht von Kollegen oder Freunden wahrgenommen wird, sondern von einer unabhängigen Person.» Sennrich, der durch das «Netzwerk KMU Next» Erfahrungen mit über 200 Nachfolgeprozessen hat, sagt: «Es ist unsere Aufgabe, den Leuten die Angst vor der Zukunft zu nehmen. Wollen müssen sie es aber selbst.»

«Netzwerk KMU Next»: Anlaufstelle

Der vom Unternehmer Otto Ineichen gegründete Verein «Netzwerk KMU Next» unterstützt Unternehmer/innen im Nachfolgeprozess. Der Verein fördert daneben den Wissens- und Erfahrungsaustausch, Unternehmensentwicklungen und versteht sich als Netzwerk von Unternehmer/innen, um den Schweizer Innovations- und Wirtschaftsstandort voranzubringen und für zukünftige Generationen als lebenswerten Ort zu sichern. Der Verein unterstützt u.a. die Verkäufer (Unternehmer/innen, Familienunternehmen) über ein unabhängiges Verfahren zu verifizieren und dadurch

die Qualität des Nachfolgeprozesses sicherzustellen. Dabei stehen Glaubwürdigkeit, Vertraulichkeit und Anonymität im Vordergrund. Der unabhängige und neutrale Verein begleitet selber keine Nachfolgeprozesse und versteht sich als Netzwerk und Anlaufstelle zum Thema Unternehmensnachfolge.

Weitere Informationen und Preise

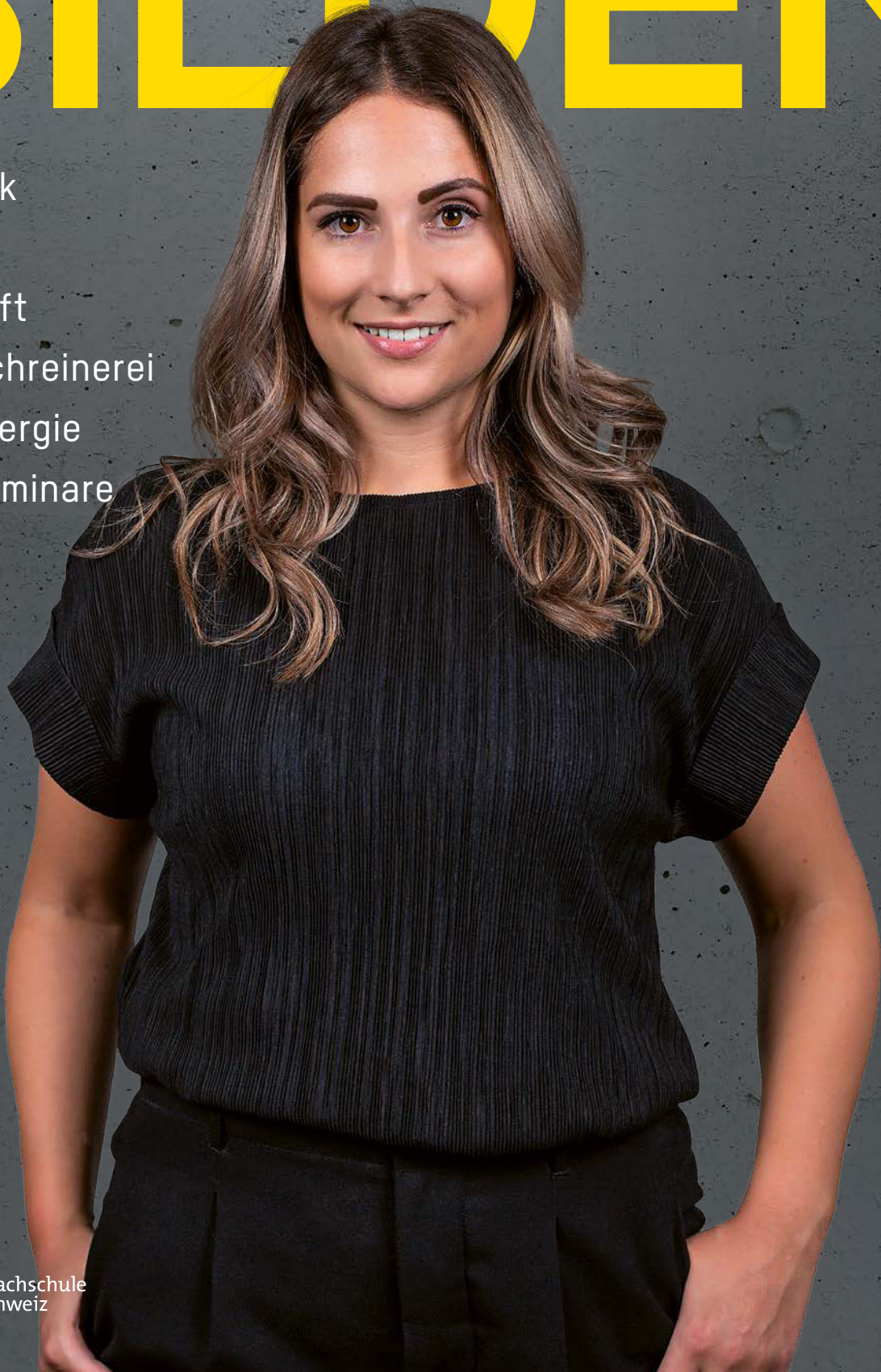
[➔ kmunext.ch](http://kmunext.ch)

KMU Next



WEITER BILDEN

- | Informatik
- | Technik
- | Wirtschaft
- | Holz & Schreinerei
- | Bau & Energie
- | Firmenseminare



Höhere Fachschule
Südostschweiz



Interne Lösung für Export-KMU



Andreas Egli

Am 1. Januar 2024 haben Andreas und Patricia Egli die Schlüssel der EgliTeq AG in Rhäzüns an Arno Egli und Roman Fetz übergeben. Es war der Abschluss eines mehr als zehn Jahre dauernden Prozesses. Dabei haben die Egli auf externe Unterstützung zurückgegriffen.

rw. 1986 hat Andreas Egli seine Firma gegründet, da er als gelernter Formenbauer im Kanton Graubünden keine geeignete Anstellung fand. Die Geschäfte begannen zu laufen, sodass er bald Mitarbeitende anstellen konnte und das Unternehmen zusammen mit seiner Frau Patricia im Jahr 1998 in eine GmbH umwandelte. Im Hinblick auf die Firmenübergabe wurde diese 2021 mit einem neuen Markenauftritt zu EgliTeq AG umbenannt. Teq bedeutet Technologie und Qualität. Bei EgliTeq werden Holz, Metalle und Kunststoffe mittels CNC-Maschinen und von Hand bearbeitet. Das Unternehmen, welches zur Hälfte im Export tätig ist, ist auf die Produktion von Formen, Modellen und Prototypen sowie auf kleine Serien spezialisiert. Die Kunden kommen vornehmlich aus der Industrie, insbesondere aus den Branchen Automobil, Medizinaltechnik, Messtechnik und dem Baubereich. Daneben produziert das Unternehmen individualisierte Betonschalungen und unterstützt seine Kunden, hochpräzise, unkonventionelle und innovative Lösungen zu finden – entsprechend ihrem Claim «we shape your innovation».

Unterstützende Mitarbeit

Über eine längere Zeit haben die Egli die Übergabe geplant respektive vorbereitet. Am 1. Januar 2024 ist sie offiziell erfolgt. Die langjährigen Mitarbeiter Arno Egli und Roman Fetz führen seither die EgliTeq AG.

EgLiteq AG

Standort: Rhäzüns

Gründung: 1986 (als Einzelfirma), seit 2021 Aktiengesellschaft

Mitarbeiter: 10

Tätigkeit: Modell- und Formenbau, Betonschalungen, CNC-Bearbeitung.

➔ www.egliteq.ch

Vorerst tun sie dies noch mit der Unterstützung von Andreas und Patricia Egli, welche das Pensionsalter noch nicht erreicht haben. Beide arbeiten weiterhin zu 50 Prozent mit, vor allem in beratender Funktion. «Darüber sind wir froh», sagt Arno Egli, der Neffe von Andreas Egli. «Für uns ist es positiv, dass wir vorerst auf ihre Erfahrung und ihr Netzwerk zählen können», ergänzt Roman Fetz. «Ich und meine Frau versuchen, Roman und Arno mit unserem Wissen zu unterstützen. Zudem betreue ich noch langjährige Kunden, die sich direkt an mich wenden wollen», sagt Andreas Egli.

Dass sich die Egli früh mit der Nachfolge befasst haben, ist ihrem Bankberater geschuldet. «Er suchte für eine Weiterbildung zum Thema Nachfolgeregelung einen Betrieb, um seine Diplomarbeit schreiben zu können. Darum kam er auf uns zu.» Zuerst sei er sehr überrascht gewesen. Er sei damals gerade 50 Jahre alt geworden und die Nachfolge sei in weiter Ferne gewesen, erzählt Andreas Egli. Spontan sagten die Egli trotzdem zu. Bereut haben sie das nie. Im Gegenteil. Sie sind froh, diesen langen Weg über viele Jahre genommen zu haben. «Ich kann jedem Firmenbesitzer nur raten, sich frühzeitig damit zu befassen. Es braucht viel Zeit, will man die Nachfolge neben dem Tagesgeschäft richtig und seriös angehen. Man muss sich diese Zeit nehmen», sagt Patricia Egli.

Verkauf kein Thema

Aus der Diplomarbeit hatten die Egli gelernt, dass es zehn Jahre dauert, um die Nachfolge zu regeln. Genauso lange haben sie gebraucht. «Für uns gab es zu Beginn drei mögliche Lösungen: Schlüssel drehen und Firma liquidieren. Interne Nachfolge suchen. Und als dritte Variante, der externe Verkauf. Einen Käufer für so ein spezialisiertes Unternehmen zu finden, wäre schwierig gewesen. Ein Verkauf war darum nie ein Thema», so Andreas Egli. Dass ihre Wahl am Ende auf ihre treuen Mitarbeiter Arno Egli und Roman Fetz fiel, ist daher die ideale Lösung für das Fortbestehen des Unternehmens. Beide wollten in etwa zur gleichen Zeit mehr Verantwortung im Betrieb übernehmen. Er und seine Frau hätten das «sehr freudig angenommen». Die Phase der internen Firmenübergabe war endgültig

lanciert. «Natürlich sind wir froh, dass es mit unserer Firma nach uns weitergeht», erklärt Patricia Egli. Auch darum, weil Arno Egli und Roman Fetz diese in ihrem Sinn weiterführen möchten. Beide haben während den letzten Jahren Fachwissen und Erfahrungen von ihren Vorgängern übernehmen können und beim Aufbau der Kundenbeziehungen mitgewirkt.

Externe Unterstützung

Rückblickend sprechen Andreas und Patricia Egli von einer spannenden, fordernden Zeit. «Es gab organisatorische, rechtliche und finanzielle Aspekte, die zu klären waren.» So wurde die GmbH in eine AG umgewandelt, der Firmenauftritt modernisiert und ein ERP-Betriebssystem eingeführt. «Eine Firma in unserer Grösse ohne Spezialisten in allen Bereichen ist bei solchen Themen auf externe Unterstützung angewiesen. Wir haben uns darum externe Hilfe geholt. Ohne unseren Bankberater, Treuhänder, Rechtsberater und den auf Projektmanagement spezialisierten Begleiter wäre es nicht gegangen», erklärt Andreas Egli. Letztgenannter hatte den Lead, er gab den Takt vor und war unser Sparringpartner. Einmal pro Monat kam er nach Rhäzüns und führte die Beteiligten Schritt für Schritt bis zur Übergabe. «Die externe Unterstützung hat uns zwar etwas Geld gekostet. Dies war es uns wert. Unser Begleiter hat uns auch stets motiviert, vorwärtszumachen», so Andreas Egli. Dass er und seine Frau die Schlüssel der EgliTeq AG am 1. Januar 2024 in motivierte Hände übergeben konnten, macht sie darum auch ein wenig stolz – und glücklich.



Arno Egli und Roman Fetz haben die EgliTeq von Patricia und Andreas Egli übernommen (v.l.).



Wir beraten Unternehmer.

CHUR

THUSIS

ST. MORITZ

T 081 257 02 57

bmuag.ch

TREUHAND | SUISSE

COMMUNICAZIUN CH
DIE MANUFATUR

**Die komplette Klaviatur
der Kommunikation**

**Mehr Möglichkeiten,
mehr Erfolge.
Für alle, die alles wollen.**

glennerstrasse 17 · 7130 ilanz
filiale sommeraustasse 32 · 7007 chur
werbetechnik via fussau 8 · 7130 ilanz
081 925 27 00 · info@communicaziun.ch
communicaziun.ch

f i in

Zwei Familienbetriebe in dritter Generation

Die Puschlaver Familienbetriebe Vecellio Costruzioni AG und Vecellio Legno SA haben ihre Nachfolge geregelt. Während Manuele das Baugeschäft von seinem Vater Andrea Vecellio ohne Schwierigkeiten übernommen hat, gestaltete sich die Nachfolge des Schreinerbetriebes von Giovanni zu Enzo Vecellio nicht so reibungslos.

rw. Manuele Vecellio unterhält sich mit seinem vier Jahre jüngeren Cousin Enzo Vecellio bei einem Kaffee oder beim Mittagessen regelmässig über ihre Geschäfte. Die gegenseitige Unterstützung bezeichnen beide als wertvoll. Am Ende müssen sie ihre Betriebe aber selbst führen, die sie von ihren Vätern, den Brüdern Andrea und Giovanni Vecellio, übernommen haben. Gegründet wurde das ursprüngliche Geschäft vor mehr als 75 Jahren von ihrem Grossvater.

Nachfolge ohne externe Unterstützung

«Bei mir hat sich die Betriebsübernahme abgezeichnet», erzählt Manuele Vecellio. Als er 2016 nach Lehr- und Wanderjahren in die Vecellio Costruzioni AG zurückkehrte, war klar, dass er als Bauingenieur dereinst die Nachfolge seines Vaters Andrea antreten wird. Schritt für Schritt wurde diese eingeleitet und geregelt, ohne auf externe Unterstützung zählen zu müssen. Andrea hatte an der HSG das Thema Nachfolgeregelung umfassend behandelt. Zuerst als theoretischen Stoff, und in einer zweiten Phase mit praktischen Beispielen. «Wir haben uns die Zeit genommen, Ziele gesetzt, diese verfolgt und die Nachfolge allein hinbekommen.» 2021 löste Manuele seinen Vater definitiv ab. «Natürlich gab es immer wieder auch harte Diskussionen», erzählt der 37-jährige Unternehmer. Der Vater arbeitet noch immer im Betrieb und auch heute seien sie nicht immer gleicher Meinung. «Wir respektieren aber die anderen Ansichten und Ideen. Wichtig war und ist uns beiden, dass das Geschäftliche nicht ins Privatleben übergeht», erklärt Manuele. Sich in die Augen zu schauen und nach dem Feierabend ein Bier zusammen zu trinken, das gehöre dazu. «Unser Blick richtete sich immer nach vorne», so der Inhaber der Baufirma. Gleichzeitig ist klar, wer am Ende die unternehmerischen Entscheidungen trifft und gegenüber den 30 Angestellten als

Chef auftritt. Dass er oft auch an arbeitsfreien Tagen im Betrieb anzutreffen ist, das sei die Kehrseite der Medaille als Unternehmer. Manuele Vecellio spricht von einer grossen Verantwortung, die er gegenüber seiner Familie und seinen Mitarbeitern trage. Dass der Betrieb dereinst in die vierte Generation übergehen kann, das ist sein Ziel. Darum hat er in San Carlo Gewerbeland erworben, auf dem er mit der Vecellio Costruzioni AG in den nächsten Jahren wachsen und sie weiterentwickeln möchte.

Auf externe Hilfe angewiesen

Am 1. Januar 2024 hat der 32-jährige Enzo Vecellio die Vecellio Legno SA von seinem Vater Giovanni übernommen. Nach seiner Schreinerlehre in der Engadiner Lehrwerkstatt in Samedan und zwei Jahren in Zürich kehrte er 2016 kurzzeitig ins Puschlav zurück, weil man ihn im elterlichen Betrieb brauchte. Es folgte eine Weiterbildung in Chur, das Studium als Holztechniker in Biel und ein Praktikumsjahr bei der Künzli Holz AG in Davos. 2019 zog es ihn definitiv nach Poschiavo zurück. Sein Vater Giovanni Vecellio war bereits länger an Parkinson erkrankt, was die Nachfolgeregelung nicht einfach machte. «Und wir haben beide einen sturen Grind», erklärt Enzo Vecellio. Im Betrieb hätten sie unterschiedliche Auffassungen, wie die Vecellio Legno SA zu führen sei und organisiert werden müsse. «Er ist ein Chef der alten Schule. Ich wollte gleichzeitig die Firma Schritt für Schritt modernisieren, zum Beispiel die Digitalisierung, interne Struktur und Prozesse vorantreiben.» Ein zusätzlicher Stolperstein bei der Firmenübergabe der Vecellio Legno SA trug die Rechtsform bei, weil man die frühzeitige Umwandlung in eine Aktiengesellschaft verpasst hatte. «Wir haben uns zu stark um das Tagesgeschäft gekümmert. Wir hätten uns intensiver mit solchen Fragen befassen sollen», schaut Enzo Vecellio zurück. Um die Herausforderung zu meistern, haben sie schliesslich externe Beratung aus der Bank- und Treuhandbranche beigezogen. Die Nachfolge ist nun geregelt. «Ich bin aber froh, dass ich weiterhin auf meinen Vater zählen kann. Seine Bereitschaft, sein Willen und seine Kompetenz machen ihn für mich zum Vorbild», sagt Enzo. Und Vater Giovanni ist auch stolz, kümmert sich sein Sohn mit

Herzblut um die 20 Angestellten, Auszubildenden und vor allem um die Zukunft ihrer Vecellio Legno SA. Sein Sohn Enzo sagt am Schluss: «Ich bin froh, ist die Nachfolge nun durch. Mehr als einmal war ich nahe dran, alles liegenzulassen.»

Geschichte der Vecellios

Was 1957 mit der Gründung der auf Hochbau ausgerichteten Einzelfirma Dante Vecellio in Le Prese begann, ist ständig gewachsen. Heute beschäftigen beide Firmen zusammen rund 50 Mitarbeitende. Ein Meilenstein war 1972 die Übernahme des Sägerei- und Schreinerbetriebes Lardi Sincero SA. Als Dante Vecellio nur sechs Jahre später infolge einer Krankheit plötzlich verstarb, musste der erst 22-jährige Bauzeichner Andrea Vecellio die Firma sozusagen über Nacht übernehmen. Fünf Jahre später stiess sein jüngerer Bruder Giovanni Vecellio dazu und unterstützte ihn als Schreiner in der zur Kollektivgesellschaft umgewandelten Fratelli Vecellio. Giovanni übernahm in den Jahren danach die Leitung der Schreinerei/Zimmerei-Abteilung, Andrea leitete das Bauunternehmen. 2001 wurde die Fratelli Vecellio in zwei Unternehmen aufgeteilt. Giovanni gründete die Vecellio Legno, Andrea die Vecellio Costruzioni, die mittlerweile beide in Aktiengesellschaften umgewandelt worden sind.



Manuele Vecellio



Enzo Vecellio



Manuele und Enzo haben von ihren Vätern Andrea und Giovanni Vecellio (v.l.) den Betrieb übernommen.



Mitgliederumfrage zur Unternehmensnachfolge in Graubünden

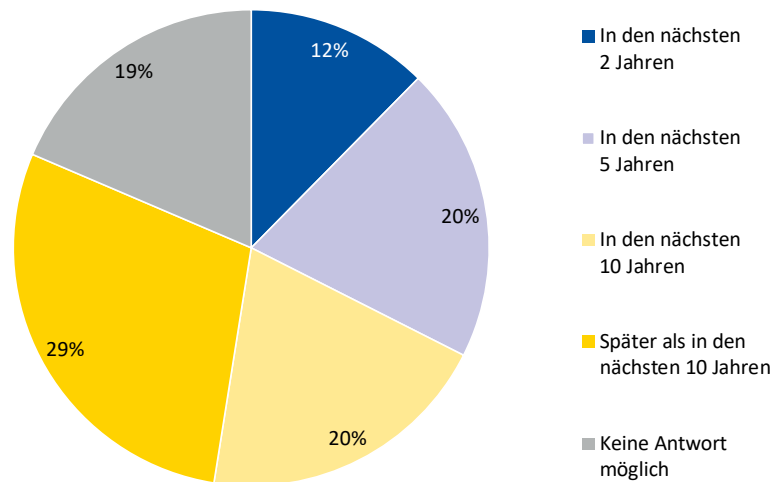
Aufgrund der demografischen Entwicklung mit der Pensionierungswelle der Babyboomer gehen nicht nur mehr Arbeitnehmer, sondern auch Unternehmer/innen in Pension. Die Anzahl Unternehmensnachfolgen nimmt zu und wird in den kommenden Jahren noch steigen. Die Mitgliederumfrage der Dachorganisationen der Wirtschaft zeigt, dass rund die Hälfte der Bündner Betriebe in den kommenden zehn Jahren eine Nachfolgelösung finden müssen – ein Drittel davon ist dabei mit Schwierigkeiten konfrontiert.

Bl. Um ein besseres Verständnis zu den Unternehmensnachfolgen im Kanton Graubünden zu haben, wurde das Thema als Schwerpunkt der diesjährigen Mitgliederumfrage der Dachorganisationen der Bündner Wirtschaft aufgenommen. Aufgrund der Umfrage ist davon auszugehen, dass pro Jahr in Graubünden rund 200 bis 250 Unternehmen «übergeben» werden. Genaue Zahlen zur Unternehmensnachfolge liegen aufgrund der Handelsregistereinträge nicht vor. Laut einer Analyse von Dun & Bradstreet und KMU next werden 16% der Unternehmen in Graubünden von Eigentümer/innen geführt, welche 60 Jahre oder älter sind.

Ein Drittel der Nachfolge nicht gesichert

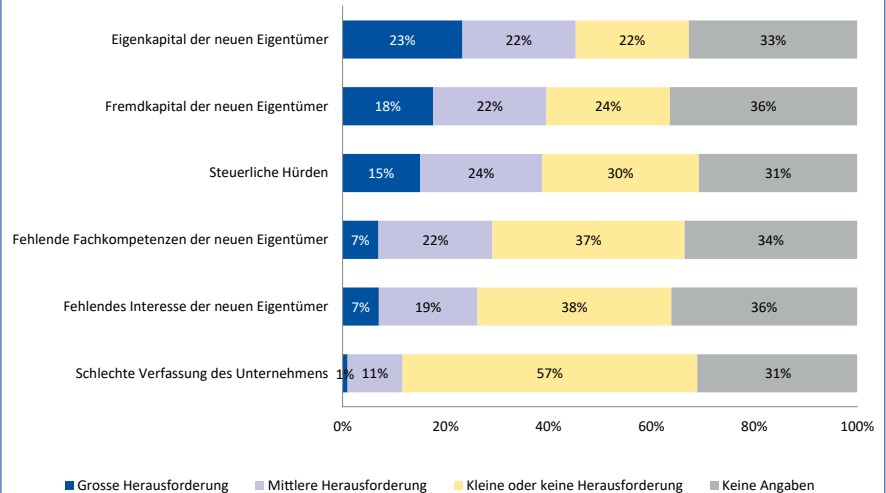
In den nächsten zehn Jahren steht bei 52% der Unternehmen im Kanton Graubünden die Nachfolgeregelung an, bei 32% bereits in den nächsten fünf Jahren. Bei einem Drittel der Umfrageteilnehmenden ist die Nachfolge bereits geregelt oder umgesetzt, bei einem weiteren Drittel ist diese kurz- und mittelfristig kein Thema. Der letzte Drittel ist mit Schwierigkeiten bei der Unternehmensnachfolge konfrontiert. Dies heisst, dass die Unternehmensnachfolge erst ansatzweise angegangen wurde (23%), die angestrebte Lösung nicht realisiert werden konnte, eine neue Übergabelösung in Erarbeitung ist (8%) oder keine Lösung gefunden wurde und der Betrieb eingestellt werden muss (1%). Weiter haben sich 4% der Umfrageteilnehmenden noch nie mit dem Thema Unternehmensnachfolge auseinandergesetzt und bei 10% waren keine Angaben zu dieser Frage möglich.

Zeitpunkt Unternehmensnachfolge



Wann steht die Unternehmensnachfolge in Ihrem Unternehmen an?

Herausforderungen Unternehmensnachfolge



Wie gross sind die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge?

Die grösste Herausforderung zur Unternehmensnachfolge ist bei der Finanzierung zu finden, sei dies bei der Beschaffung des Eigenkapitals (35%), beim Fremdkapital (28%) oder bei steuerlichen Hürden (22%). Gemäss den Dachorganisationen der Wirtschaft ist in diesem Bereich anzusetzen,

um die Unternehmensnachfolge im Kanton Graubünden zu begünstigen – sei dies beispielsweise durch steuerliche Erleichterungen oder Bürgschaften. Zu prüfen ist auch, ob im Bereich der Wirtschaftsförderung – neben der Standort- und der Start-up-Förderung – auch die Unterneh-

mensnachfolge mit geeigneten Instrumenten vereinfacht und unterstützt werden kann.

Gute Rahmenbedingungen

Die Nachfolgelösung findet bei 31% innerhalb der bisherigen Eigentümerschaft oder Familie statt, bei 15% innerhalb der Belegschaft und bei 9% steht der Verkauf des Unternehmens an. Hohe 41% der Unternehmen geben keine Antwort ab, was darauf schliessen lässt, dass die Nachfolge kein Thema ist bzw. die Form der Nachfolgeregelung noch nicht geklärt ist. Die Umfrageteilnehmenden sehen entsprechende Massnahmen im Bereich von steuerlichen Anreizen/Entlastungen (34%), Abbau von regulatorischen Hürden (26%) sowie Bürgschaften (17%). Insbesondere bei steuerlichen Fragen (29%) und rechtlichen Fragen (24%) wenden sich Unternehmen im Zusammenhang mit der Unternehmensnachfolge an Externe.



Auswertung der Umfrage

BGV-Aktivitäten zur Unternehmensnachfolge

Das Thema Unternehmensnachfolge ist für den BGV ein strategischer Schwerpunkt in den kommenden Jahren. Die Resultate der Mitgliederumfrage bilden die Grundlage für unsere Aktivitäten zum Thema. In der politischen Arbeit wird sich der BGV für bessere Rahmenbedingungen bei der Unternehmensnachfolge und für eine stärkere Bedeutung des Themas im Bereich der

Wirtschaftsförderung einsetzen. Ab Herbst 2024 werden erste Seminare und Anlässe zum Thema über KMU-Impuls angeboten. Diese sollen im kommenden Jahr weiter ausgebaut werden. Daneben wird der BGV eine neue Rubrik «Unternehmensnachfolge» im «Bündner Gewerbe» führen und somit seine Mitglieder laufend mit Praxisbeispielen und Informationen bedienen.

Anlass zur Nachfolge

KMU-Impulsanlass «Nachfolgeplanung in KMU – Gespräche aus der Praxis» am 25. September 2024

Wir beleuchten das Thema Nachfolgeplanung mit Fachexperte Jörg Sennrich (KMU-Next), Referaten von Sabrina Bundi (RRT AG Treuhand und Revision) und Marco Schädler (BMU Treuhand AG) sowie einem Praxisbeispiel (Felix und Nicola Schutz, Schutz Filisur, Gartenbau Landschaftsbau AG). Der Anlass findet am Mittwoch, 25. September, von 17.30 bis 19.00 Uhr in der Aula der ibW in Chur mit einem anschliessenden Netzwerkapéro statt.

Informationen und Anmeldung

➔ www.kmu-impuls.ch



Seminare zur Nachfolge

Mitgliederangebot

Tagesseminar «Einstieg in die Unternehmensnachfolge» am 20. November 2024

Ziel des Tagesseminars «Einstieg in die Unternehmensnachfolge» ist es, dass Unternehmer/innen und ihre Nachfolger/innen sich mit dem Thema Nachfolge erstmalig auseinandersetzen können. Es wird Wissen zu den Bereichen Recht, Steuern und Finanzierung vermittelt. Die verschiedenen Formen und was zu beachten ist, sind weitere Themen. Das Seminar wird von Experten geführt und beinhaltet Praxisbeispiele sowie den Austausch in der Gruppe.



Informationen und Anmeldung

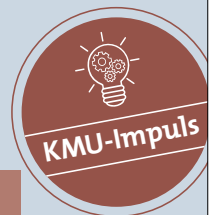
➔ www.kmu-impuls.ch

Wochenendseminar «Unternehmensnachfolge angehen» im März 2025

Im Rahmen des Wochenendseminars «Unternehmensnachfolge angehen» können sich die Teilnehmer/innen vertieft mit der eigenen Nachfolge auseinandersetzen. Das Seminar richtet sich an abtretende Unternehmer/innen mit oder ohne Partner/in sowie an Nachfolger/innen. Das Seminar beginnt am Freitagmittag und endet am Samstagnachmittag. Es findet im März in der Region Lenzerheide statt. Dozenten des Seminars sind ausgewiesene Experten aus dem Bereich Unternehmensnachfolge.

Anmeldungen zum Seminar sind ab November 2024 unter www.kmu-impuls.ch möglich.

Seminare Herbst 2024



ChatGPT-Revolution – andere KI-Modelle: praktisch im Alltag einsetzen können
Sargans | Dienstag, 29. Oktober 2024

Abendseminar | Betrieblicher Gesundheitscheck – Situationsanalyse
Chur | Donnerstag, 31. Oktober 2024

Stellenausschreibung im Video-Format selber machen
Chur | Donnerstag, 14. November 2024

Finanzielle Führung KMU – Finanzen für Nichtfinanzleute
Sargans | Montag, 18. und Dienstag, 19. November 2024

Einstieg in die Unternehmensnachfolge
Chur | Mittwoch, 20. November 2024

20% Rabatt für BGV-Mitglieder
Information und Anmeldung:
www.kmu-impuls.ch



Ein Angebot von

HWSGR

Hofort
Wirtschaftslehre
Graubünden

Bündner Gewerbeverband
Unione grigionese delle arti e mestieri
Unión grischuna d'artisanadi e mastern



GARAGEGUT

ADI
WERKSTATT

TOM
VERKAUF

THOMAS
GESCHÄFTSLEITUNG

ROGER
VERKAUF

KURT
ANNAHME



Ihr Team mit 293 Jahren
Mercedes Erfahrung

Untere Industrie 6 | 7304 Maienfeld

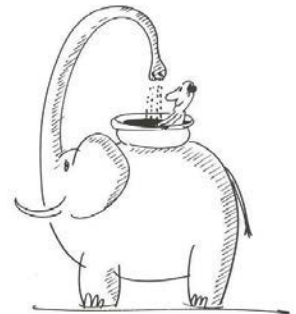


Gewusst wie...

Wir planen, bauen und unterhalten Ihre Sanitär- und Heizungsanlagen! Was es alles dazu braucht? Ihr Vertrauen und unser «Gewusst wie».

G Brunner

Haustechnik AG



Domat/Ems

081 650 31 31

www.gbrunner.ch



ZENTRALWÄSCHEREI Chur

Damit Sie sich um Ihre wesentlichen Kernaufgaben kümmern können, bieten wir Ihnen massgeschneiderte Wäschevollversorgung für Gewerbe, Industrie und Gastronomie.

DER PROFI FÜR IHRE BERUFSWÄSCHE



Pulvermühlestrasse 84 | 7000 Chur | Fon 081 286 03 03 | info@zwc.ch | www.zwc.ch

Engadiner Familienbetrieb in der fünften Generation

Das Wahrzeichen von Sils Maria, das Hotel «Waldhaus», wird seit 2010 von Claudio und Patrick Dietrich in fünfter Generation geführt. Weitere fünf Familienmitglieder sind im Betrieb des Fünfsterne-Hotels involviert.

rw. Eingebettet in die atemberaubende Landschaft thront das «Waldhaus». In fünfter Generation sind Claudio und Patrick Dietrich seit 14 Jahren die Schlossherren, die ersten vier Jahre noch begleitet von ihrem Vorgänger Urs Kienberger. Das Hotel mit 190 Mitarbeitenden verzeichnete 2023 gut 50 000 Logiernächte. Sie seien gut unterwegs, sagen die Direktoren mit Freude und Visionen – so wie ihre Vorgänger während 100 Jahren. Die Ur-Urenkel des Gründerpaares Josef und Amalie Giger-Nigg können auf erfolgreiche Jahre zurückblicken – trotz Corona und Wirtschaftskrise. In diesem Jahr wurden sie sogar als Hoteliers des Jahres ausgezeichnet. Hauptargumente für die Ehrung sind der unverkennbare Stil des Hotels, die Qualität der Gästebetreuung und der Mut, die Tradition und Geschichte des Hauses weiterzuführen. «Die Auszeichnung freut uns, gehört aber dem gesamten Team», sagt Claudio, der ältere der Dietrich-Brothers.

Beide Dietrichs haben eine Kochlehre absolviert. Nach der Hotelfachschule sammelten sie in renommierten Häusern im In- und Ausland wertvolle Erfahrungen. Als sie vor 20 Jahren gefragt wurden, ob sie den familiengeführten Einzelbetrieb dereinst übernehmen möchten, sagen beide schnell zu – auch weil sie aus der Branche kamen. Gleichzeitig deponierten sie ihre Vorstel-

lungen jeweils per Mail bei ihrem Bruder. Darauf besuchte Claudio seinen in den USA arbeitenden Bruder für deren Auswertung. Beim Skifahren in Vail haben sie den gemeinsamen Weg festgelegt. «Erstaunlicherweise ergänzten sich unsere Wünsche», erzählt Patrick. «Als wir zwei Jahre später in Sils starteten, teilten wir uns nach Abteilungen auf. Mit der Zeit merkten wir, dass das nicht 100 Prozent unseren Stärken und Präferenzen entspricht und legten die Aufgaben neu fest», so Claudio. Heisst, dass sich Patrick seither um die Gästebetreuung kümmert. Dazu gehören neben der Begrüssung und Verabschiedung auch das Feedbackmanagement, die Zimmerzuteilung und das Reservationswesen. Bruder Claudio leitet den gesamten operativen Betrieb und die Administration. Cornelia Dietrich, die Frau von Claudio, verantwortet zudem das Marketing. Ebenfalls im Betrieb arbeitet ihre Schwester Carla Lehner-Dietrich, die seit sieben Jahren den SPA leitet und zuvor schon lange im Betrieb tätig war.

Genügend Zeit für die Vorbereitung

«Wir sind zu 100 Prozent ein Familienhotel – betriebs- und führungsmässig», sagt Patrick. Bei wichtigen Entscheidungen würden die Führungskräfte und die Familienmitglieder befragt. Bei Investition werde zudem der Verwaltungsrat beigezogen. «Am Schluss entscheiden aber wir zwei als Direktoren.» Claudio erzählt, dass sie nach der Nachfolge-Anfrage im Jahr 2004 bis zur Übernahme genügend Zeit hatten, ihren Einstieg vorzubereiten. «Zu Beginn gingen wir es zu pragmatisch an», schaut Patrick zurück. Sie hätten sich um Details gekümmert, die grossen Linien aber zu wenig beachtet. «Wenn man aus der gleichen Branche kommt, neigt man dazu, alles regeln zu wollen.» Das sei in einem Betrieb mit 190 Mitarbeitenden der falsche Weg. «Es war von Vorteil, dass wir frühzeitig eine externe Person beigezogen haben, die uns durch den Prozess der Nachfolge begleitete. Sie hat uns als «Coach» die richtigen Fragen gestellt und darauf geschaut, dass wir nichts vergessen.»

Die grössten Aktionäre des Unternehmens sind nach wie vor ihr Onkel Urs Kienberger und ihre Mutter Maria Dietrich-Kienberger

mit ihren zwei Geschwistern und ihrem Mann Felix Dietrich, sowie mittlerweile auch die Direktoren Claudio und Patrick Dietrich. «Wir sind eine Aktiengesellschaft, die ausschliesslich aus Familienaktionären besteht», erzählt Claudio Dietrich. Insgesamt halten 19 Familienmitglieder Aktien des Hotels. Aktuell befinde man sich in einem nächsten Nachfolgeprozess der Eigner. Auch dafür habe man externe Unterstützung beigezogen. «Es sind Fachleute, die uns beratend zur Seite stehen und uns die Vor- und Nachteile aufzeigen», so Claudio. Es seien viele technische Details zu klären, bezüglich der Zukunft sei man sich grundsätzlich einig. «Viele Familienmitglieder sind auch unsere Gäste. Wir pflegen einen guten Kontakt und haben einen regen Austausch. Zusätzlich organisieren wir alle zwei Jahre ein Familientreffen ausserhalb des Hotels, bei welchem es weniger ums Hotel als um den Austausch untereinander geht.» In mittelfristiger Zukunft werde man beginnen, auch die eigene Nachfolge zu planen. Claudio ist 47 und Patrick 43 Jahre alt. Noch bleibt ihnen dafür etwas Zeit. Sie wissen aber auch, dass man damit nicht früh genug beginnen kann.



Patrick Dietrich



Claudio Dietrich



Cornelia und Claudio Dietrich, Schwester Carla Lehner-Dietrich, Mutter Maria Dietrich-Kienberger, Vater Felix Dietrich, Onkel Urs Kienberger sowie Ursina und Patrick Dietrich (v.r.) posieren vor dem «Waldhaus».

Bild Steve Hadorn

«Waldhaus» in Sils Maria

Eröffnung: 1908

Direktion: Patrick und Claudio Dietrich (seit 2010)

Mitarbeitende: 190

Auszubildende Berufe: Fachfrau/ mann Hotellerie, Köchin oder Koch EFZ, Hotel-Kommunikationsfachfrau/ mann EFZ, Restaurantfachfrau/ mann EFZ, Kauffrau/ mann EFZ HGT

➔ www.waldhaus-sils.ch



Unternehmensnachfolge: Ihre Werte in guten Händen

Wir begleiten Sie auf Ihrem Weg zu einer erfolgreichen Nachfolgeregelung und unterstützen Sie dabei, Ihre Erfahrungen und Werte weiterzugeben. Eine vorausschauende Nachfolgeplanung erfordert nicht nur fachliches Know-how, sondern auch Einfühlungsvermögen. Als traditionsreiches Bündner Unternehmen wissen wir genau, wie bedeutend diese Verantwortung ist.

Mit unserer Expertise und unserer persönlichen Betreuung sorgen wir dafür, dass Ihre Nachfolge Ihnen und der nächsten Generation viel Freude bereitet.



Ihre Bedürfnisse stehen bei uns im Mittelpunkt und dank langjähriger Erfahrung bieten wir Ihnen echten Mehrwert. Nicht nur in Sachen Unternehmensnachfolge. Bei einem Erstberatungsgespräch erzählen wir Ihnen gerne mehr darüber. Curia, das Bündner Kompetenzzentrum für Wirtschaftsberatung und Wirtschaftsprüfung.



Schwierige Übergabe bei Churer Hausarztpraxis



Franz-Martin Janggen

32 Jahre haben Heidi und Franz-Martin Janggen in Chur eine Hausarztpraxis geführt. Die Nachfolge gestaltete sich schwieriger als angenommen. Statt des Göttibuebs praktiziert seit dem 1. Februar 2022 die Deutsche Katherina Donica im Benerpark. Die Parteien wurden von der FMH Services Genossenschaft zusammengebracht.

rw. Logistisch führten Heidi und Franz-Martin Janggen während 32 Jahren eine Praxisgemeinschaft zusammen mit dem Sportmediziner Christian Comminot. «Es war eine Win-win-Situation. Wir nutzten, wo es Sinn machte, die gemeinsamen Räume und Infrastrukturen. Damit konnten beide Kosten sparen und die Rentabilität steigern», sagt Janggen. Anfang 2022 übergaben die Janggens die Schlüssel ihrer Praxis – mit Freude, aber auch Wehmut. «Für uns war das Wichtigste, dass es für unsere Patient/innen im gleichen Stil weitergeht.»

Plan A gescheitert

Dass sie ihre Praxis im Benerpark an eine der Familie aussenstehende Person übergeben werden, war für die Janggens lange kein Thema. Sie seien davon ausgegangen, dass sein Göttibueb ihre Nachfolge antreten würde, sagt der 67-jährige Franz-Martin Janggen. Ein Jahr vor ihrer Pension teilte dieser ihnen dann aber überraschend mit, dass er



Vierorts werden Nachfolger/innen für Hausarztpraxen gesucht.

auf Wunsch seiner Frau nicht in Chur bleiben wird. «Also mussten wir eine andere Lösung suchen. Ich wusste von Kollegen, dass eine Praxisübergabe in Chur nicht einfach ist. Trotzdem dachte ich, dass das für uns kein grosses Problem sein wird. Die Infrastruktur war auf einem guten Stand. Wir hatten einen guten Namen in der Stadt. Der Umsatz stimmte, die Praxis lief gut, wir hatten Parkplätze und der Standort war perfekt – was sollte dazwischenkommen?» Was ein Kinderspiel zu sein schien, wurde aber zur Herkulesaufgabe. Am Schluss klappte es mit der Übergabe dank externer Unterstützung doch noch. «Wir hatten Glück mit der FMH Services, dass es am Ende doch noch geklappt hat und sind überzeugt, dass unsere ehemaligen Patient/innen in guten Händen sind.»

Fehlendes Interesse

«Als ich begonnen habe, war es alles andere als selbstverständlich, dass man eine Praxis eröffnen konnte. Die Krankenkassen auferlegten damals den jungen Ärztinnen und Ärzten, die keine eigene Praxis übernahmen, ein Karenzjahr. Das heisst, sie konnten ein Jahr lang ausser bei Notfällen keine Leistungen über die Krankenkasse abrechnen. Dies galt nicht im Falle einer Übernahme einer bestehenden Praxis, erinnert sich Janggen. Wir hatten mit Dr. Mattli an der Laubenstrasse in Chur das Glück, dessen frei werdende Praxis übernehmen zu dürfen. 1990 folgte dann zusammen mit seiner Frau und dem Studienkollegen Comminot der Umzug in den Benerpark.

Die Zeiten haben sich verändert. Hausärzt/innen sind gesucht. Solche, die eine Praxis übernehmen möchten, sind Mangelware. Viele Arztpraxen stehen darum zur Übernahme bereit. In den Tälern ist es schwierig geworden, eine Nachfolgelösung für eine Hausarztpraxis zu finden. Es ist darum von Vorteil, wenn auch die Gemeinden ihre Unterstützung anbieten. Selbst in Chur sind Praxen lange nicht mehr einfach vermittelbar. Nachdem der ursprüngliche Nachfolgeplan der Janggens gescheitert war, führten sie Gespräche mit Assistenzärzt/innen, die nach ihrer Ausbildung die Praxis hätten übernehmen können. Nie wurde zu diesem Zeitpunkt über finanzielle Bedingungen diskutiert. «Meine Frau und ich sagten uns,

dass ein Erlös aus der Übergabe nicht Bedingung ist. Viele junge Ärzt/innen möchten sich heute einfach nicht auf eine längere berufliche Zeit festlegen und bleiben darum in den Spitälern.» Janggen kann das nicht nachvollziehen. Mehr Freiräume als mit einer eigenen Praxis gebe es nicht. «Ich konnte immer selbst entscheiden, wann und wie lange wir geöffnet haben. Ich habe, weil wir Kinder hatten, immer nur 80 Prozent gearbeitet. Das war alles kein Problem», sagt er.

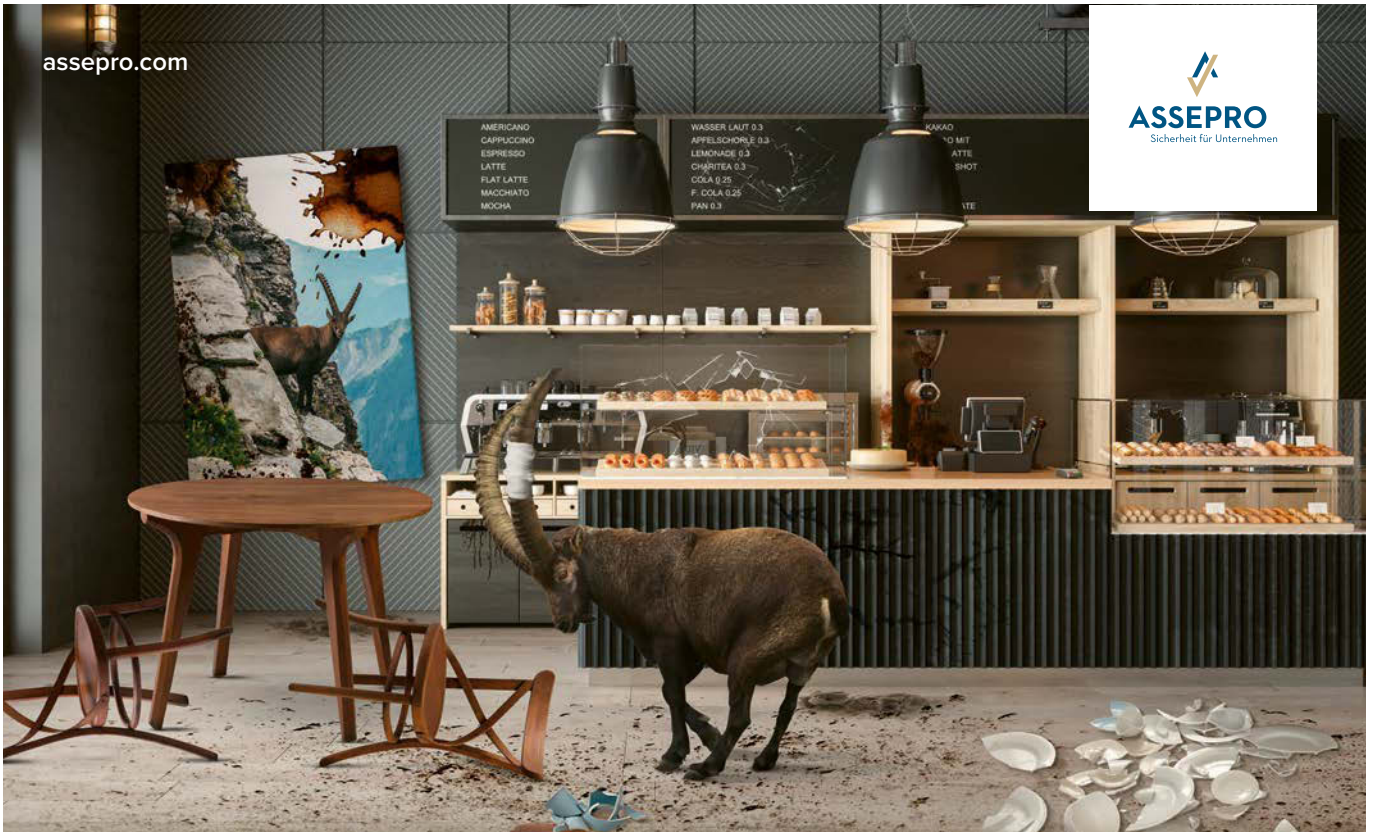
Externe Unterstützung

Schliesslich wandte sich das Hausarztpaar im Sommer 2020 an die FMH Services, welche auf Gründung, Verkauf und Übergabe von Arztpraxen spezialisiert ist. Als ersten Schritt mussten die Janggens «alle unsere Zahlen inkl. Umsätzen der letzten Jahre offenlegen», die in die sogenannte Goodwill-Bewertung einflossen. Als zusätzliches Handicap stellte sich heraus, dass selten zwei Ärzt/innen gemeinsam eine Praxis übernehmen möchten. Für eine Einzelperson war die Praxis der Janggens eigentlich zu gross. Mit Dr. med. Katherina Donica klappte es dann doch noch. Sie wurde aus zwei Kandidaten am Schluss des Prozesses ausgewählt, der insgesamt vier Jahre dauerte. Franz-Martin Janggen spricht von «Erleichterung und einem Glücksfall. Sie führte zuvor zehn Jahre eine Praxis in Deutschland und ist glücklich mit dem, was sie von uns erhalten hat und weiterführen darf. Wir sehen uns auch regelmässig und tauschen uns aus», so Janggen.

FMH Services – Vermittlung von Praxen

Die FMH Services wurde 1919 als Genossenschaft organisiert und funktioniert im Sinne einer Selbsthilfeorganisation für Ärzt/innen. Genossenschaftsmitglieder sind in der Regel die Mitglieder des Berufsverbands FMH. Das Unternehmen berät und unterstützt Ärzt/innen. Zudem bietet es Dienstleistungen im Bereich Kauf, Gründung, Führung und Übergabe von Arztpraxen. ➔ www.fmhservices.ch





Ihr regionaler Broker für KMU. Lokal verankert, zentral unterstützt.

Wir haben für **fast** alles die passende Versicherungslösung.



Ihr Gas(t)geber für Wartung und Verkauf
von Lastwagen, Omnibussen, Transportern



Auch in Sachen Elektro-Mobilität profitieren Sie von unseren Komplettlösungen – dies bei Kauf und Miete.

ARCHITEKT FÜR ELEKTRIFIZIERUNG

Wir geben Ihnen eine praxisstarke 360°-Unterstützung zu allen Fragen wie Lade-Infrastruktur, Routenplanung oder Reichweitenoptimierung. Und für die anspruchsvollen Hochvolt-Wartungs- und Reparaturarbeiten sind wir bestens vorbereitet.

www.thomannag.com



V O L V O IVECO

SETRA

OMNIPLUS vanHOOL



boschung

FUSO

SCHMERIKON: Verkauf & Service Renault Trucks/Volvo Trucks, Service Van Hool, Mercedes-Benz Trucks/Vans/Setra Omnibusse/Unimog/OMNIplus/
MAN BusTopService/FUSO. CHUR: Verkauf & Service Renault Trucks/Volvo Trucks/IVECO Daily, Service IVECO/Volvo Bus/Van Hool/Boschung.
FRAUENFELD: Verkauf & Service Renault Trucks/Van Hool. ARBON: Verkauf & Service Renault Trucks/VDL Bus & Coach, Service Van Hool.

So profitieren Unternehmen vom Case Management

In KMU sind die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit jedes Mitarbeitenden entscheidend für den Erfolg des Unternehmens. Manchmal treten unerwartete Verletzungen oder Krankheiten auf, die die Produktivität beeinträchtigen können. Ein Experte erklärt, wie das Case Management den betroffenen Unternehmen und Mitarbeitenden helfen kann.

Claudio Vital, was ist Ihre Funktion als Case Manager?

Case Manager/innen unterstützen Menschen, die voraussichtlich länger arbeitsunfähig sind, bei der beruflichen Wiedereingliederung. Dabei leistet das Case Management Hilfe zur Selbsthilfe und vermeidet Doppelpurigkeiten, indem eine koordinierende Methodik angewandt wird.

Wieso sollten Unternehmen Ihre Unterstützung beanspruchen?

Unser effizientes Case Management fördert die nachhaltige Rückkehr an den Arbeitsplatz. Das Know-how wichtiger Schlüsselpersonen bleibt dem Unternehmen erhalten. Die Unterstützung durch das Case Management wird von den Mitarbeitenden sehr geschätzt, was sich durch eine gesteigerte Loyalität und auch Motivation gegenüber dem Arbeitgeber zeigt.

Nimmt das Case Management generell in den Unternehmen an Bedeutung zu?

Absolut. Komplexe Krankheitsbilder führen zu oft zu längeren Ausfallzeiten, die ein qualitativ hochstehendes Case Management erfordern, um die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es für Unternehmen besonders wichtig, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu erhalten. Unser Case Management hilft, Ausfälle zu minimieren und die vorhandenen Fachkräfte zu unterstützen.

Wie sieht ein typischer Case Management Fall aus?



Claudio Vital leitet bei ÖKK den Bereich Leistungen Unternehmen. Dazu gehört unter anderem das Case Management.

Es gibt keinen klassischen Fall. Jeder Fall ist individuell und einzigartig. Die gesundheitlichen Probleme und persönlichen Umstände sind vielfältig. Die Gemeinsamkeit ist aber, dass eine voraussichtlich längere Arbeitsunfähigkeit besteht oder droht.

«In Zeiten des Fachkräftemangels ist es für Unternehmen besonders wichtig, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu erhalten.»

Claudio Vital,
Case-Management-Experte bei ÖKK

Was macht das Case Management bei ÖKK einzigartig?

Das Case Management der ÖKK umfasst nicht nur medizinische Aspekte, sondern berücksichtigt auch soziale und berufliche Faktoren, um eine umfassende Unterstützung zu gewährleisten.

Von welchen Vorzügen profitieren die Unternehmen respektive deren Mitarbeitende, wenn diese das Case Management von ÖKK beanspruchen?

ÖKK betreibt ein individuelles Case Management, welche massgeschneiderte Massnahmen entwickelt. Jede Situation wird spezifisch betrachtet, um eine bestmögliche Unterstützung zu erzielen. Die Begleitung durch das Case Management wird optimal auf die vorhandenen Bedürfnisse abgestimmt. Die Case Manager/innen der ÖKK sind hochqualifiziert und verfügen über umfangreiche Erfahrungen. Zudem legt ÖKK hohen Wert auf die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Case Manager/innen. Das alles wirkt sich positiv auf die Kosten des versicherten Unternehmens aus.

Das heisst, im besten Fall braucht es Sie und Ihr Team irgendwann gar nicht mehr?

Klar – eigentlich ist es das Ziel, dass sich das Case Management irgendwann arbeitslos fühlt – im besten Sinne natürlich (lacht).

Kostenloser Service für die Unternehmenskundschaft

Damit sich Ausfälle von Mitarbeitenden nicht zu Langzeitabsenzen entwickeln, bietet ÖKK das Case Management an. Für Unternehmen, die bei ÖKK versichert sind, ist diese Dienstleistung kostenlos. Jetzt mehr erfahren [➔ oekk.ch/casemanagement](https://oekk.ch/casemanagement)



ÖKK

Die Versicherung mit gesundem Bündnerverstand.





FH GR Fachhochschule Graubünden

Infotage Chur
31.10.2024 &
2.11.2024

Ein Studium wie ich.

Jetzt anmelden
fhgr.ch/infotag

Bilden und forschen. **graubünden**

The image shows a person standing on a mountain peak with their arms raised, next to large white letters spelling "YES!". The background is a scenic view of mountains and a valley. The text "Ein Studium wie ich." is written in white below the person. In the bottom left corner, there is a QR code and the text "Jetzt anmelden fhgr.ch/infotag". In the bottom right corner, there is the text "Bilden und forschen. graubünden".

Die Gefahren der Biodiversitätsinitiative



Maurus Blumenthal

Bereits jetzt stellt die Raumplanung eine enorme Herausforderung für Graubünden dar. Mit der extremen «Biodiversitätsinitiative» würden die Schwierigkeiten massiv zunehmen – davon bin ich überzeugt. Sie ist daher abzulehnen, es sei denn, unser Kanton soll zum Heimatmuseum und Nationalpark werden.

Das Bauen ist bereits schwierig genug

Das Bauen wird immer schwieriger, da Vorschriften und Einsprachen zunehmen und Bauentscheide oft vor Gericht landen. Die Planungsdauer übersteigt mittlerweile die Bauzeit um ein Vielfaches, was zu steigenden Kosten und Verzögerungen führt. Besonders im Berggebiet behindern die Umsetzung des nationalen Raumplanungsgesetz und das Zweitwohnungsgesetz die Bautätigkeit und wirtschaftliche Entwicklung. Dies stellt eine grosse Herausforderung für Bevölkerung, Wirtschaft und Behörden dar und führt bereits da und dort zu merklichen Umsatzeinbussen in der Baubranche.

Auch Raumplanung stark betroffen

Mit der Biodiversitätsinitiative drohen noch stärkere Einschränkungen. Die Initiative «Für die Zukunft unserer Natur und Landschaft» möchte nicht nur die Natur schützen, sondern vor allem auch die bestehende Landschaft und die Bauten. Eigentlich könnte sie auch als «Nationalparkinitiative» oder «Heimatmuseumsinitiative» bezeichnet werden, da sie jegliche

Entwicklung im Berggebiet massiv einschränken würde. Die Biodiversitätsinitiative möchte den Status quo mehr oder weniger einfrieren. Auch nicht geschützte Landschaften und Bauten müssten «geschont» werden. Die Gerichte dürften das «Schonen» alsbald als schutzwürdig einordnen.

Mehr und nicht weniger Föderalismus

Mit der Biodiversitätsinitiative würde die Raumplanung noch mehr aus Bundesbern gesteuert werden. Schon jetzt ist sie – davon bin ich überzeugt – viel zu stark zentralisiert, obwohl der Bund laut Bundesverfassung nur die Grundsätze der Raumplanung festlegen sollte. Eigentlich liegt sie in der Kompetenz der Kantone. Die letzten Revisionen des Raumplanungsgesetz gehen jedoch in eine andere Richtung, mit immer mehr Bestimmungen auf Bundesebene. Dies ignoriert die enormen topografischen Unterschiede zwischen den Kantonen, die eine eigentlich dezentralisierte Planung erfordern würden.

Dezentrale Besiedlung ermöglichen

Das Raumplanungsgesetz verlangt, dass der Bund Massnahmen zur Dezentralisation von Besiedlung und Wirtschaft ergreift. Momentan gibt es jedoch keine konkreten Massnahmen in diese Richtung, obwohl der Gesetzeszweck dies fordert. Die nationale Raumplanungspolitik muss künftig mehr Rücksicht auf kantonale und regionale Gegebenheiten nehmen, um eine dezentrale Besiedlung der Schweiz langfristig sicher-

zustellen. Hierfür sind einfache, auf die Randregionen abgestimmte Planungsinstrumente notwendig. Nur so kann eine nachhaltige Entwicklung von Bevölkerung und Wirtschaft im Berggebiet gewährleistet werden. Das Berggebiet benötigt nicht mehr Subventionen, sondern mehr Freiheiten für seine Entwicklung.

Graubünden trägt bereits Sorge zu Natur und Landschaft

Da der Kanton Graubünden bereits über viele Schutzflächen und -objekte verfügt, wären die Auswirkungen der Biodiversitätsinitiative auf die Entwicklung grösser als in anderen Regionen. Der Schutz der Natur, der Landschaft und des baukulturellen Erbes ist für einen Tourismuskanton wie Graubünden enorm wichtig, und dafür wird bereits seit vielen Jahren Sorge getragen. Die hohe Anzahl an Biobetrieben zeigt den grossen Stellenwert, den Natur und Landschaft bei uns haben. Es gibt bereits ausreichend Instrumente und gesetzliche Bestimmungen zur Biodiversitätsförderung sowie zum Land- und Heimatschutz. Die Natur, die Landschaft und das baukulturelle Erbe sind von Menschenhand stark geprägt. Es muss auch künftig möglich sein, dass der Mensch verantwortungsvoll und nachhaltig Natur, Landschaft und Bauten entwickeln und prägen kann. Nur so ist ein Leben und Arbeiten in allen Regionen Graubündens möglich. Die Annahme der Biodiversitätsinitiative würde dies massiv erschweren.

Einsatz von KI im Arbeitsalltag

Informationsanlass mit Apéro
30. Oktober 2024, 17.30 – 19.15 Uhr
ibW Chur oder online

Infos und Anmeldung
www.kmu-impuls.ch

Eine Veranstaltung von
Bündner Gewerbeverband
Unione grigionese delle arti e mestieri
Unìun grischuna d'artisanadi e mastern

HWSGR | Höhere
Wirtschaftsschule
Graubünden

Presenting Partner
ibW | Höhere Fachschule
Südschweiz

Wirtschaftsstandort mit Lebensqualität. **graubünden**



Stabilisierung beim Arbeitskräftemangel

Die neuste Umfrage der Dachorganisationen der Wirtschaft Graubünden (DWGR) zeigt eine stabile Geschäftslage der Unternehmen in Graubünden. Die Aussichten lassen weiterhin auf eine positive Entwicklung schliessen. Die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Arbeitskräftemangel sind nach wie vor hoch – haben sich aber vorübergehend stabilisiert. Handlungsbedarf gibt es beim Abbau von Bürokratie und im Bereich der Raumplanung sowie bei Baubewilligungsverfahren.

Bl. An der Online-Umfrage haben insgesamt 409 Betriebe aus Graubünden teilgenommen. Die Fokusthemen der diesjährigen Umfrage sind Unternehmensnachfolge und digitale Verwaltung. Die Umfrage zeigt, dass rund die Hälfte der Betriebe in den kommenden zehn Jahren eine Nachfolgelösung finden müssen – ein Drittel davon ist mit Schwierigkeiten konfrontiert. Im Bereich der digitalen Behördenleistungen erwarten die Unternehmen vor allem Einfachheit und Zeitersparnis. Die Umfrageresultate zeigen, dass die Arbeitgeber mit verschiedenen Massnahmen auf den Arbeitskräftemangel reagieren und der Berufsbildung eine zentrale Rolle bei der Minderung des Fachkräftemangels zukommt.

Weiterhin stabile Geschäftslage und gute Aussichten

Die aktuelle Wirtschaftslage wird von den Umfrageteilnehmenden, wie bereits bei der letzten Umfrage, grösstenteils als gut (56%) bzw. sehr gut (21%) eingeschätzt. Ebenfalls werden die Aussichten bis Ende Jahr positiv bewertet: Über 80% der befragten Betriebe schätzen die Aussichten bis Ende Jahr als stabil oder sehen sogar eine Verbesserung. Der Grossteil der Bündner Unternehmen trotz der schlechten Entwicklung der Weltwirtschaft somit erstaunlich gut. Dies täuscht nicht darüber hinweg, dass einzelne exportorientierte Unternehmen mit grossen Herausforderungen zu kämpfen haben.

Arbeitskräftemangel, Bürokratie und Raumplanung

Die Herausforderungen haben in fast allen Bereichen im Vergleich zum letzten Jahr

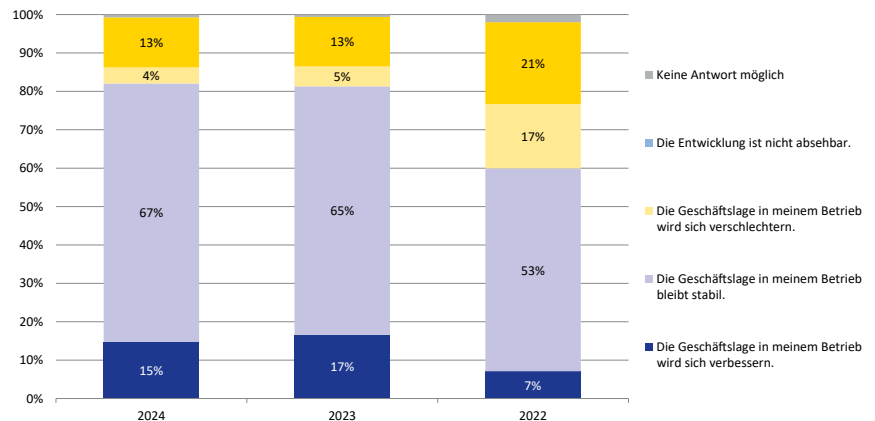
abgenommen. Die grösste Herausforderung (gross bis sehr gross) stellt weiterhin der Arbeitskräftemangel (54%) dar, gefolgt von den politischen Rahmenbedingungen im Allgemeinen (35%) und der Energieversorgung (29%). Aufgrund der Zinserhöhungen haben die Schwierigkeiten auch im Bereich der Finanzierung von Investitionen leicht zugenommen: Rund jeder vierte Betrieb in Graubünden (2023: jeder fünfte Betrieb) ist im Bereich der Finanzierung mit gewissen Schwierigkeiten konfrontiert. Die Umfrage zeigt weiter, dass es bei den

politischen Rahmenbedingungen insbesondere in zwei Bereichen Handlungsbedarf gibt: Beim Abbau der Bürokratie sehen 64% und bei der Raumplanung und den Baubewilligungsverfahren 48% einen grossen Handlungsbedarf. Bei anderen Rahmenbedingungen liegt der dringende Handlungsbedarf tiefer.

Stabilisierung beim Arbeitskräftemangel

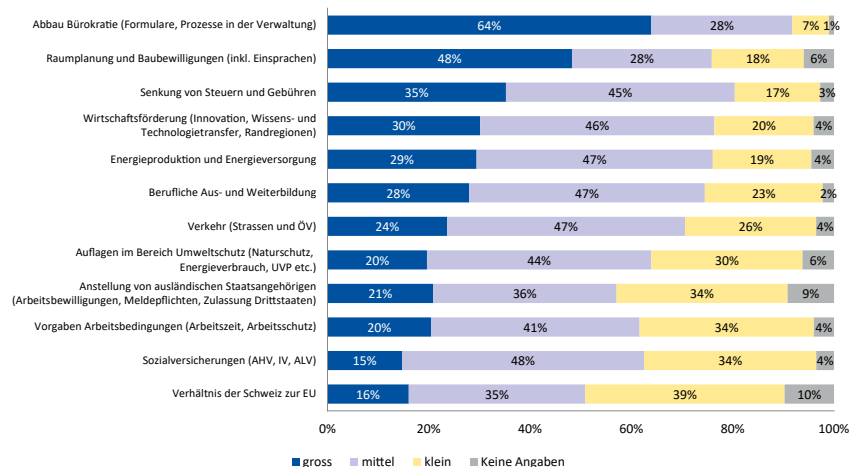
Dass der Arbeitskräftemangel nicht zugenommen hat, dürfte mit der Entwicklung auf dem europäischen Arbeitsmarkt und

Wirtschaftliche Aussichten im Mehrjahresvergleich



Wie sind die wirtschaftlichen Aussichten in Ihrem Betrieb bis Ende Jahr.

Handlungsbedarf politische Rahmenbedingungen



Welche politischen Rahmenbedingungen für die Bündner Wirtschaft müssten Ihrer Meinung nach verbessert werden? Geben Sie bitte den Handlungsbedarf an.

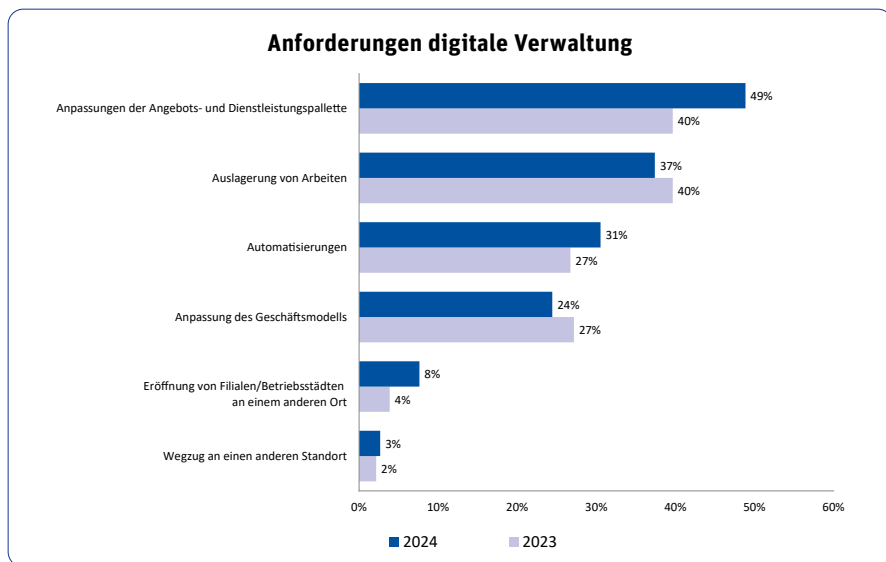
der höheren Inflation im Ausland zu begründen sein. Die von den Unternehmen eingeleiteten Massnahmen zur Begegnung des Arbeitskräftemangels scheinen ebenfalls einen positiven Effekt zu zeigen. Da die demografische Entwicklung weiter voranschreitet, gehen die DWGR aber davon aus, dass es sich dabei nur um eine vorübergehende leichte Entspannung handelt. Weiterhin fehlt insbesondere das Personal auf Stufe der gelernten Mitarbeitenden (66%), gefolgt neu von den Lernenden (44%). Im Bereich spezialisierte Fachkräfte (40%) und Kader/Führungspersonen (29%) hat sich die Lage im Vergleich zu den Vorjahren leicht verbessert. Die negativen Auswirkungen des Arbeitskräftemangels sind stabil geblieben oder sind sogar zurückge-

gangen. Sie sind beim Aufwand für die Rekrutierung (43%), bei den unbesetzten Stellen (40%) und bei der Mehrarbeit bei bestehenden Mitarbeitenden (35%) am grössten. Erfreulich ist, dass die negativen Auswirkungen im Bereich der Investitionen (16%) und der Verschiebung von innerbetrieblichen Projekten (21%) zurückgegangen sind.

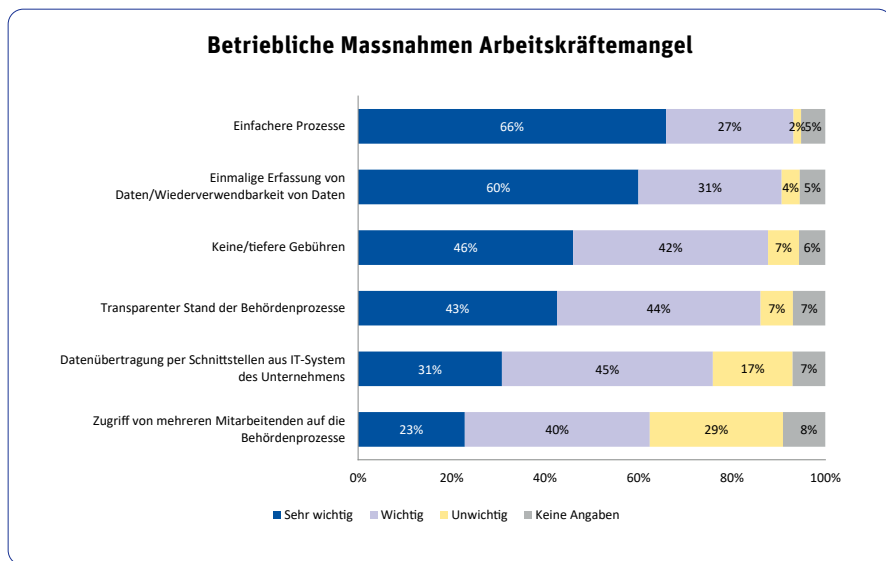
Betriebe reagieren auf Arbeitskräftemangel

Die Umfrageresultate zeigen, dass die Unternehmen auf den Arbeitskräftemangel reagieren. Im Vergleich zum Vorjahr haben noch mehr Arbeitgeber die Löhne erhöht (65%), die Arbeitsbedingungen attraktiver gestaltet (59%) und bei der Veränderung

der Unternehmenskultur und in der Führung angesetzt (46%). Bei weiteren Massnahmen hat es im Vergleich zum Vorjahr keine nennenswerten Veränderungen gegeben. Ausserhalb des Personalbereichs zeigt sich, dass fast die Hälfte der Betriebe Anpassungen bei der Angebots- und Dienstleistungspalette vorgenommen sowie rund ein Drittel Automatisierungen im Betrieb vorangetrieben haben. Diese Massnahmen wurden im Vergleich zum Vorjahr vermehrt umgesetzt. Leicht tiefere Werte sind bei der Auslagerung von Arbeiten (37%) und der Anpassung des Geschäftsmodells (24%) zu verzeichnen. Bei der Eröffnung von Filialen an einem anderen Ort hat sich der Wert auf 8% verdoppelt. An einen neuen Standort umgezogen sind dagegen nur 3% der befragten Unternehmen.



Welche Massnahmen hat Ihr Betrieb gegen den Arbeitskräftemangel in einem anderen Bereich (ausserhalb des Personals) bereits getroffen?



Wie beurteilen Sie die Wichtigkeit folgender Anforderungen bei digitalen Behördendienstleistungen?

Einfachheit steht bei digitaler Verwaltung im Zentrum

Beim zweiten Schwerpunktthema der Umfrage standen digitale Behördendienstleistungen im Vordergrund. Es zeigt sich, dass die Nutzung von digitalen Angeboten aufgrund von zu komplizierten Prozessen (31%), Nichtauffinden der Angebote (28%) sowie der aufwendigen Registrierung (26%) erschwert wird. Die Vorteile sehen die Umfrageteilnehmenden in der Flexibilität der Nutzung (46%) und einem zentralen Zugang (39%) zu digitalen Behördenleistungen. Nur 10% sehen keine Vorteile in der Digitalisierung von Behördendienstleistungen. Bei den Anforderungen an digitale Behördendienstleistungen steht klar die Einfachheit im Zentrum. 66% beurteilen einfachere Prozesse als sehr wichtig und 60% die einmalige Erfassung/Wiederverwendung von Daten.

Informationen zur Umfrage

An der Online-Umfrage nahmen vom 24. April bis am 17. Mai 2024 insgesamt 409 Unternehmen teil, darunter rund 10% aller Betriebe in Graubünden mit mehr als zehn Mitarbeitenden. Die Branchen, Regionen und Betriebsgrössen sind in der Umfrage gemäss den Bündner Verhältnissen repräsentiert. Die Baubranchen und der Tourismus sind leicht über-, der erste Sektor sowie das Gesundheits- und Sozialwesen leicht unterrepräsentiert. Die gesamte Auswertung der Umfrage ist auf www.dwgr.ch zu finden.



Für den Durchblick im Büro

REVISION /
WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

STEUER- /
UNTERNEHMENSBERATUNG

BUCHHALTUNG /
JAHRESABSCHLUSS

IMMOBILIEN-
BEWIRTSCHAFTUNG

BEARTH
& partner

Bearth & Partner
Steuerberatung und Treuhand AG
Quaderstrasse 18 | CH-7000 Chur | 081 254 37 37 | bearth-treuhand.ch

EXPERT
SUISSE
Certified Company

TREUHAND | SUISSE

SVIT
GRAUFUNDEN

Foto © kargu128 - stock.adobe.com

Gredig + Partner AG
Treuhand Steuern Revision



DAMIT SIE IN SACHEN
UNTERNEHMENSBERATUNG
NICHT IM REGEN STEHEN.



www.gredig-partner.ch

Hauptsitz: CH-7430 Thusis, Spitalstr. 1, Telefon +41 81 650 06 00, thusis@gredig-partner.ch
Zweigbüro: CH-7000 Chur, Gäuggelistr. 4, Telefon +41 81 257 10 40, chur@gredig-partner.ch

Mitglied TREUHAND | SUISSE
 Mitglied von EXPERTsuisse

Ja zur Reform der beruflichen Vorsorge

**BVG-
Reform**
JA

22. September 2024

Die Reform der beruflichen Vorsorge, über die am 22. September abgestimmt wird, zielt darauf ab, die Finanzierung der 2. Säule zu stärken und die Absicherung von Menschen mit niedrigen Einkommen und Teilzeitbeschäftigten zu verbessern. In einer Gesamtbetrachtung vonseiten des Kantonalvorstandes überwiegen die Vorteile, so dass der BGV die Ja-Parole empfiehlt.

Bl. Die Reform der beruflichen Vorsorge umfasst eine Senkung des Umwandlungssatzes, einen Rentenzuschlag für die Übergangsgeneration, Anpassungen bei der Eintrittsschwelle und dem Koordinationsabzug sowie Änderungen bei den Sparbeiträgen im obligatorischen Teil. Gegen die Reform wurde das Referendum vonseiten der Gewerkschaften gefasst.

Umwandlungssatz und Rentenzuschlag

Wegen niedriger Erträge an den Finanzmärkten und steigender Lebenserwartung sind die Renten im obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge nicht mehr ausreichend finanziert. Daher wird der Umwandlungssatz von 6,8% auf 6,0% gesenkt. Um Rentenkürzungen zu vermeiden, gibt es einen Zuschlag für die Übergangsgeneration, der diese Senkung ausgleicht. Dennoch kann die Reform in einigen Fällen zu niedrigeren Renten führen. Die meisten Arbeitnehmer haben eine Vorsorge, die über die gesetzlichen Mindestleistungen hinausgeht, sodass die Reform auf ihre Renten keine direkten Auswirkungen hat. Die Ren-

tenzuschläge werden von den Pensionskassen finanziert. Die Zusatzfinanzierung wird auf 1,4 Milliarden Franken pro Jahr geschätzt. Für den Zuschlag müssen die Vorsorgeeinrichtungen Kapital aufbauen. Ob dazu höhere Lohnbeiträge nötig sind, hängt von der finanziellen Lage der Kasse ab. Ein Teil des Kapitals soll durch Zuschüsse aus dem Sicherheitsfonds kommen, mit einem Sonderzuschlag von 0,24% des versicherten Lohns. Mit dem Alter steigen die Beiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Deshalb sieht die Reform der beruflichen Vorsorge vor, den Beitragsunterschied zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern zu verringern. Der Prozentsatz für 25- bis 34-Jährige wird leicht erhöht, für andere Altersgruppen leicht gesenkt. Auch diese Regelungen gelten nur für den obligatorischen Teil der Vorsorge.

Verbesserungen für Teilzeitbeschäftigte

In der obligatorischen beruflichen Vorsorge ist nicht der gesamte Lohn versichert. Der Koordinationsabzug wird vom Lohn abgezogen, der in der ersten Säule (AHV) versichert ist. Aktuell beträgt dieser fixe Abzug 25 725 Franken, unabhängig vom Beschäftigungsgrad, was Teilzeitbeschäftigte benachteiligt. Die BVG-Reform sieht einen variablen Koordinationsabzug von 20% des AHV-Lohns vor, abhängig von der Lohnhöhe. Dadurch wird die Absicherung von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit niedrigen Einkommen verbessert. Allerdings müssen diese Personen und ihre Arbeitgeber höhere Beiträge leisten. Um die Vorsor-

ge für Geringverdienende zu verbessern, wird die Eintrittsschwelle für die 2. Säule von 22 050 auf 19 845 Franken gesenkt. Damit werden etwa 70 000 zusätzliche Personen in der 2. Säule versichert, die nun obligatorisch Beiträge leisten müssen.

Vorteile überwiegen

Für die Reform der beruflichen Vorsorge spricht, dass der Reformstau in der beruflichen Vorsorge überwunden werden kann. Die Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes verringert die systemfremde Umverteilung und entlastet die Vorsorgeeinrichtungen. Betriebe können ihr Risiko reduzieren, Sanierungs- oder Sonderbeiträge zur Finanzierung des hohen Umwandlungssatzes zahlen zu müssen. Teilzeitbeschäftigte und Geringverdiener werden stärker in die Vorsorge eingebunden. Gegen die Vorlage sprechen die hohen Mehrkosten, die vor allem Betriebe im Niedriglohnbereich sowie viele Teilzeitbeschäftigte überproportional stark belasten. Die Gesamtkosten der Reform belaufen sich auf über zwei Milliarden Franken jährlich. Rund 60% der Mehrkosten dienen der Kompensation der Senkung des Mindestumwandlungssatzes, 40% finanzieren den Leistungsausbau. Das BVG als Rahmengesetz erlaubt es Betrieben, freiwillig bessere Leistungen anzubieten, um attraktiver auf dem Arbeitsmarkt zu werden. Ein umfassenderer BVG-Ausbau verringert jedoch den Spielraum für freiwillige Verbesserungen.

Nachfolgeplanung in KMU Inputs aus der Praxis

Informationsanlass mit Apéro
25. September 2024, 17.30 – 19.00 Uhr
ibW Chur oder online

Infos und Anmeldung
www.kmu-impuls.ch



Eine Veranstaltung von
Bündner Gewerbeverband
Unione grigionesa delle arti e mestieri
Unión grischuna d'artisanadi e mastergn



HWSGR | Höhere
Wirtschaftsschule
Graubünden

Presenting Partner
ibw | Höhere Fachschule
Südostschweiz

Wirtschaftsstandort mit Lebensqualität. **graubünden**



bmuag.ch

**DIE
ZUKUNFT
HÄNGT
DAVON AB,
WAS WIR
HEUTE
TUN.**

Wir sind
Spezialisten
für Ihre
Nachfolge-
regelung

BMU
TREUHAND AG

drucki.ch

**Wir
lieben
Papier.**

Loetscher
& CO AG SCHIERS

Schreinerei
Zimmerei
Fensterbau

Telefon 081 328 11 39
Mail: loetscher@loetscher-holzbau.ch

loetscher-holzbau.ch

EUGENIO
Einrichtungskonzepte

lista office **LO**

Chur Näfels eugenio.ch

CIOCCARELLI

BAUKERAMIK

THUSIS • CHUR

Plattenbeläge
Mosaikbeläge
Natursteinbeläge
Kunststeinbeläge
Fassadenbau
Ausstellung

T 081 651 11 53
www.cioccarelli.ch

Klares Nein zur Biodiversitätsinitiative

Am 22. September gelangt die Biodiversitätsinitiative zur Abstimmung. Sie würde zu noch mehr Einschränkungen und Regulierungen, insbesondere im Berggebiet führen und die räumliche und wirtschaftliche Entwicklung weiter einschränken. Die Folgen für die Bündner Bevölkerung und Wirtschaft wären gravierend. Der Kantonalvorstand hat sich entsprechend einstimmig für ein Nein ausgesprochen.

Bl. Die eidgenössische Volksinitiative «Für die Zukunft unserer Natur und Landschaft» (Biodiversitätsinitiative) will die Natur, die Landschaft und das baukulturelle Erbe stärker schützen, als dies bereits der Fall ist. So sollen Landschaften, Ortsbilder, geschichtliche Stätten sowie Natur- und Kulturdenkmäler als praktisch unantastbare Schutzobjekte deklariert werden. Das Schutzinteresse soll stärker gewichtet werden. Weiter sollen die Nutzung der Flächen und das baukulturelle Erbe auch ausserhalb der offiziellen Schutzobjekte eingeschränkt werden und mehr Flächen für die Biodiversität ausgeschieden werden. Die Biodiversitätsinitiative verlangt zudem, dass der Bund und die Kantone die erforderlichen Flächen, Mittel und Instrumente zur Sicherung und Stärkung der Biodiversität zur Verfügung stellen. Pro Natura, Stiftung Landschaftsschutz Schweiz, Bird Life und der Schweizer Heimatschutz sind unter anderem Träger der Biodiversitätsinitiative. Bundesrat und Parlament lehnen sie ab, weil sie ihnen zu weit geht. Die bereits be-

stehenden Schutzbestimmungen im Bereich Natur-, Landschafts- und Denkmalschutz genügen.

Energie- und Lebensmittelproduktion

Von der Biodiversitätsinitiative sind nicht nur die Landwirtschaft, sondern auch KMU, Industriebetriebe und die Immobilienbesitzer betroffen. Sie würde in verschiedenen Bereichen zu noch mehr Einschränkungen und Regulierungen führen und die einheimische Energie- und Lebensmittelproduktion stark einschränken sowie die Nutzung des Waldes erschweren. Die Initiative ist sehr vage formuliert. Entsprechend unklar ist, wie gross bei einer Annahme die geschützten Flächen sein würden. Pro Natura geht von 30 Prozent der Landesfläche aus, was das Vierfache der heutigen geschützten Fläche ist. Sicher ist, dass die Versorgungssicherheit abnehmen und die Abhängigkeit vom Ausland in der Energie- und Lebensmittelproduktion zunehmen würden. Die Umsetzung der Schweizer Energiestrategie und damit auch der Energiewende würden bei einer Annahme erschwert.

Verzögerung von Projekten

Die Initiative umfasst nicht nur mehr Schutz von Biodiversitätsflächen, sie würde zu weiteren Einschränkungen beim Bauen führen und es verteuern. Mit der Initiative soll die Landschaft und das baukulturelle Erbe auch ausserhalb der Schutzobjekte «geschont» werden. Die Vorschriften bei den Bauregulierungen haben bereits ein erhebliches Mass angenommen, so dass heute viele Pro-

jekte aufgrund von Schutzinteressen verzögert oder verunmöglicht werden. Ebenfalls sind Projekte im Zusammenhang mit Tourismusinfrastruktur oftmals mit aufwendigen Bewilligungsverfahren und Auflagen verbunden. Für den Tourismus ist eine passende und funktionelle Infrastruktur zentral – weshalb die Biodiversitätsinitiative auch aus touristischer und sportlicher Sicht abzulehnen ist.

Weitere Einschränkungen beim Bauen

Mit der Initiative würde das Schutzinteresse höhergestellt als andere Interessen. Gemäss Initiativtext ist «der Kerngehalt der Schutzwerte ungeschmälert zu erhalten» auch bei anderen überwiegenden Interessen. Ein Ungleichgewicht zwischen Schutz und Nutzung wäre künftig in der Verfassung festgehalten. Zudem würden die Kompetenzen sowie der Handlungsspielraum der Kantone und Gemeinden beschnitten. Insbesondere die Gemeinden hätten bei der räumlichen Entwicklung noch weniger zu sagen, als dies bereits heute der Fall ist. Die vorhandenen Instrumente und gesetzliche Bestimmungen zur Biodiversitätsförderung und zur Förderung des Land- und Heimatschutzes sind bereits ausreichend. Ebenfalls verfügt Graubünden über viele Flächen und Gebäude, die bereits geschützt sind. Entsprechend hat sich der Kantonalvorstand des BGV einstimmig gegen die Biodiversitätsinitiative ausgesprochen.

Am 22. September

NEIN! zur extremen Biodiversitätsinitiative

LAVOLTA
U O M O

Elegante Männermode mit
italienischem Flair

Mittwoch bis Samstag geöffnet
www.la-volta.ch

Reichsgasse 59, 7000 Chur



Markenschuhe mit 100 % WIR
Für Damen, Herren, Outdoor, Freizeit und Beruf

**100 %
WIR**



DEGIACOMI
SCHUHM O D E
— SEIT 1919 —

Versamerstrasse 32 · 7402 Bonaduz
Tel. 081 630 20 70 · www.degiacom.ch

Weitere Filialen in:

Bonaduz 081 630 20 70
DAVOS 081 420 00 10
FLIMS 081 911 55 55
THUSIS 081 630 00 20

 **Laufgut® Degiacomi**

GUTE SCHUHE - GESUNDE FÜSSE

Ihr Spezialist für gutes Laufen
Schuhtechnik / Schuhservice

Grabenstrasse 44 · 7000 Chur · Tel 081 250 05 00

www.laufgut-degiacom.ch



Sie shoppen lieber online? Per Click & Collect können Sie auch ganz bequem von zu Hause aus in unserem Online Shop stöbern und den gewählten Schuh zur Abholung in Ihrer Wunschfiliale reservieren lassen. www.degiacom-schuhe.ch



Anmeldung



reW@RK

NETZWERK
GRAUBÜNDEN

Dialog im Fokus

**Wie Arbeitgebende, Ärzteschaft
und Sozialversicherungen
zusammenarbeiten können.**

Forum reWork
6. November 2024, 17 – 20.30 Uhr
Fachhochschule Graubünden, Chur | online

202 junge Berufsleute schliessen «im Rang» ab Lehrabschlussprüfungen 2024

In diesem Jahr bestanden im Kanton Graubünden 1559 Personen die Abschlussprüfungen. 202 Berufsleute haben sich «im Rang» qualifiziert und eine hervorragende Note von 5,3 oder höher erzielt. Der Bündner Gewerbeverband gratuliert allen Absolventen herzlich und wünscht viel Freude und Erfolg im weiteren Berufsleben.

Agrarpraktiker EBA Landwirtschaft: 5,6, Isepponi Peter, Landwirtschaftlicher Lehrbetriebsverbund, Graubünden und Glarus, Landquart

Anlagen- und Apparatebauer EFZ: 5,4, Wilhelm Fabio, Login Berufsbildung AG, Region Ost, Landquart; 5,3, Lienert-Mayerl Dominik, Alig Grossküchen AG, Chur

Anlagenführer EFZ: 5,4, Johnson Sebastian Noah, EMS-CHEMIE (Produktion) AG, Domat/Ems

Assistent Gesundheit und Soziales EBA: 5,3, Ehsani Shahab, Bürgerheim, Chur

Assistentin Gesundheit und Soziales EBA: 5,3, Schättin Julia Anna Virginia, Oase Churwalden, Churwalden

Automatiker EFZ: 5,8, Putzi Enrico, CEDES AG, Landquart; 5,7, Pellegrini Massimiliano, Login Berufsbildung AG, Region Ost, Landquart; 5,6, Listemann Noah, Hamilton Services AG, Bonaduz; 5,4, Schlittler Florian Emil, INTEGRA



Tina Flüttsch, Detailhandelsfachfrau EFZ Rätikon Sport AG, Küblis

«Die Leidenschaft für den Sport und das Interesse an den Produkten hatte ich von Anfang an. Besonders an meinem Beruf gefällt mir der Kundenkontakt, da man immer wieder neue Kunden begrüßen darf und deren Wünsche erfüllen kann. Nach meiner Lehre werde ich weiterhin im Rätikon Sport arbeiten und nebenbei eine Marketingschule beginnen.»

Biosciences AG, Zizers; 5,4, Sprecher Marius, EMS-CHEMIE AG, Business Unit EMS-SERVICES, Domat/Ems

Automobil-Mechatroniker EFZ Personenwagen: 5,3, Engler Luca Jeremy, Porsche Zentrum Maienfeld, AMAG First AG, Maienfeld

Bäckerin-Konditorin-Confiseurin EFZ Bäckerei-Konditorei: 5,5, Wüst Luana, Bäckerei-Konditorei Café Weber AG, Davos Dorf

Bäckerin-Konditorin-Confiseurin EFZ Konditorei-Confiserie: 5,4, Widmer Monja Lea, Maron Chur AG, Chur; 5,3, Isepponi Michela, F. Hanselmann's Erben AG, Conditorei-Bäckerei, St. Moritz; 5,3, Mendes Barbara, Merz Fertigungs AG, Chur

Baupraktiker EBA: 5,4, Alizadeh Farid, Parpan Bau AG, Bauunternehmung, Lenzerheide/Lai

Bekleidungsgestalterin EFZ Damenbekleidung: 5,3, Bernhart Jana, Kanton Graubünden, AFB, Lehratelier Bekleidungsgestaltung, Chur

Büchsenmacher EFZ Profil E: 5,5, Ratz Andres, Luck Waffen, St. Antonien

Coiffeuse EBA: 5,4, Ajdini Arta, Haaroase Hair & Beauty GmbH, Chur

Dachdecker EFZ: 5,3, Nipp Jonas, Dachbau Frei AG, Domat/Ems

Dentalassistentin EFZ: 5,5, Kernen Yvonne, Zahnarzt Dr. Bader AG, Davos Platz; 5,4, Hartmann Naomi, Zahnarztpraxis Dr. Richard Payer, Chur; 5,4, Tesolin Alessia, Dr. med. dent. Marcel Z'Graggen, Chur

Detailhandelsassistent EBA Landi: 5,4, Al Mayah Nazem, Landi Graubünden AG, Landquart

Detailhandelsfachfrau/-mann EFZ Beratung/ Sportartikel: 5,7, Flüttsch Tina Maria, Rätikon Sport AG, Küblis; 5,3, Capatt Giulia, Weisse Arena Leisure AG, (Weisse Arena Gruppe), Laax GR 2; 5,3, Locher Jens Peter, Ski Service Corvatsch, Sportgeschäft, Silvaplana

Detailhandelsfachmann EFZ Bewirtschaftung/ Elektrofach: 5,7, Dorsa Romano Michele, Lehrabschluss nach BBV Art. 32, Chur

Detailhandelsfachfrau EFZ Beratung/ Nahrungs- und Genussmittel: 5,6, Della Franca Valentina, Pozzy SA, Poschiavo; 5,4, Zahner Jana, Volg Detailhandels AG, Filiale Malans, Malans GR

Detailhandelsfachfrau EFZ Beratung/ Textil: 5,6, Serje Munoz Shirley, Lehrabschluss nach BBV Art. 32, Chur; 5,4, Züst Salome, Bardill Sport AG, Klosters

Detailhandelsfachfrau EFZ Beratung/ Haushalt: 5,4, Derungs Selina, Zinsli, Eisenwaren + Haushalt AG, Ilanz

Detailhandelsfachfrau EFZ Beratung/ Do-it-yourself: 5,4, Pestoni Sarah, Jumbo Maximo, Castione

Detailhandelsfachfrau EFZ Beratung/ Bäckerei/Konditorei/Confiserie: 5,3, Della Valle Martina, Viva la pasta, Tosio Giovanna, Poschiavo



Beat Flepp, Sanitärinstallateur EFZ Casatec SA, Disentis/Mustèr

«Als ich vor zwölf Jahren die Lehre zum Kaufmann mit Berufsmaturität bei Casatec SA in Disentis abgeschlossen habe, ahnte ich nicht, dass ich nach einigen Abstechern in andere Branchen, die Lehre zum Sanitärinstallateur EFZ absolvieren werde. Ich habe nun meinen Traumberuf gefunden und möchte mich in den nächsten Jahren zum Chefmonteur weiterbilden.»

Detailhandelsfachfrau EFZ Beratung/ Öffentlicher Verkehr: 5,3, Pedrussio Anna Alice, Login Berufsbildung AG, Region Ost, Landquart

Drogistin EFZ: 5,6, Schawalder Romina, Gesundheits-Drogerie Zier GmbH, Davos Dorf; 5,3, Merki Naima Shiva, Drogerie am Martinsplatz AG, Chur; 5,3, Müller Sereina, Parsenn Drogerie, Parsenn Produkte AG, Küblis; 5,3, Müller Morin Celina, Drogerie Schneider AG, Thusis

Elektroinstallateur EFZ: 5,3, Rusterholz Joel, Züger Elektrische Anlagen AG, Thusis

Elektroplaner/-in EFZ: 5,4, Ulber Ursin, Nay Engineering AG, Chur; 5,4, Compagnoni Carmen Fabienne, Repower AG, Poschiavo

Fachfrau Betreuung EFZ Fachrichtung Kinder: 5,6, Stöckli Nina, KIMI Krippen AG, Standort West, Chur; 5,4, Cabernard Lea, Kita Lumpazi, Lisa Giorgio, Disentis/Mustèr; 5,3, Friberg Chiara Lorena, Verein Uniun Canorta Igniv, Laax GR; 5,3, Perinpanathan Jasmitha, Kinderhaus St. Josef, Chur; 5,3, Venzin Anita, KIMI Krippen AG, Standort Daleu, Chur

Fachfrau Betreuung EFZ Fachrichtung Menschen mit Beeinträchtigung: 5,6, Bauer Anais, ARGO, Wohnheim Davos, Davos Platz; 5,6, Brügger Lea Annika Liv, Stiftung Scalottas Scharans, Scharans; 5,3, Spörri Renata, Lehrabschluss nach BBV Art. 32, Chur

Fachfrau Gesundheit EFZ: 5,4, Brüsch Soraja Xenia, Psychiatrische Dienste Graubünden, Chur; 5,4, Thalmann Bianca, Kantonsspital



Graubünden, Kantonsspital/Bildung, Chur; 5,3, Araujo Silva Tatiana Conceicao, Hochgebirgsklinik Davos, Davos Wolfgang; 5,3, Casanova Seraina, Kantonsspital Graubünden, Kantonsspital/Bildung, Chur; 5,3, Caviezel Janine, Alterssiedlung Bodmer, Chur; 5,3, Lutz Larissa, Psychiatrische Dienste Graubünden, Chur; 5,3, Nold-Wipfli Rebecca Priscilla, Lehrabschluss nach BBV Art. 32, Chur; 5,3, Todisco Sofia, Spitex Chur, Chur

Fachfrau Hauswirtschaft EFZ: 5,3, Möhr Colleen Vanessa, Kanton Graubünden, Plantahof, Landquart

Fachmann öffentlicher Verkehr EFZ Planung: 5,3, Meliti Andri, Login Berufsbildung AG, Region Ost, Landquart

Fahrradmechaniker EFZ: 5,3, Marty Jann Mathias, CUBE STORE CHUR GmbH, Chur

Fleischfachfrau/-mann EFZ: Feinkost und Veredelung: 5,9, Strub Lena, Stadt-Metzg AG, Ilanz; Verarbeitung: 5,3, Cramerer Michea Antonio, Metzgerei Peduzzi AG, Savognin; Verarbeitung: 5,3, Joos Roman, Metzgerei Mark AG, Mittellunden

Forstwart/-in EFZ: 5,5, Grosjean Elia Timoteo, Revierforstamt, Untervaz; 5,4, Bosshard Celina Maria, Revier Forestal Sagogn-Laax, Laax GR; 5,3, Deflorin Siro, Flims Trin Forst, Trin; 5,3, Florinett Marc Andrea, Gemeinde Davos, Forstbetrieb, Davos Platz; 5,3, Fontana Ursin, Forst-Werk Zillis Schamserberg, Donat; 5,3, Maes Samuel, Zweckverband Falknis, Maienfeld

Gärtnerin EFZ Zierpflanzen: 5,4, Blindenbacher Silvia, Schaniel Gartenbau Floristik AG,

Malans GR; Zierpflanzen: 5,4, Simeon Gianna, Urech Garten AG, Chur

Gleisbauer EFZ: 5,9, Prosic Amir, Lehrabschluss nach BBV Art. 32, Chur; 5,8, Grillone Roberto, Lehrabschluss nach BBV Art. 32, Chur; 5,7, Stravato Samuele, Lehrabschluss nach BBV Art. 32, Chur; 5,4, Ciervo Simone, Login Berufsbildung AG, Region Ost, Landquart; 5,4, Rodrigues Pestana Bruno Miguel, Lehrabschluss nach BBV Art. 32, Chur

Hauswirtschaftspraktikerin EBA: 5,5, Candinas Samira, Casa Depuoz, Zentrum Schule, Ausbildung, Integration, Trun

Heizunginstallateur EFZ: 5,3, Schmid Arno, M. Kunz AG, Klosters Dorf

Holzbearbeiter EBA Werk und Bau: 5,3, Peyer Corsin, Lötscher & Co. AG, Holzbau, Schiers

Hotelfachmann EFZ: 5,3, Areias Popolili Vinicius, Lehrabschluss nach BBV Art. 32, Chur;

Hotel-Kommunikationsfachfrau EFZ: 5,5, Hofmann Magdalena Ursina, EHL SSTH Schweizerische Schule, für Touristik und Hotellerie AG, Passugg; 5,4, Campell Marlana, EHL SSTH Schweizerische Schule, für Touristik und Hotellerie AG, Passugg; 5,4, Lüscher Lisa, EHL SSTH Schweizerische Schule, für Touristik und Hotellerie AG, Passugg; 5,4, Schnell Quirina Anja, EHL SSTH Schweizerische Schule, für Touristik und Hotellerie AG, Passugg; 5,4, Steccanella Laura, EHL SSTH Schweizerische Schule, für Touristik und Hotellerie AG, Passugg; 5,3, Boos Salome Elisabeth, EHL SSTH Schweizerische Schule, für Touristik und Hotellerie AG, Passugg

ICT-Fachmann EFZ: 5,4, Rodrigues de Sousa Nelson, Login Berufsbildung AG, Region Ost, Landquart

Informatiker EFZ Betriebsinformatik: 5,7, Ediz Noah, Würth ITensis AG, Nicole Ochsner, Chur; 5,6, Flüttsch Laurin, Hamilton Services AG, Bonaduz; 5,3, Eugenio Nico, CEDES AG, Landquart

Informatiker EFZ Systemtechnik: 5,5, Demishai Bledi, Stadt Chur, Informatik, Chur; 5,3, Bernet Laurin, ALSOFT Informatik AG, Paspels; Systemtechnik: 5,3, Brägger Roman, hs informatica ag, Chur; Systemtechnik: 5,3, Rohrer Nino, itexa ag, Chur

Informatiker EFZ Applikationsentwicklung: 5,4, Darnuzer Sandro, OBEINS AG, Chur; 5,3, Tschan Rajan Jaras, Hamilton Services AG, Bonaduz

Kauffrau/-mann EFZ Erweiterte Grundbildung: 5,7, Fetz Zoé, Fachhochschule Graubünden, Chur; 5,6, Hoffmann Sandra, Baulink AG, Davos Platz; 5,6, Federspiel Sinja, Kanton Graubünden, Personalamt, Chur; 5,6, Gomes Almeida Cristiana, Gemeinde St. Moritz, Gemeindeverwaltung, St. Moritz; 5,6, Kalaig-nanam Sajina, Kanton Graubünden, Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit, Chur; 5,6, Caminada Gian Maurin, Hew AG Bauunternehmung, Domat/Ems; 5,6, Gerber Andrin, Bildungszentrum Surselva, Ilanz; 5,5, Fontana Ella, Psychiatrische Dienste Graubünden, Chur; 5,5, Riegler Chiara, Davos Klosters Bergbahnen AG, Parsenn, Davos Platz; 5,5, Kreuz Nina, Gemeindeverwaltung Ilanz/Glion, Ilanz; 5,5, Kuratli Nena, Gemeinde Schiers, Gemeindeverwaltung, Schiers; 5,5, Kollegger Jon-Beat, Graubündner Kantonalbank, Davos Platz; 5,5, Matthys Arthur Jan, Schweizerische Alpine Mittelschule Davos, Davos Platz; 5,5, Gawrisch



Lena Strub, Fleischfachfrau EFZ, Stadt-Metzg AG, Ilanz

«Unser Beruf ist sehr vielseitig, was in mir die Passion weckte. Mit Respekt gegenüber dem Tier verwandeln wir Leben in Nahrung, was mit viel Tradition verbunden ist. Das Veredeln eines Naturprodukts bringt viel Verantwortung mit sich, was jeden Arbeitstag umso spannender macht. Ich möchte weiter auf dem Beruf Fleischfachfrau arbeiten. Um noch mehr zu entdecken und lernen, werde ich mich der Gewinnung und Verarbeitung stellen.»



Marco Tenner, Spengler EFZ Meyer's Söhne AG, Chur/Constructa Bau AG, Domat/Ems

«Nach meiner ersten Lehre als Dachdecker war ich erstaunt, was der Spengler alles aus Blech anfertigen kann. Also entschied ich mich für eine Zusatzlehre.

An meinem neuen Beruf gefällt mir die Abwechslung im Alltag, das Arbeiten im Freien und der Gedanke daran, jemandem ein dichtes Dach über dem Kopf zu bauen. Die Planung, genaues Arbeiten und das Ergebnis zu sehen, erfüllt mich mit grosser Freude und Stolz. Ich freue mich sehr, weiterhin mit dem super Team der Constructa Bau AG in Domat/Ems zu arbeiten und meine Fähigkeiten weiterzuentwickeln.»

Nico, Treuhand Center AG, Chur; 5,4, Prevost Flavia, INTEGRA Biosciences AG, Zizers; 5,4, Jäger Joelle, Gemeindeverwaltung Ilanz/Glion, Ilanz; 5,4, Falkenstein Anastasia, Stiftung Gesundheitsversorgung, Oberengadin, Samedan; 5,4, Seibert Mik, UBS AG, St. Moritz; 5,4, Caduff Gino, AXA Winterthur, Generalagentur Claudio F. Cantoni, Chur; 5,3, Guetg Natalie, Graubündner Kantonalbank, PAWB, Herr Yannick Möhr, Chur; 5,3, Amabile Alessia Aischa, Integral Stiftung, Chur; 5,3, Huder Luana, EHL SSTH Schweizerische Schule, für Touristik und Hotellerie AG, Passugg; 5,3, Klingler Seraina, La Luce, Licht & Design, Chur; 5,3, Vaerini Céline, Repower AG, Landquart; 5,3, Donatz Fiona Gianna, Grand Hotel Kronenhof, Pontresina; 5,3, Egger Celina, Graubündner Kantonalbank, PAWB, Herr Yannick Möhr, Chur; 5,3, Schütz Nicolas Oliver, Stiftung Sport-Gymnasium Davos, Davos Platz; 5,3, von Allmen Noah Elias, Login Berufsbildung AG, Region Ost, Landquart; 5,3, Schumacher Fabio, Curia AG, Chur

Kauffrau EFZ Basis-Grundbildung: 5,4, Laurent Valentina, Swisscom (Schweiz) AG, Chur

Koch EFZ: 5,3, Giger Mattia Elia, Genuss Werkstatt GmbH, Andreas Caminada, Fürstenu

Kosmetikerin EFZ: 5,6, Giger Giuanna, Art Cosmetics GmbH, Chur

Landwirt/-in EFZ: 5,7, Wehrli Marco, Landwirtschaftlicher Lehrbetriebsverbund, Graubünden und Glarus, Landquart; 5,6, Messmer Mario, Landwirtschaftlicher Lehrbetriebsverbund, Graubünden und Glarus, Landquart; 5,6, Durrer Sara, Landwirtschaftlicher Lehrbetriebsverbund, Graubünden und Glarus, Landquart; 5,5, Deplazes Clau Giusep, Landwirtschaftlicher



Lehrbetriebsverbund, Graubünden und Glarus, Landquart; 5,5, Juon Andrin, Landwirtschaftlicher Lehrbetriebsverbund, Graubünden und Glarus, Landquart; 5,5, Largiadèr Andrin, Landwirtschaftlicher Lehrbetriebsverbund, Graubünden und Glarus, Landquart; 5,5, Frei Julia Elisabeth, Landwirtschaftlicher Lehrbetriebsverbund, Graubünden und Glarus, Landquart; 5,4, Franziscus Flavio, Landwirtschaftlicher Lehrbetriebsverbund, Graubünden und Glarus, Landquart; 5,4, Keller Patrick, Landwirtschaftlicher Lehrbetriebsverbund, Graubünden und Glarus, Landquart; 5,4, Koller Adrian Andri, Landwirtschaftlicher Lehrbetriebsverbund, Graubünden und Glarus, Landquart; 5,4, Pfyl Jan, Landwirtschaftlicher Lehrbetriebsverbund, Graubünden und Glarus, Landquart; 5,3, Cahannes Damian, Landwirtschaftlicher Lehrbetriebsverbund, Graubünden und Glarus, Landquart; 5,3, Bott Ladina, Landwirtschaftlicher Lehrbetriebsverbund, Graubünden und Glarus, Landquart

Landwirt/-in EFZ Biolandbau: 5,6, von Blumenthal Matthias Luzius, Lehrabschluss nach BBV Art. 32, Chur; Biolandbau: 5,3, Venzin Claudio, Lehrabschluss nach BBV Art. 32, Chur

Lebensmittelpraktikerin EBA: 5,7, Pereira dos Santos Bruna Fernanda, Hilcona Taste Factory, ZNL Landquart der Hilcona AG, Landquart

Logistiker EFZ Lager: 5,3, Fallet Silvan, EMS-CHEMIE AG, Business Unit EMS-SERVICES, Domat/Ems

Logistiker EFZ Verkehr: 5,3, Kneubühl Sandro, Login Berufsbildung AG, Region Ost, Landquart

Malerpraktiker EBA: 5,4, Filliger Michael, Lernstatt Känguruh, Chur



Enrico Putzi, Automater EFZ CEDES AG, Landquart

«Schon seit meiner Schulzeit fasziniert mich die Automatisierung und Technik. In meiner Lehre als Automater konnte ich meine Leidenschaft für präzises Arbeiten und das Programmieren voll ausleben. Besonders schätze ich die Möglichkeit, komplexe Systeme zu verstehen und zu optimieren. Während meiner Ausbildung habe ich die SwissSkills gewonnen. Nun bereite ich mich auf die Teilnahme an den WorldSkills vor und freue mich darauf, mein Wissen und Können auf internationaler Ebene zu zeigen.»

Maurerin EFZ: 5,4, Vieli Madleina, Seiler AG, Hoch- + Tiefbau, Pontresina

Mediamatiker/-in EFZ: 5,6, Repole Fabrizio Ramon, Qarant GmbH, Chur; 5,6, Albin Rahel, Graubündner Kantonalbank, PAWB, Herr Yannick Möhr, Chur; 5,4, Iten Mattia Nando, EMS-CHEMIE AG, Business Unit EMS-SERVICES, Domat/Ems; 5,3, Tramèr Marlon, Gammeter Media AG, St. Moritz; 5,3, Jäggi Corina, Arztpraxis Dr. Fierz Lenzerheide AG, Lenzerheide/Lai; 5,3, Lozza Ladina, Gemeinschaftspraxis Term Bel, Domat/Ems; 5,3, Signer Anja Rebecca, Kantonsspital Graubünden, Kantonsspital/Bildung, Chur; 5,3, Vetsch Janna Elena, Gruppenpraxis Küblis, Küblis

Medizinische Praxisassistentin EFZ: 5,3, Jäggi Corina, Arztpraxis Dr. Fierz Lenzerheide AG, Lenzerheide/Lai; 5,3, Lozza Ladina, Gemeinschaftspraxis Term Bel, Domat/Ems; 5,3, Signer Anja Rebecca, Kantonsspital Graubünden, Kantonsspital/Bildung, Chur; 5,3, Vetsch Janna Elena, Gruppenpraxis Küblis, Küblis;

Milchtechnologin EFZ: Herstellen lokaler und regionaler Milchspezialitäten: 5,3, Leipold Selina Anna, Plankis Stiftung, Chur

Netzelektriker EFZ Energie: 5,4, Casanova Fabiano, Rhiiennergie AG, Tamins

Netzelektriker EFZ Fahrleitungen: 5,3, Bucher Simon, Login Berufsbildung AG, Region Ost, Landquart

Orthopädistin EFZ: 5,3, Kubli Andrea, Buchli Orthopädie + Rehatechnik AG, Chur

Pharma-Assistentin EFZ: 5,6, Oberer Lia, Raetus-Apotheke AG, Chur; 5,3, Ribeiro Barbosa Lara, Apotheke Maienfeld, Kündig Pharma AG, Maienfeld

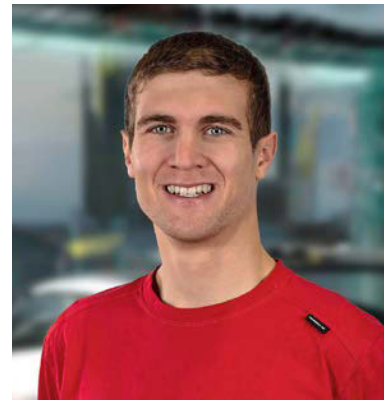
Polygraf/-in EFZ: Printmedien: 5,5, Künzler Cassandra, Visio Print AG, Chur, Printmedien: 5,3, Adzayi Selome Kwami, comunicaziun.ch, Ilanz

Polymechaniker EFZ: Profil E: 5,3, Janka Lino-Gian, Distec AG, Metalltechnik, Disentis/Mustér

Sanitärinstallateur/-in EFZ: 5,8, Flepp Beat, Casatec SA, Disentis/Mustér; 5,3, Bernhard Urs, Rv-Energietechnik AG, Heizung und Sanitär, Maienfeld; 5,3, Mutzner Robin Luca, Hans Zehnder AG, Maienfeld; 5,3, Spadin Jannie, Schenk Bruhin AG, Heizung, Lüftung, Sanitär, Chur

Schreiner/-in EFZ Möbel/Innenausbau: 5,6, Berni Florin, Engadiner Lehrwerkstatt, für Schreiner, Samedan; 5,6, Tanner Ricardo, Gasser Schreinerei AG, Haldenstein; Möbel/Innenausbau: 5,5, Bläsi Ivan, Engadiner Lehrwerkstatt für Schreiner, Samedan; 5,5, Klucker Leandra, Schreinerei Gätzi, Klosters; Möbel/Innenausbau: 5,4, Baschung Flavio, Flüttsch Holzbau AG, Splügen; 5,4, Caflisch Benjamin, Möbelwerkstatt Viamala GmbH, Thusis; 5,4, Weber Sandro, Holzbau Candrian Partner GmbH, Schreinerei/Zimmerei, Flims Dorf; 5,3, Cavegn David, Lenac GmbH, Capaul Othmar, Breil/Brigels; 5,3, Felix Flurin Alesch, Falegnamaria Curdin Müller SA, Strada; 5,3, Thomann Kimi, Schreiner Arpagaus AG, Savognin; 5,3, Honegger Ladina Laura, Salzgeber Holzbau S-chanf, S-chanf

Schreiner/-in EFZ Bau/Fenster: 5,3, Berther Nino, Giossi SA, Schreinerei-Küchen, Rueras; 5,3, Monni Lea, Daniel Maissen SA, Rabius



Luca Engler, Automobil-Mechatroniker EFZ Porsche Zentrum Maienfeld

«An meinem Beruf fasziniert mich die Vielfalt der Arbeiten rund ums Fahrzeug. Vom hochmodernen E-Auto bis hin zum Oldtimer ist alles dabei. Genau diese Herausforderungen machen diesen Beruf so interessant und anspruchsvoll. Meine Faszination und Leidenschaft gilt vor allem dem Rennsport, in dem ich bereits meine ersten Eindrücke sammeln durfte. Aus diesem Grund wird sich auch in Zukunft mein Berufsweg vermehrt in diese Richtung orientieren.»

Schreinerpraktiker EBA Schreinerei: 5,4, Keller Joel, Lernstatt Känguruh, Chur

Seilbahner EBA: 5,3, Nuoctlà Sandro, Davos Klosters Bergbahnen AG, Jakobshorn, Davos Platz

Seilbahn-Mechatroniker EFZ: 5,4, Weber Gabriel Simon, VBS Schweizer Armee, Führungsunterstützungsbasis FUB, Curaglia; 5,3, Trepp Mauro, Arosa Bergbahnen AG, Arosa

Spengler EFZ: 5,7, Tenner Marco-Simon, Meyer's Söhne AG, Bedachungsgeschäft, Chur

Strassenbauer EFZ: 5,3, Clavadetscher Gion Vital, KIBAG Bauleistungen AG, Strassen- und Tiefbau, Chur

Tiermedizinische Praxisassistentin EFZ: 5,4, Mastaglio Deborah Tamara, Lehrabschluss nach BBV Art. 32, Chur

Winzer EFZ: 5,6, Triacca Pietro Antonio, Weingut Adank, Fläsch

Zeichner/-in EFZ Fachrichtung Ingenieurbau: 5,5, Heimo Andri, Caprez Ingenieure AG, Silvaplana; 5,4, Lipp Pius, Fromm + Partner AG, Ingenieurbüro für Hoch- und Tiefbau, Landquart; 5,4, Bertogg Lea, Kanton Graubünden, Tiefbauamt, Chur; 5,3, Fernandes Dias Eduardo, Gartmann Schmed & Partner AG, Chur; 5,3, Pinggera Adelina, ALPING.CH Gartmann & Joos Bauingenieure, Chur

Zeichner/-in EFZ Fachrichtung Architektur: 5,3, Branger Nico Lian, Fanzun AG, Architekten Ingenieure Berater, Chur; 5,3, Pally Lea Alexandra, Ritter Schumacher AG, Architekten ETH HTL AA SIA, Chur

Zimmermann EFZ: Partesana Marco, Zago Sagl, San Carlo; 5,3, Schmid Andri, arpa Holzbau GmbH, Trimmis



Langzeitausfälle: Herausforderung und Chance für KMU

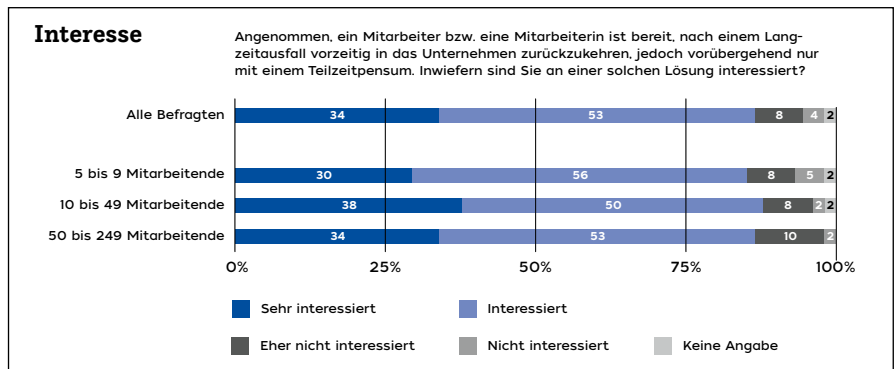
Eine aktuelle Studie zeigt: Krankheits- oder unfallbedingte Langzeitausfälle von Mitarbeitenden stellen KMU vor grosse Herausforderungen. Das Interesse an der Wiedereingliederung der Mitarbeitenden ist gross. Präventions- und Eingliederungsmassnahmen werden jedoch wenig genutzt.

Gesundheitsbedingte Langzeitabsenzen stellen für viele KMU eine erhebliche Belastung dar. Dies zeigt eine aktuelle Studie im Auftrag von Compasso*. Demnach waren 64% aller befragten Unternehmen in den letzten fünf Jahren von krankheits- oder unfallbedingten Langzeitausfällen von über 30 Tagen betroffen. Bei KMU mit 10 bis 249 Mitarbeitenden lag der Anteil sogar bei über 80%.

Langzeitabsenzen: Finanzielle Belastung
Langzeitabsenzen stellen die Unternehmen vor grosse Herausforderungen. Trotz Vorkehrungen sind sie neben menschlichem Leid mit erheblichem Aufwand und hohen direkten und indirekten Kosten verbunden. Das Interesse an einer raschen und erfolgreichen Wiedereingliederung ist daher bei den befragten Unternehmen hoch.

44% der Unternehmen haben bereits Erfahrungen mit der Reintegration nach Langzeitausfällen gemacht. Diese wird häufig als herausfordernd erlebt. Unterstützende Massnahmen wie eine schrittweise Rückkehr mit einem befristeten Teilzeitpensum erachten 87% der befragten Unternehmen als sinnvoll.

69% der KMU erfassen ihre Absenzen systematisch. Allerdings werten nur 41% davon die Daten auch aus. Hier liegt viel



Potenzial brach: Ein systematisches Absenzenmanagement hilft, allfällige längere Absenzen von Mitarbeitenden frühzeitig zu erkennen und Massnahmen einzuleiten.

Dialog im Dreieck

Erfreulicherweise bleiben 90% der Unternehmen während dieser Zeit mit den Betroffenen in Kontakt – eine wichtige Basis für die spätere Wiedereingliederung. Verbesserungspotenzial zeigt die Studie jedoch bei der Kommunikation mit anderen wichtigen Akteuren wie Ärzteschaft und Versicherungen, die eine berufliche Rückkehr an den Arbeitsplatz unterstützen können.

Bei Vorlage eines Arzzeugnisses nehmen nur 23% der Unternehmen Kontakt zur Ärzteschaft auf. Als Gründe werden Vertrauen oder rechtliche Bedenken genannt. 86% der KMU haben eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Ein Case Management, das immerhin in einem Drittel der Policen enthalten ist, wird jedoch selten in Anspruch genommen.

Die Studie zeigt, dass seitens Arbeitgeber oft das Wissen fehlt, wie eine Wiedereingliederung sinnvoll und gemeinsam mit der

Ärzeschaft oder Versicherungen unterstützt werden kann. Systematische Instrumente wie das Ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) sind kaum bekannt. Die Studie macht jedoch deutlich, dass Interesse an solchen Instrumenten besteht.

Gemeinsame Wiedereingliederung

Der erfolgreiche berufliche Wiedereinstieg nach längeren Krankheitsabsenzen erfordert das Zusammenspiel aller Beteiligten. Mit frühzeitiger Prävention, flexiblen Wiedereingliederungsmodellen sowie dem Dialog mit der Ärzteschaft und Sozialversicherungen können KMU die Herausforderungen von Langzeitausfällen besser bewältigen. Das kommt sowohl den betroffenen Mitarbeitenden als auch den Unternehmen gleichermaßen zugute.

Thomas Pfiffner,
Leiter IV-Stelle SVA Graubünden

* Compasso reintegration.compasso.ch/arbeitsgeberstudie
Arbeitgeberstudie
«Ressourcen und Absenzenmanagement»

REP – Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil

Das REP ist ein kostenloses digitales Arbeitgeberinstrument, das einen individuellen und schrittweisen Wiedereinstieg von Personen mit gesundheitlichen Problemen begleitet. Sie wollen mehr wissen? ReWork Graubünden setzt auf das REP als zentrales Instrument für einen erfolgreichen Wiedereinstieg.

rework **NETZWERK
GRAUBÜNDEN**

Forum reWork 2024 – Dialog im Fokus

Wie Arbeitgebende, Ärzteschaft und Sozialversicherungen erfolgreich zusammenarbeiten. Live-Gespräche als Best-Practice, Referate und Netzwerke.

Datum: 6. November, 17.00 Uhr

Ort: FHGR Chur und online

Veranstalter: SVA Graubünden

Anmeldung: www.rework-gr.ch

Die Veranstaltung ist kostenlos.

Innovationspreis 2024 geht an Unternehmer Markus Patt

Anlässlich der Delegiertenversammlung am 14. Juni in Poschiavo wurde dem Unternehmer Markus Patt der Innovationspreis 2024 verliehen. Der 54-Jährige aus dem Prättigau ist Inhaber und Geschäftsführer der Terno Stahlbau AG in Küblis sowie der Ombra AG in Malans.

rw./Bl. Der Innovationspreis 2024 des Bündner Gewerbeverbandes geht an den Prättigauer Markus Patt. Der 54-jährige Unternehmer ist Inhaber und Geschäftsführer der Terno Stahlbau AG in Küblis sowie der Ombra AG in Malans. Beide Unternehmen beschäftigen zusammen 30 Mitarbeitende, produzieren in Graubünden und beliefern Kunden in der ganzen Schweiz. Als Betriebsökonom und Wirtschaftsinformatiker hat Patt vor 22 Jahren als Quereinsteiger Mut bewiesen, einen traditionellen Bündner Gewerbebetrieb in zweiter Generation zu übernehmen. Der Prättigauer hat das Unternehmen mit Ausdauer, unternehmerischem Geist und Innovationskraft zu einem modernen KMU geformt. Leidenschaft für das Bauen mit Stahl steht bei Terno Stahlbau AG im Vordergrund. Mit Stil und Perfektion findet das Unternehmen technische Lösungen für alle erdenklichen Formen.



Direktor Maurus Blumenthal, Vize-Präsident Jan Koch, Innovationspreis-Gewinner Markus Patt und Präsident Viktor Scharegg posieren in Poschiavo (v. l.).

Bild Nicola Pitaro

Markus Patt setzt als Ausbildungsbetrieb bei der Terno Stahlbau AG und der Ombra AG auf den Nachwuchs, nimmt bis fünf Lernende auf und leistet so für sich und Dritte einen wichtigen Beitrag in der Nachwuchsförderung. Auch die Produktpalette wurde erweitert, Leistungen und Partner hinter-

fragt und überprüft sowie mit Stil und Perfektion technische Lösungen für alle erdenklichen Formen gefunden. Heute ist das Unternehmen insbesondere bei Hallen für Bergbahnen, RhB-Perron-Dächer sowie Stahlbauteile für den Holzbau und das Baugewerbe bekannt und beliebt.

Viktor Scharegg als BGV-Präsident wiedergewählt

An der BGV-Delegiertenversammlung im Puschlav, welche am 14. Juni von über 100 Delegierten und Gästen besucht wurde, standen die Gesamterneuerungswahlen des Kantonalvorstands sowie die Wiederwahl des amtierenden Präsidenten Viktor Scharegg im Vordergrund. Es wurden fünf neue Personen in den 33-köpfigen Kantonalvorstand gewählt: Andrea Bleisch

aus Bonaduz (Bündner Ärzteverein), Dominik Fontana aus Flims (EIT.graubünden), Urs Rüedi aus Klosters Serneus (AGVS Graubünden), Norbert Schaniel aus Malans (JardinSuisse Graubünden) sowie Andreas Zindel aus Maienfeld (Freier Sitz). Aus dem Kantonalvorstand verabschiedet wurden zeitgleich Felix Danuser, Franco Piubellini, Noldi Heiz, Marc Tomaschett und Olivier Zuber. Ebenfalls wurden die Jahresrechnung 2023 und der Jahresbericht 2023 des BGV genehmigt.



BGV-Präsident Viktor Scharegg bedankt sich bei der Delegiertenversammlung für seine Wiederwahl.

Bild Nicola Pitaro

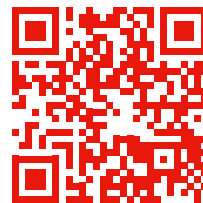


Wir sind der Microsoft 365-Spezialist für Ihr KMU.



Mit uns bleiben Ihre Mitarbeitenden in Balance.

Betriebliche Gesundheitsförderung auf Bündner Art.



oekk.ch/gesundheitsmanagement

Die Versicherung mit
gesundem Bündnerverstand.

ÖKK



Raum zum Entdecken.

Die neue V-Klasse Marco Polo. Erleben Sie unbekannte Welten und ein Gefühl von Zuhause, egal wo Sie sind. Jetzt mit verbesserter Smart-Home-Funktion für MBAC und Reisekomfort in noch grösserer Dimension. Mehr entdecken auf rcm-saga.ch

The space is yours.

Mercedes-Benz



SAGA CHUR

Ringstrasse 5 - 9, 7007 Chur, Tel. 081 287 11 11, info@rcm-saga.ch, www.rcm-saga.ch



Erfolgreiche Fachtagung Berufsbildung

Rund 250 Personen besuchten am 14. Mai im Titthof in Chur die Fachtagung Berufsbildung zum Thema «Ausbilden und Führen der Generation Z». Die Teilnehmer/-innen erfuhren von den 13 Referent/-innen verschiedene Aspekte im Umgang und der Ausbildung mit der heutigen Generation von Lernenden. Der vom Bündner Gewerbeverband zum dritten Mal organisierte Anlass wurde von Regierungspräsident Dr. Jon Domenic Parolini eröffnet und verzeichnete einen Teilnehmerrekord. Das Ziel, verschiedene Akteure aus der Berufsbildung zusammenzubringen, Wissen zu vermitteln und den Austausch zu fördern, wurde erreicht.

KV-Sitzung und BGV-Grillanlass in Domat/Ems

Am Mittwoch, 14. August, fand in Domat/Ems die dritte Sitzung des Kantonalvorstands in diesem Jahr statt. Das Schwerpunktthema war die Parolenfassung zu den Abstimmungen vom 22. September. Zur Biodiversitätsinitiative wurde die Nein-Parole und zur Reform der beruflichen Vorsorge die Ja-Parole gefasst. Nationalrat Martin Candinas präsentierte zuvor die Vorlage zur beruflichen Vorsorge den 26

anwesenden Mitglieder/innen des Kantonalvorstands. Weiter bestätigte der Kantonalvorstand alle Ausschussmitglieder in ihrem Amt. Im Anschluss fand der traditionelle BGV-Grillanlass mit den Präsidenten der Sektionen, den Mitarbeitenden der Geschäftsstelle sowie Gästen statt. Rund 65 Teilnehmer/innen verbrachten einen herrlichen Sommerabend in und vor der Waldhütte Plong Vaschnaus.



KMU-Frauentagung zum Thema «Zukunft gestalten: KI und Führung in KMU-Betrieben»

Mitgliederangebot

Die diesjährige KMU-Frauentagung findet am Freitag, 25. Oktober, in der ibW in Chur statt. Der Anlass widmet sich dem Thema «Zukunft gestalten: KI und Führung in KMU-Betrieben». Seit der Einführung von ChatGPT ist Künstliche Intelligenz (KI) in aller Munde. Hysterie oder Realität? Wie kann Künstliche Intelligenz den Führungsstil beeinflussen, Entschei-

dungen optimieren und welche Führungskompetenzen sind für den erfolgreichen Einsatz von KI entscheidend? Die KMU-Frauentagung widmet sich diesen Fragen und zeigt auf, wie KI gezielt eingesetzt werden kann. Zusätzlich werden Refresher-Workshops zu Themen aus dem KMU-Lehrgang angeboten. Die KMU-Frauentagung wird von Melanie Salis moderiert.

Es finden Inputreferate statt unter anderem mit Carla Caspar (InventixLab, Inventix AG), Martina Müller-Kamp, (GKB), und Fabio Aresu (Markenkern AG). Zudem können die Teilnehmerinnen an verschiedenen Workshops in der ibW in Chur zu den Themen Schreiballtag mit ChatGPT, Vorsorge/Sozialversicherung und Marketing teilnehmen. Melden Sie sich noch

heute für unsere KMU-Frauentagung an. Weitere Informationen und die Anmeldung finden Sie hier: www.kgv-gr.ch/frauentagung.

Wann: Freitag, 25. Oktober von 9.00 bis 17.00 Uhr

Wo: ibW Chur

Anmeldeschluss: 11. Oktober 2024

Kosten: CHF 185.– für Mitgliederinnen BGV, CHF 240.– für Nicht-Mitgliederinnen. Zudem gibt es für die ersten 20 Anmeldungen einen Frühbucherinnenrabatt von 10%.

Scannen Sie den QR-Code für weitere Informationen und die Anmeldung



Präsidentenwechsel Sektionen

Im ersten Halbjahr 2024 gab es diverse Präsidentenwechsel in den Sektionen des BGV. Wir danken allen Präsidenten/-innen, die für die Sektionen im Einsatz waren und wünschen Ihren Nachfolger/-innen viel Freude an der neuen Arbeit.

1. **Peter Cadalbert** neu beim Verband Bündner Beton- und Kiesindustrie für Gian-Paolo Pozzy
2. **Hendrik Salvador** beim HGV Landquart + Umgebung für Stefan Klöckl
3. **Marita Buchli** beim HGV Alpenarena für Urs Hasler
4. **Remo Püntener** beim Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten des Kantons Graubünden für Barbara Schuler-Rozzi
5. **Andri Marguth** beim Bündner Bäcker-, Konditoren- und Confiseurmeister-Verband für Ruedi Bonderer
6. **Michael Hörler** beim Bündner Kaminfegermeisterverband für Hanspeter Hug
7. **Emanuel Furger** beim HGV Vals für Andreas Oesch
8. **Remo Fetz** beim Schweizer Verband für Immobilienwirtschaft Graubünden für Flavia Brechbühl
9. **Sandra Püntener** beim HGV Samedan-Bever für Stephan Übersax
10. **Claudio Cadruvi** bei EIT.graubünden
11. **Marco Graf** bei IG Zeichnerberufe GR/SG/GL für Patricia Chodúrová

BGV-Agenda

- 25. September:** KMU-Impuls-Anlass: «Nachfolgeplanung in KMU»
- 25. Oktober:** KMU-Frauen-Tagung
- 30. Oktober:** KMU-Impuls-Anlass: «Einsatz von KI im Arbeitsalltag»
- 7. Mai 2025:** Fachtagung Berufsbildung
- 13. Juni 2025:** Delegiertenversammlung / 125-Jahr-Jubiläum
- 12. bis 16. November 2025:** Bündner Berufsausstellung Fiutscher

Am 22. September

NEIN! zur extremen Biodiversitätsinitiative



Für eine Schweiz, die vorwärtskommt



JA

24. Nov. 2024

Sicherung der Nationalstrassen

Abschluss KMU-Lehrgang

Am 25. Juni konnte der BGV im Hotel «Stern» in Chur acht Geschäftsfrauen und zwei Geschäftsmännern das Zertifikat für den Abschluss des KMU-Lehrgangs übergeben. Folgende Personen haben den Lehrgang erfolgreich abgeschlossen: Natasa Angelov, Monika Bebi-Putzi, Livio Bieler, Markus Brand, Alissa Buchli, Flurina Casty, Chiara Flepp-Niggli, Alina Hosang, Cindy Thöny-Demarmels und Monja Manser.



Neue Mitarbeiterin auf der Geschäftsstelle

Auf der Geschäftsstelle des BGV durften wir Samira Bernasconi als Projektmitarbeiterin begrüßen. Sie ist unter anderem für die Organisation der Bündner Berufsausstellung Fiutscher verantwortlich.



Wechsel Kantonalvorstand

Der BGV gratuliert den fünf an der Delegiertenversammlung in Poschiavo am 14. Juni neugewählten Mitgliedern des Kantonalvorstands und freut sich auf die Zusammenarbeit mit Ihnen.

1. Andrea Pleisch, Bonaduz (Bündner Ärzteverein)
2. Dominik Fontana, Flims (EIT.graubünden)
3. Urs Rüedi, Serneus (AGVS Graubünden)
4. Norbert Schaniel, Malans (JardinSuisse Graubünden)
5. Andreas Zindel, Maienfeld (Freier Sitz)



Der BGV bedankt sich bei den zurücktretenden Mitgliedern des Kantonalvorstands für Ihr Engagement und wünscht Ihnen für die Zukunft alles Gute.

1. Felix Danuser, Pratval (KV 2012 bis 2024)
2. Noldi Heiz, Arosa (KV 2021 bis 2024)
3. Franco Piubellini, Domat/Ems (KV 2009 bis 2024)
4. Marc Tomaschett, Chur (KV 2018 bis 2024)
5. Olivier Zuber, Domat/Ems (KV 2009 bis 2024)



Mittagessen des Wirtschaftsclubs

Am 10. Juni fand der Mittagsanlass des Wirtschaftsclubs mit rund 90 Teilnehmer/innen statt. Neben den Mitglieder/innen aus dem Grossen Rat und den Vorständen der Dachorganisationen der Wirtschaft Graubünden (DWGR) waren mit Carmelia Maissen, Marcus Caduff und Martin Bühler

auch drei Mitglieder der Bündner Regierung anwesend. Während dem Mittagessen im «B12» wurden die Teilnehmenden über die Auswertung Mitgliederumfrage 2024, das Projekt «Green-Tech Kompetenznetzwerk Graubünden» sowie die Position der DWGR zum Klimafondsgesetz informiert.

KMU-Frauentagung 2024

«Zukunft gestalten:
KI und Führung
in KMU-Betrieben»

Bündner Gewerbeverband
Unione grigionese delle arti e mestieri
Unìun grischuna d'artisanadi e mastergn



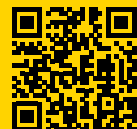
Freitag, 25. Oktober 2024

9.30 bis 17.00 Uhr

ibW in Chur



Informationen
und Anmeldung:





▶ Hardware ▶ Software ▶ Netzwerke ▶ Security ▶ Support
▶ Cloud ▶ Virtualisierung ▶ VoIP



ALSOFT Informatik AG
Ein zuverlässiger und lokaler IT-Partner

ALSOFT Informatik AG 7417 Paspels
Tel. 081 650 10 10 info@alsoft.ch www.alsoft.ch

RRT TREUHAND
REVISION
IMMOBILIEN

Mit Engagement
und Erfahrung.



Seit über
75 Jahren
für Sie da.

Ihr Partner für
**Treuhand, Immobilien &
Wirtschaftsprüfung.**

RRT AG Treuhand & Revision
Poststrasse 22, 7001 Chur | Tel. +41 81 258 46 46 | rrt.ch



ALUCA WERKSTATT TO GO

Leicht und robust für den mobilen Service, mit 8 Jahren Garantie.

Wir, die ECKOLD AG aus Trimmis, sind Generalimporteur von ALUCA und bieten massgeschneiderte Lösungen sowie Standardmodule für jedes Bedürfnis und alle Fahrzeugtypen. ALUCA Fahrzeugeinrichtungen sind komplett aus Aluminium und daher besonders leicht.

ECKOLD AG Rheinstrasse 8 CH-7203 Trimmis +41 81 354 12 50 www.eckold.ch verkauf@eckold.ch



Wir sind für Sie da - Werden Sie HEV-Mitglied!



HEV Graubünden
www.hev-gr.ch

Hauseigentümer-Verband Kanton Graubünden

Unsere Dienstleistungen für Mitglieder:

- Kostenlose telefonische Rechtsauskunft
- Kostenlose telefonische Bau- und Energieberatung
- Mietverträge, Formulare und Checklisten
- Immobilienbewertung
- Wohnungsabnahmen
- Spannende Zeitung zweimal pro Monat
- Online-Informationen und Newsletter

Höhere Berufsbildung ist zentral für Nachfolge



Stefan Eisenring

Die höhere Berufsbildung vermittelt nicht nur fachliche Kompetenzen. Viele Weiterbildungen befähigen zur Führung eines Unternehmens. Entsprechend schafft sie die Basis, dass Unternehmen an kompetente Führungs- und Fachpersonen übergeben werden können.

Bl. In den höheren Fachschulen in Graubünden absolvieren pro Jahr rund 2000 Personen eine Aus- oder Weiterbildung. Rund 800 Personen davon machen einen Abschluss in der höheren Berufsbildung, sei dies eine Berufsprüfung oder höhere Fachprüfung oder ein Diplom auf dem Niveau Höhere Fachschule. Die Tendenz der Abschlüsse von Personen mit Wohnsitz im Kanton ist steigend. Zwischen 60 und 80 Personen aus Graubünden schliessen jährlich erfolgreich eine höhere Fachprüfung ab, welche zur Führung eines eigenständigen Unternehmens befähigt. «Der Grossteil dieser Personen dürfte früher oder später ein Unternehmen führen oder ein solches als Eigentümer übernehmen», so Stefan Eisenring, Direktor der ibW, der grössten höheren Fachschule in Graubünden.

Vom Meister zur Berufsprüfung

«Die Entwicklung von Berufsbildungseinrichtungen war von Anfang an eng mit der Entwicklung von Berufen verknüpft», führt Eisenring aus. Im Mittelalter bildeten sich nach und nach eine Vielzahl an Handwerksberufen und damit auch eine frühe Berufsbildung. Ein wichtiger Bestandteil der Zünfte war die Regelung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Nach dem erfolgreichen

Abschluss der Lehre konnte ein Geselle bei seinem Meister arbeiten und musste oft auf eine mehrjährige Wanderschaft gehen, um sich weiterzubilden. Die anschliessende Ernennung zum Meister durch die Zunft kann gemäss Eisenring mit der heutigen höheren Fachprüfung verglichen werden. Lange waren die Organisation und Steuerung der beruflichen Weiterbildung primär den Branchen bzw. Zünften überlassen. Mit dem konjunkturellen Aufschwung und dem entsprechenden Fachkräftemangel nach dem 2. Weltkrieg entstanden Fachschulen zur Durchführung von Weiterbildungskursen und Vorbereitungslehrgänge für Meisterprüfungen. «Mehr und mehr wurden die Inhalte der Meisterprüfungen mit Führungs- und Unternehmenswissen ergänzt», so Eisenring. So entstanden in den frühen Sechzigerjahren nebst den Meisterkursen auch die sogenannten Berufsprüfungen (Fachausweise) und die Höheren Fachschulen.

Ausbildung zum Unternehmer

Für Eisenring ist die höhere Berufsbildung darauf ausgerichtet, Absolvierende nach ihrer beruflichen Grundbildung auf Führungsaufgaben im fachlichen, persönlichen und unternehmensbezogenen Bereich vorzubereiten. Während die Berufsprüfungen (BP) den Fokus auf die Vertiefung und Erweiterung des Fachwissens legen würden, stellen die Höheren Fachprüfungen (HFP) die Personal- und Unternehmensführung ins Zentrum. Abgerundet würden diese Angebote durch Bildungsgänge auf dem Niveau Höhere Fachschule (HF und NDS HF), welche «Fach- und Führungswissen umfassend ausbilden und dies noch mit einem

zusätzlichen Allgemeinwissen anreichern», so Eisenring. Das Thema Unternehmensnachfolge wird gemäss Eisenring in der Regel in sämtlichen Lehrgängen, welche sich mit Unternehmensführung befassen, behandelt, sodass die Studierenden auf die Übernahme oder eine Neugründung vorbereitet sind. «Insbesondere der Lehrgang Dipl. in Unternehmensführung NDS HF bietet sich als berufsübergreifende Weiterbildung für künftige Unternehmen an, oder solche, die ein Unternehmen übernommen haben und sich umfassend zum Thema Unternehmensführung weiterbilden möchten», so Eisenring. Der modulare Lehrgang behandelt Themen wie Leadership, Digitalisierung, strategische Unternehmensführung oder Veränderungsmanagement, die auch einzeln besucht werden können. Im Idealfall wird eine Ausbildung in der Unternehmensführung in einem Nachfolgeprozess integriert, sodass diese zeitlich auf die Übernahme des Unternehmens abgestimmt ist.

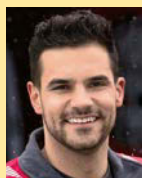
Höhere Berufsbildung

In der höheren Berufsbildung werden Qualifikationen vermittelt, die zum Ausüben einer anspruchsvollen und verantwortungsvollen Berufstätigkeit erforderlich sind. Es gibt zwei unterschiedliche Formen: Eidgenössische Prüfungen (Berufs- und höhere Fachprüfung) und Lehrgangsdiplome der Höheren Fachschulen (HF oder NDS). Beide richten sich an Berufsleute, die ihre fachlichen Kenntnisse gezielt vertiefen möchten, eine Führungsfunktion oder die Übernahme einer Unternehmensleitung anstreben. Wie in der beruflichen Grundbildung wird auch bei der höheren Berufsbildung der theoretische Unterricht mit Berufspraxis kombiniert. Schweizweit gibt es 455 eidgenössische Berufsprüfungen BP (Fachausweis) und höhere Fachprüfungen HFP (Diplome) sowie 263 Lehrgänge HF und NDS. Die Inhalte der höheren Berufsbildung werden durch die Berufsverbände erarbeitet und weiterentwickelt.



«Die Weiterbildung hat mich gelehrt, vertieft in die Materie Unternehmensführung hineinzublicken und den Fokus auch während dem täglichen Geschäft auf konzeptionelles und strategisches Denken zu legen.»

Curdin Gregori hat die Weiterbildung «NDS in Unternehmensführung» absolviert und ist seit 2023 Geschäftsführer der Hemmi Forst AG.



«Die Ausbildung zum Technischen Kaufmann bildet einen wertvollen Grundstein für die tägliche Tätigkeit in meinem Arbeitsalltag und für meine Zukunft.»

Filippo Loi steht vor dem Abschluss der Berufsprüfung «Technischer Kaufmann» und wird die Nachfolge im Familienbetrieb «Loi Avers» übernehmen.



WARUM SIND SO VIELE SCHWEIZER UNTERNEHMEN BEI DER NUMMER 1?

WEIL GESUNDHEIT
ALLES IST **SWICA**

Rund 27000 Unternehmen und 1,5 Millionen Versicherte vertrauen auf die führenden Versicherungslösungen von SWICA. Somit ist SWICA nicht nur in der Kundenzufriedenheit die Nummer 1, sondern auch im Krankentaggeld. Sie profitieren in vielen Bereichen rund um die Gesundheit und von besonders attraktiven Kollektivvorteilen. Informieren Sie sich jetzt präventiv über Ihren Versicherungsschutz: **SWICA Chur, Telefon 081 254 15 15 oder swica.ch/unternehmen**



WILLI HAUSTECHNIK


Sie kümmern sich
ums Geschäft.
Wir um den Kaffee.




Dallmayr
VENDING & OFFICE

www.dallmayr.ch

Folgen Sie uns auf LinkedIn®:

Dallmayr Vending & Office Switzerland 

#dallmayrschweiz

Betriebsliegenschaft finanzieren? Wir bürgen für Sie

BG OST-SÜD Bürgschaftsgenossenschaft für KMU
071 242 00 60 – www.bgost.ch

BGOST
CF**S**UD

Digitale Industrie aus dem Prättigau



Die GRITEC AG konzipiert, entwickelt und realisiert technische Geräte, Automationslösungen und Industrieprozesse für Kunden weltweit. Die Digitalisierung ist seit Beginn ein Treiber des Hightech-Betriebs aus Grüşch – firmenintern und bei den Kunden.

rw. Beim Betreten der GRITEC AG im Industriequartier in Grüşch wird einem klar, dass hier die Zukunft gelebt wird. Selbst der Besucherempfang ist komplett digitalisiert. Ohne die firmeninternen Vorschriften gelesen und deren Einhaltung mit einer digitalen Unterschrift bestätigt zu haben, wird kein Gast hereingelassen. «Dies ist die Abschlussarbeit unseres Informatik-Lernenden Lucas Rohrbach, erklärt Matthias Schwaninger, der Head of Digital Industry des 1990 gegründeten Unternehmens mit heute 100 Mitarbeitenden. «Kompetenz, Erfahrung und Leistungswille sind unsere Garanten für den Erfolg», so Schwaninger. Neben klassischen Maschinenbau- und Engineering-Leistungen ist das Unternehmen auch im Bereich der digitalen Industrie tätig. Industrie 4.0, Roboter, Internet of Things und Big Data sind bei GRITEC alltäglich.

Die GRITEC entwickelt, produziert und montiert Systeme und Geräte im High-Tech-Umfeld. «Als Single Point Partner begleiten wir unsere Kunden auf dem Weg zur Digitalisierung – von der ersten Idee bis zum voll funktionsfähigen Endprodukt.» Gerade im Bereich der produzierenden Industrie eröffnet Digitalisierung neue Potenziale. Die Effizienz in der Produktion wird durch Lösungen wie vorausschauende

Wartung (Predictive Maintenance) verbessert, während gleichzeitig die Stillstände der Produktionsanlagen reduziert werden. «Wer heute industriell produziert, muss eine möglichst hohe Verfügbarkeit der Systeme haben», so Schwaninger. Heute wird viel automatisiert, d.h. bei wiederholenden Aufgaben, wo Präzision gefordert ist oder in gefährlicher Umgebung, wird mit Robotern gearbeitet. «Zukünftig gehen wir noch einen Schritt weiter und entwickeln basierend auf künstlicher Intelligenz autonome Systeme, welche selbstständig entscheiden und kommunizieren können. Autonome Systeme sind ein nächster Schritt der Industrie 4.0. Es ist ein inspirierendes Ziel, dass die Industrie-Produktion eines Tages vollständig autonom und nicht nur automatisiert abläuft», so Schwaninger.

Erfolgreiche Entwicklung

Die Zukunft der Digitalisierung in der Industrie vorherzusagen, ist «kein Blick in die Glaskugel. Die gesamte Branche befindet sich in einem technologischen Wandel. Die Strategie besteht darin, diesen Wandel aktiv mitzugestalten und unternehmerisch die richtigen Entscheidungen zu treffen. Dabei müsse man darauf achten, dass man die Hypes richtig deute. Bisher ist dies gelungen. «Ein grosser Schritt war 2012 der Bau des Firmengebäudes in Grüşch. Wir haben bereits vor Jahren erkannt, dass in der Schweiz die Automatisierung und Digitalisierung zunehmend voranschreiten.» Da Software ein wesentlicher Bestandteil der Digitalisierung ist, hat man in Grüşch in diesen Bereich investiert und bietet den Kunden auch eigene Software-Produkte an. Im Bereich Industrie 4.0 ist das mit «INVISTA» eine eigene Digitalisierungs-Plattform für die produzierende Industrie. «Im Jahr 2022 setzten wir mit der Erweiterung unseres Gebäudes einen weiteren Meilenstein.» Auch diese Produktionshalle ist mittlerweile gut ausgelastet. Die Leistungen der GRITEC haben sich laut Schwaninger in den letzten zehn Jahren in allen Bereichen, sei es Mechanik, Elektronik, Software oder Beratung weiterentwickelt. Die GRITEC ist heute vor allem in den Branchen Medtech-, Pharma-, Automobil- und Halbleiterindustrie tätig – also in stark regulierten Hightech-Märkten.

Viele GRITEC-Kunden sind grosse internationale Unternehmen, oft mit Hauptsitz in der Schweiz. «Wir arbeiten jedoch auch mit KMU zusammen, die 100 bis 200 Mitarbeitende beschäftigen», erklärt Schwaninger. Man sei zunehmend auch in der Bau- und im Tourismus tätig, wo die Digitalisierung immer mehr an Bedeutung gewinnt. «Die Technologie in diesen Bereichen ist in Bezug auf die Digitalisierung durchaus mit der Industrie vergleichbar», erklärt Schwaninger. Bei der Digitalisierung ist das Identifizieren eines Business-Cases der zentrale Faktor für den Projekterfolg. «Eine Digitalisierungsstrategie muss nicht über fünf Jahre definiert sein. Wir setzen da eher auf kleinere Schritte mit einem schnellen Erfolgserlebnis und einem klaren Mehrwert für den Kunden.»

Künstliche Intelligenz beobachten

Als eine weitere Herausforderung sieht Schwaninger die Verbreitung künstlicher Intelligenz im industriellen Umfeld. «Die Einsatzmöglichkeiten mit KI sind riesig. Um in der dynamischen Technologielandschaft erfolgreich zu sein, setzen wir auf die Zusammenarbeit mit starken Partnern. Unser Ziel ist es, sowohl die Risiken als auch den Mehrwert zu kennen und zu analysieren.» Innerhalb der GRITEC sind klare Regeln definiert worden. «Wir überprüfen kontinuierlich, welche Technologien in unserem Unternehmen eingesetzt werden und welche derzeit eingeschränkt sind. Derzeit evaluieren und testen wir die Möglichkeiten und Vorteile von Microsoft Copilot. Auch haben wir viele KI-Dienste wegen verschiedener Risiken vorübergehend gesperrt», erklärt Schwaninger.

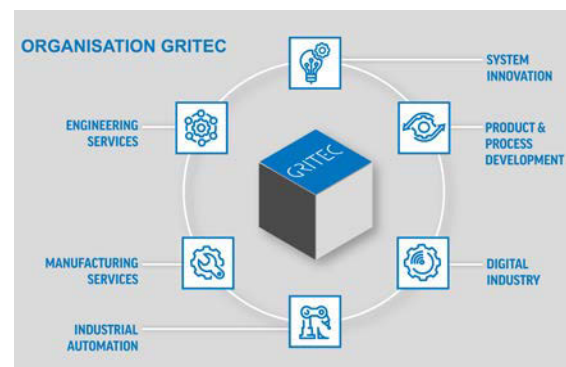
GRITEC AG

Gründungsjahr: 1990

Anzahl Mitarbeiter: 100

Berufe: Software-, Elektronik- und Mechanik-Ingenieure, Techniker, Konstrukteure, Projektleiter, Polymechaniker, Automatiker, Elektro- und mechanische Montagemitarbeiter, Kaufmännische Mitarbeiter, Logistik Service.

➔ gritec.ch



Drucklösungen nach Mass Dokumenten Management Service und Finanzierung

COFOX Office
Bürotechnik für schlaue Füchse

Unser Team ist gerne für Sie da:
Tel. 081 307 30 30, info@cofox.ch



ST. GALLEN | ZIZERS | SCUOL | SCHAFFHAUSEN

www.cofox.ch

GASTROGRAUBÜNDEN
Verband für Hotellerie und Gastronomie

Durch Weiterbildung Weiterkommen

- 🍷 **G1 Gastro-Grundseminar** Wirtekurs
- 🍷 **G2 Gastro-Betriebsleiter** eidg. FA
- 🍷 **Fachseminare**
- 🍷 **Küchenkurse**

GastroGraubünden
Loestrasse 161
7000 Chur
Tel. 081 354 96 96
info@gastrogr.ch
www.gastrogr.ch

← **Jetzt
anmelden!**



Altersvorsorge und Unternehmensnachfolge trennen



Marco Schädler

Die Unternehmensnachfolge erfordert eine umfassende und sorgfältige Planung in verschiedenen Bereichen. Die berufliche Vorsorge sollte dabei frühzeitig angegangen und zusammen mit der Nachfolgeplanung angeschaut werden.

Bl./rw. Treuhänder Marco Schädler, Präsident des Verbands Treuhand Suisse Sektion Graubünden, sagt, man sollte als Unternehmer/in unter Beizug von Experten spätestens ab dem 55. Altersjahr eine detaillierte Ist-Analyse der Altersvorsorge erstellen. «Die private Situation sollte rechtzeitig geregelt und angepasst werden.» Bei der Altersvorsorge im Zusammenhang mit einer Unternehmensnachfolge müssen die persönliche, die unternehmerische und die familiäre Ebene berücksichtigt werden. Die finanzielle Sicherheit des Unternehmers und seiner Familie darf gemäss Schädler nicht vernachlässigt werden. «Je besser die Altersvorsorge ist, desto unabhängiger ist man vom Verkaufspreis der Unternehmung», so Schädler.

2. Säule ist zentral

Von verschiedenen Experten, so auch von Schädler, wird geraten, einen Teil des Unternehmenskapitals über Dividenden oder Lohn aus dem Unternehmen zu nehmen und dieses in die zweite Säule einzuzahlen. Wer die Vorsorge nicht über die zweite Säule aufstocken möchte, kann dies auch über andere Investitionen tätigen. Beim Einkauf in die 2. Säule sind gewisse Rahmenbedingungen zu beachten. Falls man nach der Pensionierung Pensionskassenguthaben ganz oder teilweise als Kapital beziehen möchte, muss man den Einkauf bis maximal drei Jahre vor der Pensionierung tätigen, um von der höchst möglichen Steueroptimierung zu profitieren. Durch den gestaffelten Bezug der Vorsorgegelder kann die Steuerprogression optimiert werden. Eine sichere 2. Säule gilt nicht nur für Unternehmer selbst als ratsam, sondern auch für Familienmitglieder, welche im Betrieb mitarbeiten. So wie der Unternehmer selbst sollten auch diese branchenüblich entlohnt werden, damit die Altersvorsorge gesichert werden kann. Bei einem Rentenbezug ist ein Einkauf bis zum Zeitpunkt der Pensionierung möglich – seit 2022 bis zum 70. Altersjahr. Ob die Pensionskasse in Form von Kapital und/oder Rente bezogen wird, muss gut überlegt sein. Dabei gilt es verschiedene Faktoren zu berücksichtigen, welche am besten mit einem/einer Experten/in besprochen werden.

«Die Altersvorsorge für eine finanzielle Unabhängigkeit bei der Nachfolge aufbauen»

«Die Altersvorsorge für eine finanzielle Unabhängigkeit bei der Nachfolge aufbauen»

Im Hinblick auf die Altersvorsorge sei es ratsam, privates und geschäftliches Vermögen frühzeitig finanziell zu trennen, so Schädler. Dies auch vor dem Hintergrund des Erbrechts und möglicher finanzieller Streitigkeiten. Es sollten gerade bei einer familieninternen Nachfolge genügend Mittel vorhanden sein, um die Nicht-Nachfolger innerhalb der Familie finanziell zu kompensieren. Um den Spielraum zu vergrössern, empfiehlt es sich zudem, dem Unternehmen betrieblich nicht notwendige Vermögensteile zu entziehen. So können die Liegenschaften beispielsweise in eine Immobilien AG eingebracht werden, an der diejenigen Familienmitglieder beteiligt werden, die das Unternehmen nicht über-

nehmen. Ein solches Immobilienvermögen kann bei einer guten Ertragslage als Altersvorsorge dienen. «Daher ist es sinnvoll, frühzeitig zu prüfen, ob und wie Unternehmensstrukturen angepasst werden können, in dem zum Beispiel die Immobilien und die betrieblichen Tätigkeiten getrennt und in separate Gesellschaften geführt werden», so Schädler.

Ausgabenseite und Steuern beachten

Nicht nur die Einkommenseite ist bei der Altersvorsorge zu beachten, sondern auch die Ausgabenseite. Werde ich privat mehr oder weniger Ausgaben nach der Übergabe des Unternehmens haben? Der abtretende Unternehmer kann nach der Firmenübergabe meistens nicht auf Leistungen wie Räumlichkeiten und Fahrzeuge des Unternehmens zurückgreifen und muss diese bezahlen. Die Ausgabenseite als Privatperson kann somit steigen. Daher muss auch die Frage, wie hoch der Finanzbedarf im Lebensabschnitt nach der Unternehmensübertragung ist, frühzeitig beantwortet werden. Was ebenfalls zu beachten ist, ist der Finanzierungsbedarf für die Steuern, der bei einem möglichen Verkauf des Unternehmens anfallen kann. So sind neben finanziellen Aspekten auch steuerliche Aspekte bei der Altersvorsorge zu beachten und frühzeitig zu planen, um keine bösen Überraschungen zu erleben.

Sicherstellung des Betriebs beim Ausfall mit Vorsorgeauftrag

Ein Vorsorgeauftrag sorgt vor, falls der Unternehmer oder die Unternehmerin im Betrieb für längere Zeit aufgrund eines Zwischenfalls – zum Beispiel nach einem Herzinfarkt oder einem schweren Unfall – ausfällt. Ein Vorsorgeauftrag regelt, wer die Geschäfte weiterführt, wenn die verantwortliche Person vorübergehend oder dauerhaft urteilsunfähig ist. Für Selbstständige mit einer Einzelfirma ist ein Vorsorgeauftrag unverzichtbar: Damit können sie ein Stück weit regeln, wer die Firma weiterführt, falls sie plötzlich ausfallen. Auch Aktionäre und Gesellschafter, denen die

Mehrheit eines Familienbetriebs (AG oder GmbH) gehört, sollten einen Vorsorgeauftrag aufsetzen. Wenn kein Vorsorgeauftrag vorliegt, kommt die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde KESB ins Spiel. Sie muss die Urteilsunfähigkeit nämlich von Gesetzes wegen feststellen und anschliessend prüfen, ob eine Beistandschaft erforderlich ist. Nebst dem Vorsorgeauftrag sollte auch ein Notfallplan aufgestellt werden. Bei diesem wird beschrieben, wie bei einem Ausfall des Unternehmers vorgegangen werden soll und bei welchen Kontaktpersonen man sich melden soll.





**Damit KMU nicht nur
weiterkommen, sondern weit
kommen.**

**Für die beste
Zukunft aller Zeiten.**

gkb.ch/kmu



**Graubündner
Kantonalbank**