



# Bündner Gewerbe

Wirtschaftsmagazin für das Gewerbe in Graubünden | 2/2023

**Abstimmungen 18. Juni**  
**Ja zur OECD-Mindeststeuer**  
**Ja zum Klimaschutzgesetz**

## Interview

Mit Chefarzt Rahul Gupta  
zur psychischen Gesundheit

## Mitgliederumfrage

Wirtschaftliche Lage und  
Arbeitskräftemangel

## Digitalisierung

Gebr. Kuoni Transporte AG

## Gesundheit und Wirtschaft

Gesundheitswesen,  
Betriebliche Gesundheit und  
Wiedereingliederung





AUSGLEICHSKASSE  
GEWERBE HANDEL INDUSTRIE  
GRAUBÜNDEN GLARUS

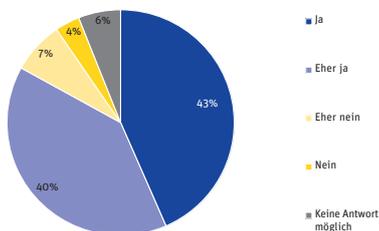


# Erste Säule. Erste Wahl.

Persönlich. Kompetent. Effizient.

# Das Wichtigste in Kürze

## Nachhaltigkeit



12



15



27



29

## Im Brennpunkt

- 5 Editorial des Präsidenten:** «Wir müssen Gesundheitsrisiken im Betrieb früh erkennen und minimieren».
- 6 Rahul Gupta, Direktor Erwachsenenpsychiatrie PDGR:** «Die eigenen Ressourcen stärken ist die beste Prävention».
- 9 Kommentar des Direktors:** Mehr Eigenverantwortung im Gesundheitswesen ist gefragt.
- 11 Abstimmungen am 18. Juni:** Kantonalvorstand fasst zwei Mal die Ja-Parole.
- 12 Mitgliederumfrage:** Was die Betriebe gegen den Arbeitskräftemangel unternehmen.
- 15 Gesundheitssystem Graubünden:** Die Bedeutung des Gesundheitswesens für die Bündner Volkswirtschaft.
- 17 Betriebliche Gesundheit:** Einfache Massnahmen für KMUs.
- 19 Gelungene Eingliederung nach Unfall:** Vom Schreiner zum Umweltingenieur.

## Verbände und Branchen

- 21 2. Fachtagung Berufsbildung:** zum Thema Berufseinstieg mit Stolpersteinen.
- 23 BGV-News:** Delegiertenversammlung in Churwalden, Berufsausstellung FIUTSCHER, Wirtschaftsforum Südostschweiz, KMU-Lehrgang.
- 25 Optikerverband Graubünden:** «Bis 2050 wird die Hälfte der Bevölkerung kurzsichtig sein».

## Das interessiert das Gewerbe

- 27 Attraktive Arbeitgeber:** Coaching für Mitarbeitende in Bündner Hotels.
- 29 KMU goes digital:** Künstliche Intelligenz weist den Weg bei Kuoni Transporte.
- 31 Gut zu wissen:** Was bei Arbeitsunfähigkeit zu beachten ist.

Eine spannende Lektüre wünscht das Redaktionsteam Sonja Gartmann und Maurus Blumenthal.

Titelbild: iStock Zinkevych

## Impressum

**Bündner Gewerbe:** Wirtschaftsmagazin für das Gewerbe in Graubünden. Offizielles Verbandorgan des Bündner Gewerbeverbands als Dachorganisation der gewerblichen Wirtschaft Graubündens. **Ausgabe 2/2023:** 43. Jahrgang, Auflage 6400, Erscheint 4-mal im Jahr. Verantwortlicher Redaktor: Maurus Blumenthal, Direktor (Bl.). Redaktionelle Mitarbeit und Bilder: Sonja Gartmann (sg.) **Redaktionsadresse:** Bündner Gewerbeverband, Unione grigionese delle arti e mestieri/Uniuon grischuna d'artisanadi e mastergn/Haus der Wirtschaft. Hintern Bach 40, 7000 Chur, Telefon 081257 03 23, E-Mail: [info@kgv-gr.ch](mailto:info@kgv-gr.ch), Internet: [www.kgv-gr.ch](http://www.kgv-gr.ch)



# WEITER BILDEN

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



Höhere Fachschule  
Südostschweiz



# Gemeinsam können wir viel bewegen ...



**Wussten Sie, dass sich in der Schweiz rund anderthalb Millionen Menschen an ihrem Arbeitsplatz häufig gestresst fühlen? In den letzten zehn Jahren hat diese Zahl laut einer Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) um fast ein Drittel zugenommen. Es gibt wohl kaum Anzeichen, dass dieser Trend gebrochen wird. Das geht ins Geld.**

Im Ergebnis kostet diese Entwicklung die Volkswirtschaft mehrere Milliarden Franken pro Jahr. Kosten, für die wir gemeinsam aufkommen müssen. Zum Beispiel, weil die Leistung von überlasteten Mitarbeitenden abnimmt oder weil sie krankheitsbedingt ausfallen und sich eine längere Auszeit nehmen müssen. Die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften dient nicht nur der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden, sondern auch dem Schutz des Arbeitgebers vor Haftungsansprüchen und Produktivitätsverlusten aufgrund von Arbeitsunfällen und Krankheitsausfällen.

Als Arbeitgeber sind wir verpflichtet, regelmässig Risikoanalysen durchzuführen und geeignete Schutzmassnahmen zu ergreifen, um mögliche Gefahren für die Mitarbeitenden zu minimieren. Dazu zählen beispielsweise die Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung, die Schulung der Mitarbeitenden in sicherheitsrelevanten Themen und die regelmässige Wartung und Überprüfung von Maschinen und Anlagen. Aber das genügt bei Weitem nicht. So trägt auch die spezielle Förderung von Gesundheitsmassnahmen wie Ergonomie, Stressmanagement und Suchtprävention zur langfristigen Gesundheit der Mitarbeitenden bei und steigern letztendlich die Produktivität des Unternehmens. Es ist wichtig, dass Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bieten und sie in die Entwicklung und Umsetzung von Sicherheits- und Gesundheitsmassnahmen einbeziehen. So können potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und minimiert werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nicht nur gesetzliche Verpflichtungen sind, sondern auch wesentliche Aspekte einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensführung darstellen. Als Arbeitgeber sollten wir daher aktiv Massnahmen ergreifen, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten. Und das nicht einmal uneigennützig. Wir leisten nämlich damit einen Beitrag, die Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Unternehmens langfristig zu stärken. Mir ist bewusst, dass die hier angesprochene Thematik in gewissen Kreisen stiefmütterlich behandelt wird. Ich bin überzeugt, dass in einer Zeit des akuten Arbeitskräftemangels die Gesundheitsvorsorge in der Arbeitswelt stark an Bedeutung gewinnen wird. Nicht zuletzt aus diesem Grund steht dieses Thema im Fokus dieser Ausgabe des Bündner Gewerbes.

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

Euer Viktor Scharegg



# «Die eigenen Ressourcen stärken, ist die beste Prävention»

**Jede zweite Person ist in ihrem Leben einmal von einer psychischen Krankheit betroffen. Dabei spielen neben der Persönlichkeit das private sowie das berufliche Umfeld eine wichtige Rolle. Angesichts der guten Wirtschaftslage mit einer hohen Arbeitslast im Zusammenhang mit dem Arbeitskräftemangel steigt das Risiko von krankheitsbedingten Ausfällen aufgrund einer zu hohen psychischen Belastung.**

Zum Thema psychische Gesundheit in der Arbeitswelt hat das «Bündner Gewerbe» mit Rahul Gupta, Ärztlicher Direktor der Erwachsenenpsychiatrie der Psychiatrischen Dienste Graubünden (PDGR), bei einem Besuch in der Klinik Beverin gesprochen. Gemäss ihm sind Unternehmer/innen noch immer stark von einer psychischen Überbelastung – auch Burnout genannt – betroffen. Burnouts stehen in einem engen Zusammenhang mit Depressionen und sind inzwischen auf allen Hierarchiestufen anzutreffen, obwohl Menschen mit viel Verantwortung und Kopfarbeit mehr davon betroffen seien. Es gibt gemäss Gupta aber auch einfache Präventionsmassnahmen, um einer drohenden Überbelastung entgegenzuwirken.

## **Wie beschreiben Sie als Psychiater Stress?**

Stress entsteht bei einem Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen und Belastungen im Leben und den persönlichen Ressourcen, die einem Menschen zur Verfügung stehen, diesen zu begegnen. Psychisch gesunde Menschen können dieses Ungleichgewicht selber regulieren. Stress als körperliche und seelische Reaktion ist weder gut noch schlecht, sondern ein biologischer Mechanismus. Wichtig ist, dass jeder Mensch sich neben stressigen Situationen auch erholen kann. Es ist wie beim Sport – die Regenerationsphase ist ebenso wichtig wie die Leistungsphase.

## **Belastungen und Stress gehören zum Leben. Wann macht Stress krank?**

Stress kippt ins Negative, wenn der Druck als zu hoch empfunden wird, wenn der

Stress überhandnimmt und man im Hamsterrad gefangen ist. Belastend ist ebenfalls, wenn den Anforderungen nicht mehr standgehalten werden kann oder wenn die eigenen Ansprüche zu hoch sind. Jeder Mensch empfindet den Druck, der auf ihn einwirkt, anders. Stress ist daher eine persönliche Empfindung. Die Persönlichkeit ist zentral bei psychischen Krankheiten, so auch beim Burnout. Aber auch das Umfeld prägt diese Empfindung. Unsicherheiten und Überforderungen fördern ein stressiges Umfeld. Vertrauen und Sicherheit bringen Ruhe.

## **Welche Personen sind besonders gefährdet, an Burnout zu erkranken?**

Insbesondere Führungskräfte mit einem starken Ehrgeiz, Kontrollbedürfnis, einer Selbstüberschätzung oder mit einem geringen Selbstwertgefühl sind eher gefährdet, in eine Burnout-Spirale zu geraten. Je höher das Bildungsniveau und die Verantwortung ist, desto höher die Gefährdung. Es gibt auch 60-Jährige, die «ausbrennen» und vorher nie mit psychischen Problemen zu kämpfen hatten. Wenn zu viel zusammenkommt, kann es jeden treffen, vor allem wenn der Boden unter den Füßen weggezogen wird. Einige sind in einer solchen Situation so überlastet, dass sie eine stationäre Behandlung brauchen. In die Psychiatrie kommt aber nur die Spitze des Eisbergs. Andere Personen benötigen in dieser Situation nur eine ambulante Behandlung und wiederum andere haben eigene Ressourcen, um mit der Situation fertig zu werden.

## **Welcher Einfluss hat der Arbeitgeber auf die psychische Gesundheit seiner Mitarbeitenden?**

Belastende Umstände in einem Betrieb können dazu führen, dass die Mitarbeitenden dauerhaft unter Druck stehen und auch deswegen krank werden. Das Arbeitsumfeld ist aber immer nur ein Faktor bei einer psychischen Krankheit. Ein Arbeitgeber ist nicht «schuld» an der Krankheit seiner Mitarbeitenden. Wenn viel Misstrauen und Angst in

einem Betrieb vorherrschen, bei gleichzeitig hohem Erwartungsdruck und hoher Arbeitsbelastung, dann reden wir von einer «toxischen Unternehmenskultur». In einem solchen Betrieb ist die Gefahr grösser, psychisch zu erkranken. Auch wenn eine solche Kultur die Produktivität für eine gewisse Zeit erhöhen kann, langfristig schadet sie dem Unternehmen in der heutigen Arbeitswelt.

## **Wie kann ich als Führungsperson dazu beitragen, dass Mitarbeitende nicht psychisch krank werden?**

Wichtig ist, dass die Mitarbeitenden ihre Arbeitslast und ihre Aufgaben bis zu einem gewissen Teil selber mitbestimmen können. Flexible Arbeitszeitmodelle können unterstützend wirken. Selbstwirksamkeit hilft bei der Regulierung von Stress. Ohnmacht treibt den Stress noch weiter an. Verständnis und Wertschätzung sowie eine individuelle Führung der Mitarbeitenden sind die beste Prävention vonseiten der Führungspersonen. Jeder Mensch ist nun mal anders. Währendem ein Mitarbeiter an seine Belastungsgrenze stösst, läuft ein anderer Mitarbeiter in der gleichen Situation zur Höchstform auf. Wichtig ist auch, dass es neben Belastungsspitzen auch ruhigere Phasen gibt, wo man sich «erholen» kann. Gerade für Führungspersonen und Unternehmer ist es wichtig, dass sie in ihrer Arbeit auch Ruhepole haben.

## **Welche Anzeichen können Alarmsignale sein?**

Jemand, der immer stiller wird, Aufgaben nicht mehr erledigt, obwohl er sonst zuverlässig ist – das kann ein Alarmzeichen sein. Es gibt auch Menschen, die in die Hyperaktivität verfallen und immer mehr Aufgaben an sich reissen. Menschen, die das Gefühl haben, dass sie unverzichtbar sind und keine Hilfe annehmen wollen, sollte man vorsichtig darauf ansprechen.

## **Wie sollte das Umfeld in einer solchen Situation reagieren?**

Es ist wichtig, psychische Probleme bei Menschen frühzeitig zu erkennen und dar-



auf zu reagieren. Denn je länger man zuwartet, desto schlimmer werden die Probleme. Man sollte die betroffene Person behutsam und wohlwollend darauf ansprechen. Zudem gibt es Erste-Hilfe-Kurse für psychische Gesundheit unter [www.ensa.swiss](http://www.ensa.swiss), die wir für Betriebe und Einzelpersonen empfehlen. Ich erhoffe mir, dass solche Kurse bald alltäglich werden, wie die Erste-Hilfe-Kurse für Unfälle. Ebenfalls kann man sich an den Hausarzt oder eine andere medizinische oder psychologische Fachperson wenden. Dies gilt übrigens auch für die betroffenen Personen selber.

### **Die Zahlen zeigen es – psychische Erkrankungen nehmen stark zu. Auf was führen Sie diese Zunahme zurück?**

Die Arbeit hat sich von körperlicher Arbeit zu mehr Kopfarbeit verändert und diese Tendenz wird sich weiter verstärken. Es ist eine Tatsache, dass Personen, welche wenig körperlich arbeiten und sich wenig bewegen, eine grössere Gefährdung haben, an Burnout zu erkranken. Früher hatte man wegen der Arbeit körperliche Beschwerden, heute hat man mehr psychische Beschwerden. Es ist aber auch so, dass das psychische Wohlbefinden heute eine grössere Rolle spielt. Den psychischen Erkrankungen wird mehr Beachtung geschenkt. In den Fabriken hat es früher niemanden interessiert, wie es den Arbeitern wirklich ging, denn sie waren schnell ersetzbar. Heute hat der Mensch in der Arbeitswelt mehr Wert und das Ziel ist, ihn langfristig zu behalten, weil sonst viel Know-how verloren geht.

### **Vielfach hört man, dass die heutigen Jugendlichen verweichlicht seien und sie nicht mehr lernen, mit Widerstand und Überlastung umzugehen. Sehen Sie hier Veränderungen zwischen den Generationen?**

Die ältere Generation hat den Eindruck, dass die heutige junge Generation nicht mehr so belastbar sei wie früher. Aus fachlicher Sicht kann ich dies nicht bestätigen. Es haben sich vor allem die Werte und Prioritäten im Leben verschoben. Die Arbeitswelt hat sich in den letzten 30 Jahren stark verändert, sie ist schnelllebiger geworden und die Unsicherheiten haben zugenommen. Die Workaholics unserer Generation sind keine Vorbilder für die Jungen von heute. Die heutige Generation ist zwar leistungsorientiert, sie fordert aber auch mehr Freizeit und Erholung ein. Die Work-Life-Balance ist ihnen wichtig. Eigentlich leben sie genau das vor,



Rahul Gupta, Ärztlicher Direktor der Erwachsenenpsychiatrie, und Maurus Blumenthal, Direktor BGV.

was die ältere Generation insgeheim auch wollte, es aber nicht umsetzen konnte.

### **Was sollten Unternehmen betreffend der psychischen Gesundheit im Betrieb beachten?**

Wichtig ist, dass das Thema in der Geschäftsleitung thematisiert wird und dass die Betriebe merken, dass krankheitsbedingte Arbeitsausfälle ein Kostenfaktor sind. Kann bei einer drohenden Überlastung frühzeitig interveniert werden und der Mitarbeitende seiner Arbeit weiter nachgehen, ist es für alle am besten. Wenn ein krankheitsbedingter Arbeitsausfall eintritt, sollte man die Wiedereingliederung möglichst rasch angehen. Sensibilisierung und Prävention sind für mich zentral. Ich kann Ihnen das gerne an einem Beispiel erklären. Ein grösseres Unternehmen aus der Baubranche ist auf uns zugekommen, weil sie vermehrt krankheitsbedingte Absenzen hatten. Ein erster Schritt für die Sensibilisierung war eine Umfrage bei den Mitarbeitenden. Das ist ein Fragebogen mit neun Fragen – sozusagen ein Fitnesscheck für psychische Gesundheit. So kann das Thema psychische Gesundheit mit wenig Aufwand in einem Betrieb angesprochen werden. Im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) können dann weitere Massnahmen umgesetzt werden (mehr zum Thema BGM auf Seite 17).

### **Was empfehlen Sie zur Prävention für jeden Einzelnen?**

Die beste Prävention ist, die eigenen Ressourcen zu stärken. Es ist wie beim Sport – man kann die Psyche so trainieren, dass man belastbarer wird und den Stress bes-

ser abbauen kann. Jeder muss seinen eigenen Weg finden, dies zu tun. Bewegung und Sport, soziale Interaktion oder Musik können helfen. Auch Entspannungsübungen wie Yoga und Meditation sind gute Präventionsmassnahmen. Das, was den Patienten gut tut, wird auch in der Therapie für akut Betroffene bei uns in der Psychiatrie angewendet. Wichtig ist – gerade auch für Führungspersonen –, dass sie Zeitfenster definieren, wo sie sich für etwas Zeit nehmen, was nichts mit der Arbeit zu tun hat. Die Psyche ist wie ein Motor. Man muss den Motor regelmässig abkühlen. Der Motor braucht aber auch Sprit zum Laufen – das heisst gute Ernährung, Wertschätzung, ein soziales Umfeld – alles, was uns antreibt. Der Motor braucht auch einen Auspuff – ein Ventil, wo er mal abladen kann. Zudem braucht er Schmiere, dass er läuft – das zwischenmenschliche Vertrauen. Wenn aber ein Unfall passiert, nützt der bestens gewartete Motor nichts. So ist es auch mit der Psyche.

### **Erste-Hilfe-Kurse für psychische Gesundheit**

Wie kann man einen Mitarbeitenden oder Arbeitskollegen unterstützen, wenn er psychische Probleme hat? Die ensa Erste-Hilfe-Kurse versetzen Laien in die Lage, auf Betroffene mit psychischen Schwierigkeiten zuzugehen und erste Hilfe zu leisten. Es gibt auch Kurse für Führungskräfte und Berufsbildner, online und in Chur.

➔ [www.ensa.swiss](http://www.ensa.swiss)



# 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](http://www.asga.ch)



asga  
pensionskasse

# Mehr Eigenverantwortung

**Die Gesundheitskosten kennen nur eine Richtung. Sie wachsen unaufhaltsam und doppelt so schnell wie die gesamte Wirtschaft. Die Ursachen sind allgemein bekannt: die demografische Entwicklung und der medizinische Fortschritt. Aber auch die Gesundheitskompetenz der Bevölkerung sinkt stetig. Heute wird die medizinische Gesundheitsversorgung viel schneller in Anspruch genommen als früher. Es findet ein regelrechter Konsum der Gesundheitsleistungen statt. Die Allgemeinheit zahlt den grossen Teil der Kosten. Die Frage ist, wie lange können wir uns diese Kostensteigerung noch leisten? Und was kann man dagegen tun?**

## Gesundheitskosten stiegen unaufhaltsam

Die Gesundheitskosten sind in den letzten zehn Jahren um rund 40 % gestiegen. Insgesamt wurden im letzten Jahr für die Gesundheit in der Schweiz rund 90 Milliarden Franken ausgegeben. Dies sind mehr als 10 000 Franken pro Person und Jahr. Im Jahr 1990 waren es noch rund 4000 Franken. Ob die Qualität der medizinischen Versorgung in dieser Zeit auch entsprechend gestiegen ist, würde ich bezweifeln. Was ist das Patentrezept der aktuellen Gesundheitspolitik? Es wird weiter munter geplant, gesteuert und reguliert. Und trotzdem sind aktuell viele Medikamente nicht erhältlich. Kann es sein, dass das Gesund-

heitswesen vor allem an zu viel Regulierung krank? Auch im Gesundheitswesen würden weniger, dafür aber zielgerichtete Regulierungen mehr Wirkung erzielen.

## Eigenverantwortung belohnen

Ein weiterer aus meiner Sicht wichtiger Faktor ist die Prävention und die Eigenverantwortung im Gesundheitsbereich. Dadurch könnten die Kosten am meisten gesenkt werden. Die Eigenverantwortung hat in der Gesundheitspolitik zu wenig Bedeutung. Die Gesundheitskompetenz der Bevölkerung muss gestärkt werden, sodass die Menschen nicht immer zum Arzt «rennen». Jeder soll seine Gesundheit wieder vermehrt selber in die Hand nehmen. Jedem soll freigestellt werden, auf welche Art und Weise er dies tut. Die Eigenverantwortung muss auch finanziell belohnt werden. Menschen, die weniger Gesundheitsleistungen in Anspruch nehmen, sollen dafür auch weniger bezahlen. So wie es bei anderen Versicherungen der Fall ist, sollten die Versicherungsprämien auch bei den Krankenkassen im Zusammenhang mit den in Anspruch genommenen Versicherungsleistungen stehen. Natürlich muss der Solidaritätsausgleich auch weiterhin bestehen. Aber aktuell wird dieser arg überstrapaziert.

## Früher Religion, heute Gesundheit

Früher sorgte eine rudimentäre Gesundheitsversorgung dafür, die Leiden und



Maurus Blumenthal. (Bild: Olivia Aebli-Item)

Krankheiten zu lindern und die Menschen im Arbeitsleben funktionsfähig zu erhalten. Für existenzielle Fragen und das soziale Miteinander war die «Religion» zuständig. Die Gesundheit hat heute – so dünkt es mich jedenfalls – die Funktion der «Religion» eingenommen. Die Frage nach dem Leben und dem Tod wird an das Gesundheitswesen delegiert. So kosten auch die letzten Lebensmonate dem Gesundheitswesen in der Regel am meisten. Die Palliativmedizin ist zu stärken, auch im Hinblick auf das psychische und soziale Wohlbefinden. Nicht ein langes Leben, sondern ein qualitativ möglichst gutes Leben sollte im Vordergrund der Gesundheitsversorgung stehen.

**Wirtschaftsforum Südostschweiz**

Dienstag  
**29. August 2023**  
Stadhalle Chur

**Aufbruch Südostschweiz**

<b>Peter Spuhler</b> CEO STADLER RAIL AG	<b>Gianina Viglino-Caviezel</b> CFO HAMILTON-GRUPPE	<b>Markus Wolf</b> CEO WEISSE ARENA GRUPPE	<b>Enrico Uffer</b> INHABER UFFER-GRUPPE	<b>Giada Ilardo</b> INHABERIN GIAHI	<b>Reiner Eichenberger</b> PROFESSOR UNI FREIBURG
---	--	---	---	--	--

HAUPTPARTNER

MEDIENPARTNER

20% Rabatt für Mitglieder des Bündner Gewerbeverbands

**JETZT ANMELDEN**

wifo-suedostschweiz.ch



# 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  
GRAUBÜNDEN

Foto © kurgu128 - stock.adobe.com

assepro.com

ASSEPRO  
Sicherheit für Unternehmen

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

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

Abstimmung am 18. Juni

# Kantonalvorstand fasst zwei Mal die Ja-Parole

**Bl. Am 18. Juni stehen zwei Volksabstimmungen an, welche auch die Bündner Wirtschaft betreffen. Zum einen wird über die OECD-Mindeststeuer, zum anderen über das Klimaschutzgesetz abgestimmt. Der Kantonalvorstand hat sich einstimmig für die OECD-Mindeststeuer ausgesprochen. Beim Klimaschutzgesetz hat sich der Kantonalvorstand nach einer vertieften Diskussion und nach abwägen der Vor- und Nachteile mit einem knappen Entscheid für die Ja-Parole ausgesprochen.**

## Ja zur OECD-Mindeststeuer

Gemäss der neuen OECD-Vereinbarung zur Mindeststeuer müssen international tätige Unternehmen mit einem Umsatz von über 750 Millionen Euro in allen Ländern mit mindestens 15 Prozent besteuert werden. Wenn ein Land diese Mindestbesteuerung nicht einhält, können andere Staaten die fehlende Besteuerung abschöpfen. Die Schweiz ist dieser Vereinbarung über die Mindeststeuer beigetreten und muss nun, wenn sie nicht Steuern ans Ausland verlieren möchte, eine Ergänzungssteuer für die

betroffenen Unternehmen einführen. Denn in der Schweiz liegt die Steuerbelastung vieler Unternehmen unter 15 Prozent. Etwa 200 international tätige Schweizer Grossunternehmen und 2000 ausländische Firmen mit Sitz in der Schweiz sind von der OECD-Mindeststeuer betroffen. Die Mehreinnahmen aus dieser Ergänzungssteuer werden auf 1 bis 2.5 Milliarden Franken pro Jahr geschätzt. Die jeweiligen Kantone erhalten 75 Prozent der Einnahmen und der Bund den Rest. Mit der Abstimmungsvorlage wird sichergestellt, dass die Steuergelder im Land bleiben. Die Kantone können mit den Mehreinnahmen dafür sorgen, dass die Schweiz weiterhin ein attraktiver Standort für Firmen bleibt, indem diese in die verschiedenen Rahmenbedingungen investieren, zum Beispiel im Bereich Bildung und Infrastruktur.

## Ja zum Klimaschutzgesetz

Beim Klima- und Innovationsgesetz (KIG) handelt es sich um den indirekten Gegenvorschlag zur Gletscherinitiative. Das Gesetz setzt ambitionierte Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen. Es beinhaltet verbindliche Absenkpfade zur

Verringerung von CO<sub>2</sub>-Emissionen, damit die Schweiz im Jahr 2050 eine Netto-Null-Bilanz beim CO<sub>2</sub>-Ausstoss vorweisen kann. Im Gegensatz zur Gletscherinitiative umfasst das Gesetz keine Verbote von CO<sub>2</sub>-Energieträger wie Öl und Gas. Neben den Absenkpfeilen für Liegenschaften, Verkehr und Industrie umfasst das Gesetz auch 2 Milliarden an Subventionen für den Ersatz von klimaschädlichen Heizsystemen sowie 1.2 Milliarden für Forschung und Entwicklung von klimaschonenden Technologien. Weiter werden Bund und Kantone mit der Vorlage verpflichtet, Massnahmen zum Schutz von Natur und Mensch gegen die Folgen der Klimaerwärmung zu ergreifen. Der BGV unterstützt die Bestrebungen zur Dekarbonisierung. Dieses langfristige Ziel sowie die vorgesehene Etappierung geben den Unternehmen Rechts- und Planungssicherheit. Der indirekte Gegenvorschlag ist liberaler als die Initiative und bildet als Rahmengesetz eine gute Grundlage für die Dekarbonisierung, um so unabhängiger von den fossilen Energieträgern zu werden. Das Gesetz fördert Forschung und Innovation im Bereich der erneuerbaren Energien und schafft somit Anreize für die Entwicklung und den Einsatz neuer Technologien. Eine technologiebasierte und ambitionierte Klimapolitik verleiht der Schweizer Wirtschaft einen Vorteil gegenüber anderen Ländern. Kritisch sieht der BGV die Unklarheit bezüglich der umzusetzenden Massnahmen und die künftige Versorgungssicherheit mit emissionsarmer Energie. Daher ist ein rascher Ausbau der erneuerbaren Energieproduktion unabdingbar. Weiter sind die künftigen Umsetzungsmassnahmen auf der Grundlage des Gesetzes technologie-neutral und marktwirtschaftlich auszugestalten. Sie müssen wie im Gesetz festgeschrieben, technisch möglich und wirtschaftlich tragbar sein. Auf bürokratische Hürden für KMUs ist zu verzichten, insbesondere beim Nachweis der indirekten Emissionen. Weitergehende Massnahmen sind wiederum der Stimmbürger vorzulegen. Nach Abwägen der Vor- und Nachteile der Vorlage hat der Kantonalvorstand die Ja-Parole beschlossen.

## Kantonalvorstandssitzung

Die zweite Sitzung des Kantonalvorstands in diesem Jahr fand in Flims statt. Neben der Parolenfassung zu den beiden erwähnten Vorlagen wurden die statuarischen Geschäfte zuhanden der DV vom 2. Juni verabschiedet. Ebenfalls wurden die 16 Mitglieder der neu geschaffenen Berufsbildungskommission des BGV gewählt. Im

Anschluss an die KV-Sitzung wurden zwei spannende Referate gehalten. Der Gemeindepräsident von Flims, Martin Hug hat zum innovativen Bahnprojekt «FlemXpress» referiert. Die neue Bahn soll mit weniger Energie und Personal betrieben werden können, als herkömmliche Gondelbahnen. Marco Illien, CEO von Flims Electric, hat

einen Einblick in die Pläne von neuen Energieproduktionsanlagen gegeben. Anschliessend fand ein gemeinsamer Apéro mit den Vorstandsmitgliedern des HGV Alpenarena statt.



# Gute Auftragslage und zu wenig Personal

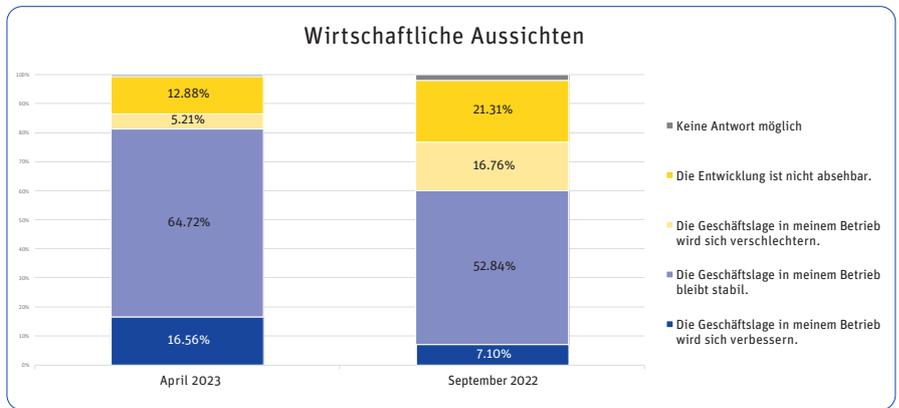
**Bl. Die neuste Umfrage der Dachorganisationen der Wirtschaft Graubünden (DWGR) zeigt, dass die Geschäftslage der Unternehmer in Graubünden gut bis sehr gut ist. Auch die Aussichten bis Ende Jahr sind gemäss der Umfrage gut. Die grösste Herausforderung ist nach wie vor der Arbeitskräftemangel, insbesondere bei den gelernten Mitarbeitenden. Zum ersten Mal wurden die Auswirkungen und der Umgang mit dem Arbeitskräftemangel im Rahmen der Umfrage befragt. Die Mehrheit steht dem Thema Nachhaltigkeit positiv gegenüber.**

## Gute wirtschaftliche Aussichten mit Herausforderungen beim Personal

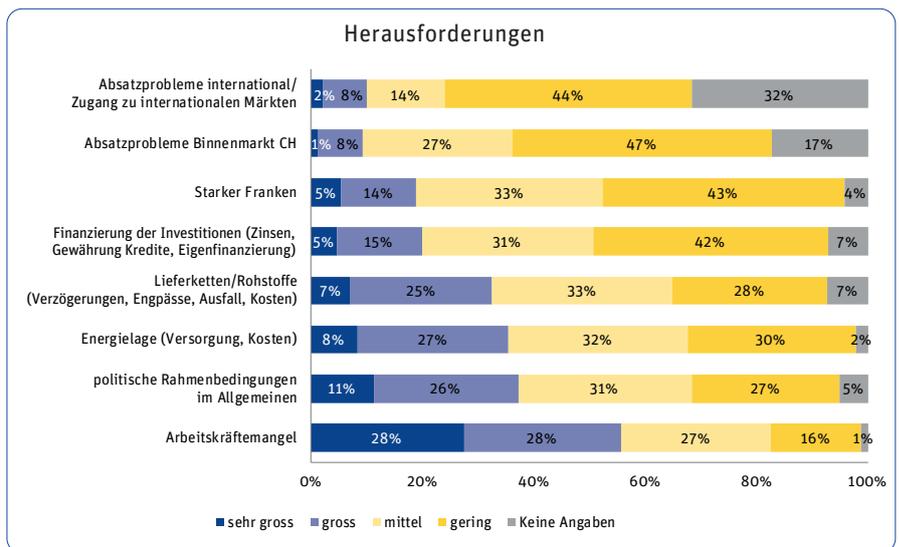
Die aktuelle Wirtschaftslage wird von den Umfrageteilnehmenden wie bereits bei der letzten Umfrage grösstenteils als gut (54%) bis sehr gut (22%) eingeschätzt. Die Aussichten bis Ende Jahr sind gut und haben sich im Vergleich zur letzten Umfrage vom September 2022 verbessert. Über 80% der befragten Betriebe schätzen die Geschäftslage als stabil ein oder sehen gar eine Verbesserung. Die Unsicherheiten im Herbst im Zusammenhang mit der Energielage sind grösstenteils verschwunden. Die grösste Herausforderung (gross bis sehr gross) stellt weiterhin der Arbeitskräftemangel (56%) dar, gefolgt von den politischen Rahmenbedingungen im Allgemeinen (37%), der Energielage (35%) und den Lieferketten (32%). Im Vergleich zur letzten Umfrage sind bei allen Herausforderungen tiefere Werte zu verzeichnen.

## Auswirkungen des Arbeitskräftemangels

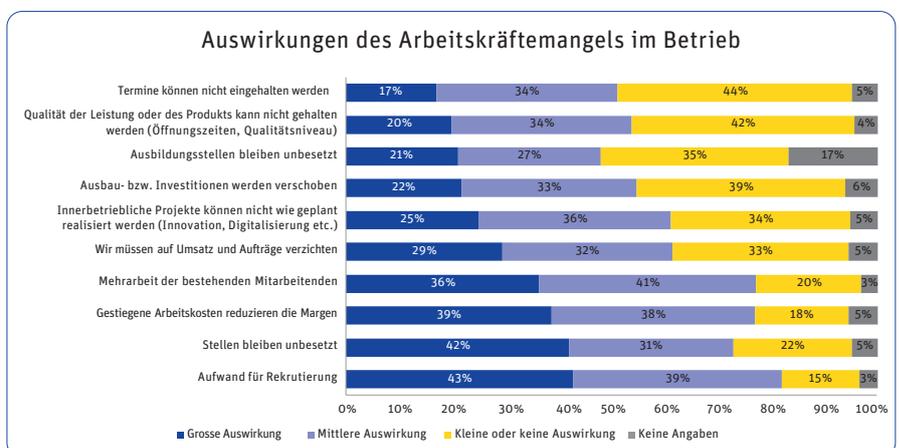
Der Arbeitskräftemangel hat im Vergleich zur letzten Umfrage nicht mehr zugenommen. Beim Arbeitskräftemangel fehlen insbesondere Mitarbeitende auf der Stufe der gelernten Mitarbeitenden (66%), gefolgt von spezialisierten Fachkräften (49%). Die grossen Auswirkungen des Arbeitskräftemangels sind vor allem beim Aufwand für die Rekrutierung (43%), bei den unbesetzten Stellen (42%) und der gestiegenen Ar-



Wie sind die wirtschaftlichen Aussichten in Ihrem Betrieb bis Ende 2023?



Wo liegen heute und im nächsten Halbjahr die Herausforderungen in Ihrem Betrieb? Bewerten Sie bitte die nachfolgenden Herausforderungen gemäss ihrer Bedeutung für Ihren Betrieb.



Wie gross sind die weiteren Auswirkungen des Arbeitskräftemangels in Ihrem Betrieb?



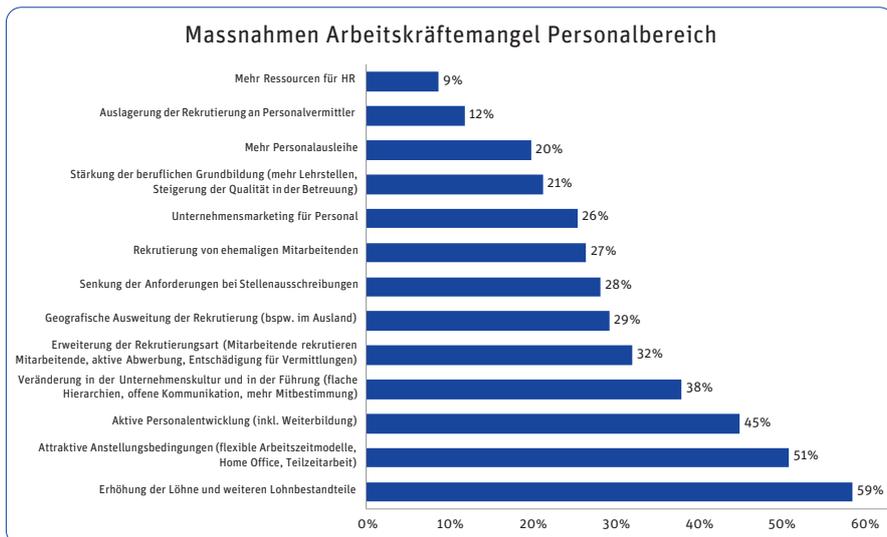
beitskosten (39%) vorzufinden. Grosse Auswirkungen sind weiter bei der Mehrarbeit der bestehenden Mitarbeitenden (36%) und beim Verzicht auf Umsatz und Aufträge (29%) zu verzeichnen. Diese Auswirkungen sind in der Regel für die meisten Betriebe vorübergehend zu verkraften. Die Auswirkungen, welche an die Substanz der Unternehmen gehen wie die Sistierung von innerbetrieblichen Projekten (25%), die Verschiebung von Investitionen (22%) und die Senkungen der Qualität der Leistungen oder der Produkte (20%) sind bisher nur bei rund jedem fünften Betrieb zu verzeichnen.

### Betriebliche Massnahmen gegen den Arbeitskräftemangel

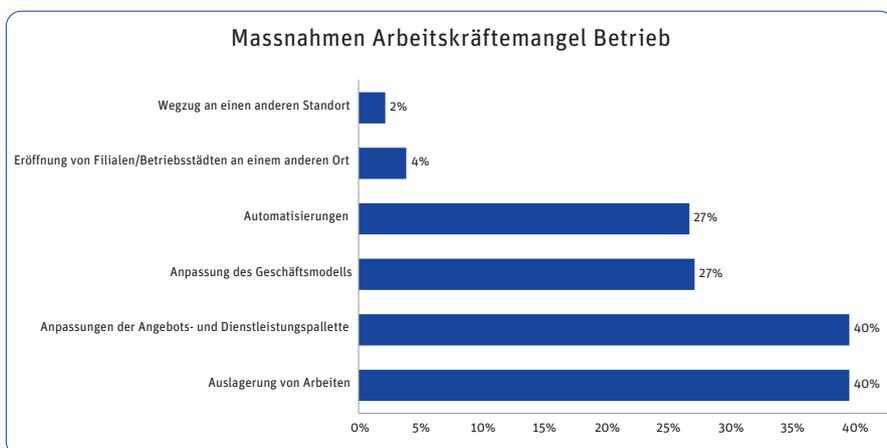
Zum ersten Mal wurde in der Mitgliederumfrage nach den Massnahmen, welche die Betriebe gegen den Arbeitskräftemangel ergriffen haben, gefragt. Eine Mehrheit der Betriebe hat die Löhne erhöht (59%) sowie die Anstellungsbedingungen attraktiver gestaltet (51%). Weitere häufige Massnahmen sind eine aktive Personalentwicklung (45%) sowie Veränderungen in der Unternehmenskultur/Führung (38%). Im Bereich der Rekrutierung haben 32% die Rekrutierungsart erweitert, 29% diese geografisch ausgeweitet, 28% die Anforderungen gesenkt, 27% ehemalige Mitarbeitende rekrutiert und 26% das Unternehmensmarketing auf die Rekrutierung ausgerichtet. 21% der befragten Betriebe haben zudem die berufliche Grundbildung gestärkt. Bei den Massnahmen ausserhalb des Personalbereichs zeigt sich, dass je 40% der Betriebe Arbeiten ausgelagert haben sowie Anpassungen bei der Angebots- und Dienstleistungspalette vorgenommen haben. Je 27% der Umfrageteilnehmenden haben Massnahmen im Bereich Automatisierungen und Anpassungen des Geschäftsmodells umgesetzt. Nur 4% der Betriebe haben eine Betriebsstätte an einem anderen Ort eröffnet und 2% sind aufgrund des Arbeitskräftemangels an einen neuen Standort umgezogen. Die Umfrageresultate zeigen, dass die Betriebe in Graubünden auf den Arbeitskräftemangel reagieren und dafür unterschiedliche Massnahmen anwenden. Auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer im Bereich von attraktiven Arbeitsbedingungen wird eingegangen.

### Nachhaltigkeit als Chance für die Bündner Wirtschaft nutzen

Bei den Fragen zur Nachhaltigkeit zeigt sich, dass sich die Betriebe mit dem Thema der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und



Welche der folgenden Massnahmen hat Ihr Betrieb gegen den Arbeitskräftemangel im Personalbereich bereits getroffen?



Welche Massnahmen hat Ihr Betrieb gegen den Arbeitskräftemangel in einem anderen Bereich bereits getroffen?

ökologischen Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen. Dem Thema «mehr Nachhaltigkeit in der Wirtschaft» stehen 43% positiv und 34% eher positiv gegenüber. Nur gerade 4% stehen dem Thema (eher) negativ gegenüber. 88% der Umfrageteilnehmenden vertreten die Ansicht, dass nachhaltiges Wirtschaften langfristig eine Chance für ihr Unternehmen sei. Die Vorteile im Bereich der Nachhaltigkeit sehen 56% der Betriebe, indem sie etwas Sinnvolles/Gutes tun, 52% um eine bessere Reputation in der Öffentlichkeit zu erhalten, 51% um Kundenerwartungen zu erfüllen und 44% um als Arbeitgeber attraktiver zu sein. Einen Wettbewerbsvorteil sehen 32% und einen finanziellen Nutzen 27% der Umfrageteilnehmenden. Bei der Frage welche Massnahmen mehr Nachhaltigkeit im Betrieb unterstützen würden zeigt sich klar, dass dies steuerliche Anreize (50%) sowie der Abbau von Regulierungen (44%) sind.

Weitere Massnahmen sind Subventionen für Investitionen (35%), Informationen zu Best Practices (30%) sowie der Erfahrungsaustausch (28%) und zinslose Darlehen (25%). Nur gerade 12% der Umfrageteilnehmenden sind dagegen, dass sich Graubünden im Standortwettbewerb als nachhaltige Wirtschaftsregion positioniert.

### Zur Umfrage

An der Online-Umfrage haben vom 16. März bis 14. April 2023 insgesamt 328 Unternehmen teilgenommen. Die Branchen, Regionen und Betriebsgrößen sind in der Umfrage gemäss den Bündner Verhältnissen repräsentiert. Die gesamte Auswertung der Umfrage ist auf [www.dwgr.ch](http://www.dwgr.ch) zu finden.



# «Rückmeldungen geben Milena Rückenwind.»



**Betriebliche Gesundheit hat viele Facetten. Praxisbeispiele unter [artisana.ch](https://www.artisana.ch)**

**Wie bleiben Mitarbeitende langfristig zufrieden und motiviert?  
Und so auch Ihr Betrieb leistungsfähig und innovativ?**

Die Artisana ist eine dem Gemeinwohl verpflichtete Stiftung und Ansprechpartnerin für KMU im Bereich Betriebliche Gesundheit.

Unsere Angebote:

- Praktische Tipps und Informationen
- Kostenlose Standortbestimmung
- Projekt- und Studienförderung
- Jährliche Verleihung Artisana-Award

**Ein Engagement der  
Stiftung Artisana für KMU  
[artisana.ch](https://www.artisana.ch)**



Jetzt folgen und laufend neue Storys erleben!

**Gesunde Mitarbeitende.**  
**Gesunder Betrieb.**

# Die Bedeutung des Gesundheitswesens für die Bündner Volkswirtschaft

**Das Gesundheitswesen stellt nicht nur die Gesundheitsversorgung in Graubünden sicher, sondern ist auch ein relevanter Wirtschaftsfaktor im Kanton. Das Gesundheitswesen und die Heiminstitutionen tragen zusammen zu über zehn Prozent der kantonalen Wirtschaftsleistung bei. Im Jahr 2020 arbeiteten 15 230 Personen in den 1444 Betrieben des Gesundheits- und Heimwesens in Graubünden. Das Kantonsspital Graubünden ist mit über 3000 Mitarbeitenden der grösste Arbeitgeber in Graubünden neben der kantonalen Verwaltung.**

Sg.Bl. Das Gesundheitswesen umfasst neben Spitälern, Kliniken, Rettungsdiensten, Pflegeheimen und Spitex-Organisationen sowie weiteren Heimen, die grösstenteils in öffentlicher Hand sind, auch private Leistungserbringer. Darunter fallen die Arzt- und Zahnarztpraxen, Apotheken und Labore sowie weitere Anbieter von gesundheitlichen Dienstleistungen wie Naturheilpraktiker und Psychologen. Neben Dienstleistungen der Gesundheitsversorgung gibt es weitere Branchen, welche in ihrem Kerngeschäft auf die Gesundheit ausgerichtet sind. Darunter fällt der Gesundheitstourismus, der Medizintechniksektor und medizinische Forschungseinrichtungen, deren Bedeutung in Graubünden allesamt in den letzten Jahren zugenommen haben.

## Branche mit Wachstum

Die Institutionen des Gesundheits- und Heimwesens sind im Bündner Spital- und Heimverband (BHS) zusammengeschlossen. Diese erbringen gemäss einer Studie\* des BAK-Basel zusammen rund eine Milliarde an Wertschöpfung pro Jahr in Graubünden. Laut derselben Studie sind in den kommenden zehn Jahren im Gesundheitswesen Investitionen von rund einer Milliarde Franken geplant. Neben der Chemie- und Pharmaindustrie und der Investitionsgüterindustrie verfügt das Gesundheits- und Sozialwesen in Graubünden über das drittgrösste Wachstum in den letzten Jahren. Das Gesundheitswesen ist zwischen 2009 bis 2019 um 2.7 Prozent gewachsen.

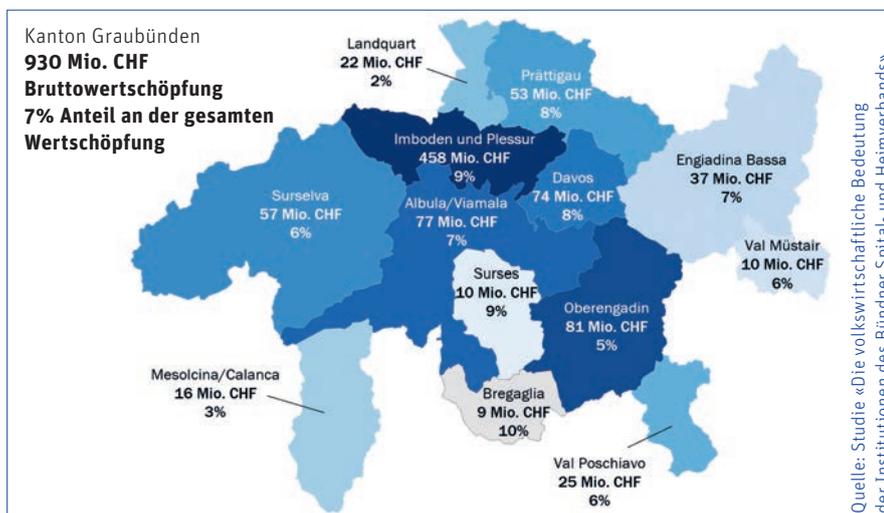
## Bedarf an Ressourcen steigt

Die Gesundheitsversorgung ist mit hohen Kosten verbunden. Die Ausgaben im Gesundheitswesen in der Schweiz haben von 2010 bis 2021 um 40 Prozent zugenommen. 2021 beliefen sich die Gesundheitskosten in der Schweiz auf 86,3 Mrd. Franken, was rund 10 000 Franken pro Person sind. Es gibt keine genauen Zahlen zu den gesamten Gesundheitskosten für Graubünden. Schätzungen gehen von Kosten in der Höhe von über 2 Mrd. Franken für Graubünden aus. Die demografische Entwicklung der Bevölkerung sowie die medizinische Entwicklung wird die Nachfrage nach medizinischen

Leistungen weiter verstärken. Entsprechend dürften die Kosten für eine gute dezentrale Gesundheitsversorgung der Bevölkerung wie auch der Feriengäste in Graubünden weiter zunehmen. Es wird auch für die medizinischen Betriebe künftig eine Herausforderung bleiben, die benötigten Arbeitskräfte auszubilden und in der Branche halten zu können. Durch die Einführung der neuen Lehre «Fachfrau/Fachmann Gesundheit» (FaGe) vor bald 20 Jahren hat das Gesundheitswesen erfolgreich auf die Berufsbildung gesetzt. Der Beruf ist heute nach der KV-Grundausbildung der zweithäufigste Berufsabschluss in Graubünden.

## Zahlen zum Gesundheitswesen

- 13 Spitäler und Kliniken mit 3100 Vollzeitstellen
- 5 Rehabilitationskliniken mit 460 Vollzeitstellen
- 4 Ambulanzstützpunkte und 12 Rettungsdienste mit 120 Vollzeitstellen
- 52 Pflegeheime mit 2450 Vollzeitstellen
- 18 Spitex-Organisationen mit 260 Vollzeitstellen
- 368 Selbstständige Ärztinnen und Ärzte
- 14 Standorte der Psychiatrischen Dienste Graubünden mit 657 Vollzeitstellen



## \* Studie zur wirtschaftlichen Bedeutung der Gesundheitsinstitutionen

Der Bündner Spital- und Heimverband (BHS) feiert im Jahr 2023 sein 100-jähriges Bestehen. Anlässlich des Jubiläums hat der Verband eine Studie zur volkswirtschaftlichen Bedeutung der Institutionen des BSH in Auftrag gegeben. Zur Studie:

➔ [www.bsh-gr.ch/100-jahre-bsh](http://www.bsh-gr.ch/100-jahre-bsh)



# Wir beraten Unternehmer.

CHUR

THUSIS

ST. MORITZ

WITTENBACH

T 081 257 02 57

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

TREUHAND | SUISSE

CALANDA  COMP  
**MEHR ALS 'WIRD SCHON HINHAUEN'**

## Ihr Partner in Sachen IT!

**Eine IT-Lösung ist so individuell, wie die Firma und die Menschen, die mit ihr arbeiten.**

Dies ist das Credo von «CalandaComp», nach dem wir unsere Kompetenz und unser Know-how einsetzen. Wir orientieren uns ganz stark an Ihnen als Kunde, den Bedürfnissen und Möglichkeiten und lassen daraus Lösungen entstehen, die für Sie passen.



081 330 85 25  
[calandacomp.ch](http://calandacomp.ch)

# Werkzeug-Koffer für gesunde und leistungsfähige Arbeitskräfte

**Gesunde und motivierte Mitarbeitende sind das Fundament eines leistungsfähigen und langfristig erfolgreichen Betriebs. Rund ein Drittel der Schweizer Berufstätigen geben gemäss einer Studie der Gesundheitsförderung Schweiz an, dass sie sich emotional erschöpft fühlen. Betriebe können in die betriebliche Gesundheit investieren und erhalten dadurch motiviertere und engagiertere Mitarbeitende, sind mit weniger Absenzen konfrontiert und sind auf dem Arbeitsmarkt attraktiver.**

Bl./sg. Betriebliche Gesundheit (teilweise auch Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM genannt) umfasst einerseits Massnahmen, um krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten der Mitarbeitenden zu vermindern oder diese zu vermeiden. Andererseits umfasst das BGM auch Aktivitäten, um die Zufriedenheit und Gesundheit von Mitarbeitenden zu fördern und erkrankte Mitarbeitende nach deren Rückkehr wieder gut zu reintegrieren. Im Vordergrund einer guten betrieblichen Gesundheit stehen Führung, Betriebskultur und Arbeitsorganisation.

## **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind vorgeschrieben**

Ungünstige Arbeitsbedingungen können Ursachen von gesundheitlichen Beschwerden sein. Die Prävention von Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz ist nicht freiwillig. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind im Arbeits- und Bundesgesetz über die Unfallversicherung geregelt. Der Arbeitgeber muss alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren, zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden zu gewährleisten. Die kantonalen Arbeitsinspektorate und die SUVA sind für die Kontrollen des Arbeitsschutzes zuständig und unterstützen Betriebe bei der Umsetzung. Während Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Betrieben heutzutage gut verankert sind, werden andere Aspekte der betrieblichen Gesundheit, wie

eine gute Betriebskultur und die psychische Gesundheit, noch nicht überall in einem angemessenen Mass beachtet.

## **Bei der betrieblichen Gesundheit steht der Mitarbeiter im Zentrum**

Für Désirée Stocker, Geschäftsführung der Stiftung Artisana, ist es bei der betrieblichen Gesundheit zentral, dass die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden in allen Arbeitsprozessen und Entscheidungen mitberücksichtigt werden. Für den Erfolg eines Unternehmens sind neben der Qualität der Arbeit eine zufriedene Kundschaft, ein gutes Betriebsergebnis sowie Engagement und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden von entscheidender Bedeutung. Langfristig bleiben Mitarbeitende nur motiviert und leistungsfähig, wenn sie mit ihrer Arbeit zufrieden sind. In einem Unternehmen gibt es immer wieder Zielkonflikte zwischen den Ansprüchen der Inhaber, der Kunden und der Mitarbeitenden. Stocker, welche auch KMUs aus dem Gewerbe in der betrieblichen Gesundheit berät, sagt dazu: «Natürlich müssen Mitarbeitende nicht in Watte gepackt werden. Leistung einzufordern – bei vorhandenem Termindruck vielleicht sogar mehr als üblich –, gehört zur Führung. Fehlt aber die Wertschätzung für Sonderleistungen oder die notwendige Erholungszeit und kommen solche Situationen häufig oder langandauernd vor, dann gefährdet dies die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeitenden.» Unzufriedene und gesundheitlich angeschlagene Mitarbeitende sind weniger leistungsfähig, die Qualität der Arbeit sinkt und die Unfallgefahr nimmt zu.

## **Kleine Massnahmen mit grosser Wirkung**

Betriebliches Gesundheitsmanagement sei keine komplizierte Wissenschaft, so Stocker. Gerade in kleineren Betrieben, wo man sich mit den Stärken und Schwächen kennt und die Wege kurz sind, sind Aktivitäten im Bereich Betriebliche Gesundheit unkompliziert und ohne grossen Aufwand umsetzbar. Beispiele für Massnahmen sind eine effiziente und ressourcenschonende Arbeitsorganisa-

tion, die Förderung der Weiterentwicklung der Mitarbeitenden sowie die Verhinderung von lang andauernden Stressphasen. Ebenfalls wichtig sind qualitativ hochwertige und sichere Arbeitsmaterialien sowie eine klare Rollen- und Aufgabenteilung. Das offene Gespräch über Fehler, Konflikte, Stress und psychische Probleme sowie gemeinsame Pausen und Humor sind wichtige Aspekte der betrieblichen Gesundheit, so Stocker. Wenn Führungskräfte offen sind für kritisches Mitdenken, trauen sich Mitarbeitende auch, sich zu öffnen. Schliesslich ist es wichtig, auf den bestehenden Stärken aufzubauen, diese bewusst wahrzunehmen und zu pflegen. «Zu oft fokussieren wir darauf, was noch besser werden könnte, und vergessen den Blick auf das, was alles schon gut läuft. Sich über Gelingendes zu freuen, ist aber definitiv gesundheitsförderlich,» sagt Stocker.

### **Kostenlose Standortbestimmung**

Die Stiftung Artisana bietet interessierten Betrieben kostenlos eine Standortbestimmung zum Thema Betriebliche Gesundheit an. Entlang der drei Dimensionen Arbeitsorganisation, Führung und Betriebskultur erfolgt eine Einschätzung der Stärken und des Potenzials im Betrieb. Verbesserungsmöglichkeiten und weitere Schritte werden besprochen. Die Angebote sind auf Betriebe aus dem gewerblichen Umfeld ausgerichtet. Informationen und Praxisbeispiele

➔ [www.artisana.ch](http://www.artisana.ch)



Désirée Stocker, Geschäftsführerin  
Stiftung Artisana



# EUGENIO

Einrichtungskonzepte



lista office **LO**  
Chur Näfels eugenio.ch



gasserLIVING

## EMOTIONEN FÜR LEBENSÄRÄUME

### KERAMIK

Keramik zeichnet sich durch hervorragende Eigenschaften wie Beständigkeit, einfache Unterhaltspflege und vielfältige Farbvarianten aus.

#### Die richtige Wahl für den Innen- und Aussenbereich

Der Alleskönner Keramik eignet sich für den Innenbereich, Nasszellen oder den Aussenbereich. Die Platten sind in verschiedenen Formaten verfügbar, so dass es für jeden Anspruch die passende Ausführung gibt.

Showroom + Kontakt:



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



## RRT

TREUHAND & REVISION

MIT ENGAGEMENT  
UND ERFAHRUNG.



RRT AG TREUHAND & REVISION  
POSTSTRASSE 22  
POSTFACH 645  
7001 CHUR

TEL. +41 81 258 46 46  
[www.rrt.ch](http://www.rrt.ch)  
[info@rrt.ch](mailto:info@rrt.ch)

## «Dass Luca seine Lehre meistert, verdankt er auch seinem Lehrmeister.»



Ein Engagement der  
Stiftung Artisans für KMU  
[artisans.ch](http://artisans.ch)



Gesunder  
Betrieb.  
Gesunde  
Mitarbeitende.

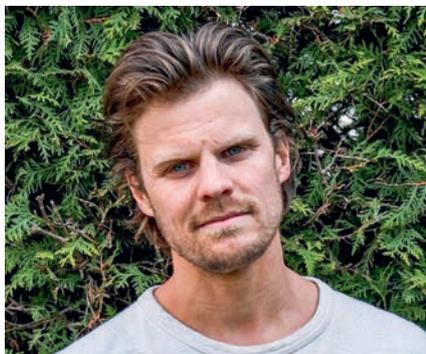
# Vom Schreiner zum Umweltingenieur

**James Niederberger hat seinen erlernten Beruf als Schreiner zwölf Jahre mit Leidenschaft ausgeübt. Die Folgen eines Handgelenkbruchs mit chronischen Schmerzen zwangen ihn, einen neuen Beruf zu finden. Dank der Unterstützung der IV ist ihm die Umschulung zum Umweltingenieur gelungen.**

sg. Als Schreiner und Zimmermann war James Niederberger in der Region Flims/Laax tätig. Dass er seinen erlernten Beruf eines Tages nicht mehr ausüben kann, hätte er niemals für möglich gehalten. Er liebte seinen vielseitigen Beruf rund um das Holz – ob feine oder grobe Arbeiten, Häuser bauen, Möbel erstellen oder restaurieren. In Winter war er oft mit dem Snowboard unterwegs, im Sommer gab er auf den Baustellen Vollgas, wie er im Gespräch berichtet. Mit 20 Jahren stolperte er beim Skateboarden auf einer Rampe wegen einem Kieselstein, brach das Handgelenk und konnte einige Monate nicht mehr arbeiten. Er nahm seine Arbeit als Zimmermann und Schreiner danach trotz Schmerzen wieder auf. Nach zehn Jahren wurden diese Schmerzen chronisch. Der Arzt diagnostizierte Artrrose im Handgelenk und empfahl eine Umschulung. Dafür brauchte er die Berufsmatura (BMS). «Mein damaliger Arbeitgeber hat geahnt, dass etwas nicht stimmt, als ich den Vorkurs für die BMS machen wollte und nur 80 Prozent arbeiten wollte. Teilzeit in der Baubranche zur damaligen Zeit war nicht gern gesehen.» Sein Arbeitgeber ermöglichte ihm aber die Weiterbildung, erzählt James Niederberger.

## Überwindung, zur IV zu gehen

Vor der BMS hat er sich bei der IV betreffend der Finanzierung seiner Umschulung erkundigt und sich angemeldet. Sein IV-Berater hat ihn im ganzen Prozess sehr gut unterstützt. Er musste Abklärungen bei drei verschiedenen Spezialisten machen, die ihm bescheinigten, dass es unmöglich war, in Zukunft als Zimmermann oder Schreiner zu arbeiten. Grundsätzlich unterstützt die IV «nur» eine gleichwertige Aus-



James Niederberger.

bildung – in seinem Fall wäre dies eine andere berufliche Grundbildung gewesen. Er wollte jedoch Umweltingenieur werden. Das Studium dauerte gleich lange wie eine Lehre und wurde schlussendlich von der IV ermöglicht. Die IV bezahlte die Studiengebühren und das Taggeld während vier Jahren. Trotzdem musste Niederberger den Gürtel viel enger schnallen. Das Studium war sehr streng. Er zog es durch, weil er wusste, dass das seine einzige Chance war, eine neue Arbeit zu finden, an der er Freude hatte und schmerzfrei arbeiten konnte. Der Prozess von der Anmeldung bei der IV bis zur Zusage für die Ausbildung dauerte rund drei Monate. Obwohl sein Arzt die Anmeldung bei der IV schon länger empfohlen hatte, hat es lange gedauert, bis er sich dazu durchgerungen hatte. Da er früher eher ein durchschnittlicher Schüler gewesen sei, seien die Selbstzweifel, ein Studium zu absolvieren, für ihn hoch gewesen. Sich diese Umschulung zuzutrauen, sei seine grösste Hürde gewesen.

## Fehlende Fischtreppe motivierte für die Umschulung

Den Ausschlag, Umweltingenieur zu werden, gab ein Staudamm in Kanada auf einer Reise. Indigene Stämme haben sich gerichtlich dafür eingesetzt, dass eine Fischtreppe gebaut wurde, damit die Lachse zum Laichgebiet schwimmen konnten. «Da habe ich mich entschieden, dass ich etwas mit Fischen und Gewässern machen möchte», erzählt Niederberger. Da er in Graubünden

auf seinem Fachgebiet keine Arbeit fand, arbeitet er nun in Bern an Projekten für die Revitalisierung von Flüssen. Dabei arbeitet er auch bei Fischwanderprojekten und Fischaufstiegshilfen mit. In Graubünden ist er heute oft bei seinen Freunden, am Snowboarden, beim Touren oder Fliegenfischen anzutreffen. Den Beruf als Schreiner/Zimmermann vermisst er inzwischen nicht mehr, restauriert in seiner Freizeit ab und zu noch ein Möbelstück. Sein Schicksal hat ihn gelehrt, sich selber etwas Neues zuzutrauen und durchzuziehen. Überall gebe es Situationen, wo man in den sauren Apfel beißen müsse. Er habe dadurch ein neues Arbeitsumfeld gefunden, das für ihn auch sinnstiftend sei.

## IV Graubünden

Alle Personen, die in der Schweiz wohnen oder in der Schweiz erwerbstätig sind, gelten grundsätzlich als obligatorisch bei der IV versichert. In der IV gilt der Grundsatz «Eingliederung vor Rente». Die Eingliederungsmassnahmen haben das Ziel, die Erwerbsfähigkeit wiederherzustellen, zu verbessern oder zu erhalten. Anspruch auf Leistungen der IV haben Versicherte, die wegen eines Gesundheitsschadens in ihrer Erwerbstätigkeit oder in ihrem bisherigen Aufgabenbereich teilweise oder ganz eingeschränkt sind, unabhängig des Grunds. Eine Erwerbsunfähigkeit liegt nur vor, wenn sie aus objektiver Sicht nicht überwindbar ist. Die IV unterstützt Arbeitnehmer mit diversen Eingliederungsmassnahmen, auch wenn diese keinen Anspruch auf eine IV-Rente haben.

Übersicht der Leistungen der IV:  
[➤ www.ahv-iv.ch/p/4.01.d](http://www.ahv-iv.ch/p/4.01.d)

Übersicht über die beruflichen Eingliederungsmassnahmen:  
[➤ www.ahv-iv.ch/p/4.09.d](http://www.ahv-iv.ch/p/4.09.d)



Garage GUT AG

Untere Industriestrasse 6  
7304 Maienfeld  
081 303 75 75  
www.garagegut.ch



Mercedes-Benz



Entdecken  
Sie Ihr  
Traumauto

# Garage GUT AG Mercedes und Graubünden

Gredig + Partner AG  
Treuhand Steuern Revision



DAMIT SIE IN SACHEN  
**WIRTSCHAFTSPRÜFUNG**  
NICHT BADEN GEHEN.



[www.gredig-partner.ch](http://www.gredig-partner.ch)

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

Mitglied TREUHAND | SUISSE  
 Mitglied von EXPERTsuisse

# Fachtagung «Berufseinstieg mit Stolpersteinen»

**An der zweiten Fachtagung Berufsbildung standen die Herausforderungen von Lernenden und Jugendlichen an der Schwelle zum Berufseinstieg im Zentrum. Dabei wurden unter anderem Möglichkeiten aufgezeigt, wie Lehrbetriebe vorgehen können und unterstützt werden, wenn Lernende Schwierigkeiten und gesundheitliche Probleme haben.**

Bl. Am Anlass vom 10. Mai, welcher vom BGV organisiert wurde, haben über 180 Personen teilgenommen. Die Fachtagung hat sich den beiden Fragen gewidmet: «Wenn der Einstieg in die berufliche Grundbildung nicht funktioniert?» und «Wenn es während der Lehre nicht klappt?». An der Fachtagung wurden verschiedene Lösungsansätze präsentiert, diskutiert und Betroffene kamen zu Wort. Im Anschluss wurde wieder ein Netzwerk Apéro angeboten.

## **Vielfältiges Programm**

Die IV-Stelle Graubünden hat an der Tagung zusammen mit dem Amt für Berufsbildung aufgezeigt, welche Eingliederungsmassnahmen es für Jugendliche gibt und was im beruflichen Umfeld zu beachten ist. Der Psychologe und Leiter von WorkMed Niklas Baer hat zum Thema «Herausforderungen beim Einstieg ins Berufsleben aus Sicht der psychischen Gesundheit» referiert. Das vielfältige Tagungsprogramm bot neben zwei

Hauptreferaten und acht Praxisbeispielen auch Gespräche mit direkt betroffenen Lehrbetrieben und Lernenden an. Der erste Teil der Praxisbeispiele umfasste das Thema Lehrvertragsauflösungen, Brückenangebote, betriebliches Gesundheitsmanagement sowie Angebote der beruflichen Ersteingliederung. Im zweiten Teil der Praxisbeispiele wurden die Themen: Umgang mit psychischen Problemen, Umgang mit Belastung während der Lehre aus Sicht der Gesundheitsberufe, Unterstützungsangebote der Berufsfachschulen sowie das Angebot «Top Ausbildungsbetrieb» vorgestellt.

## **Zunahme an Mehrfachbelastungen**

Das Thema der Mehrfachproblematik und Mehrfachbelastungen von Lernenden und Jugendlichen an der Schwelle zum Berufseinstieg hat in den letzten Jahren zugenommen. Dies zeigen Studien und die Erfahrungen der in der Berufsbildung involvierten Personen. Einerseits gibt es Jugendliche, welchen der Einstieg in das Berufsleben bereits schwerfällt oder die den Einstieg nicht schaffen. Andererseits können während der beruflichen Grundbildung Schwierigkeiten auftreten, die zu einer Auflösung des Lehrverhältnisses führen können. Angesichts des Arbeitskräftemangels und im Hinblick auf die steigenden Sozialkosten des Staates ist es zentral, dass möglichst viele Jugendliche den Ein-

tritt in die Arbeitswelt erfolgreich bewältigen. Das Bundesamt für Statistik verzeichnet im 2021 einen Rekord von aufgelösten Lehrverträgen. Ebenfalls schaffen rund 10 Prozent der Jugendlichen den Abschluss auf der Sekundarstufe II und den ordentlichen Einstieg in das Berufsleben nicht innert fünf Jahren. In Graubünden liegt dieser Wert bei 7.2 Prozent, was schweizweit der sechstiefste Wert ist. Die Anzahl der IV-beratenen Personen unter 30 Jahren hat sich in der Schweiz in den letzten 25 Jahren auf 13 048 (2.18 Prozent der Bevölkerung) mehr als verdreifacht.

## **Was Lehrbetriebe tun können**

In schwierigen Situationen mit Lernenden sind auch die Berufsbildenden stark gefordert. Es wird empfohlen, dass Berufsbildende die Probleme früh ansprechen und rasch professionelle Unterstützung beziehen. Die Lehraufsicht des Amtes für Berufsbildung berätet und unterstützt auch die Lehrbetriebe bei der Früherkennung und in schwierigen Situationen. Den Lehrbetrieben wird daher empfohlen, die zuständige Person bei der Lehraufsicht zu kontaktieren.

Weitere Informationen zum Thema:

➔ [www.kgv-gr.ch/berufsbildung](http://www.kgv-gr.ch/berufsbildung)

## KMU-Lehrgang für Geschäftsleute

**Wann:** August 2023 bis Juni 2024

**Wo:** Unterricht am Dienstagnachmittag in Chur

**Anmeldung:** [www.kgv-gr.ch/kmu-lehrgang](http://www.kgv-gr.ch/kmu-lehrgang)

**Bündner Gewerbeverband**  
Unione grigionese delle arti e mestieri  
Unìun grischuna d'artisanadi e mastergn  
Dachorganisation der gewerblichen Wirtschaft



**praktische Weiterbildung  
Netzwerk und Austausch**

20 % Rabatt für  
BGV-Mitglieder

Anmeldung  
bis 1. Juli 2023



# Coaching für Mitarbeitende in Bündner Hotels

**Vier Hotels in der Region Lenzerheide haben ein Coachingangebot für alle Mitarbeitenden eingeführt. Eine Coachin ist an jedem Wochentag in einem anderen Hotel für Gespräche vor Ort. Sie motiviert und unterstützt Lernende, Mitarbeitende und das Kader in ihrem Arbeitsalltag. Damit stärkt sie auch den Gemeinschaftssinn und geht Konflikte an, bevor diese eskalieren.**

sg. Die Hotels «Valbella Resort», «Schweizerhof», «Guarda Val», «Lenzerhorn» in der Lenzerheide und das «Märchenhotel» in Braunwald haben das Coaching-Angebot vor rund zweieinhalb Jahren eingeführt. Das «Bündner Gewerbe» hat mit der Coachin Franziska Ancona und der Inhaberin des Hotels «Schweizerhof» Claudia Züllig gesprochen.

## **Aus welchem Bedürfnis ist die Idee für das Coaching der Mitarbeitenden entstanden?**

Franziska Ancona: Wegen Corona beendete ich meine Reise in Asien frühzeitig und nahm einen Saisonjob im «Valbella Resort» an. In dieser Zeit ist der Wunsch in mir entstanden eine Art «Brückenbauerin» zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten sein zu wollen, um Konflikte effizienter lösen zu können. Somit fragte ich Claudia Züllig, ob sie das Bedürfnis hätte, einen Hotel-Coach zu engagieren.

Claudia Züllig: Ich habe meine beiden Hotelierekolleginnen vom «Valbella Resort» und vom «Guarda Val» in Lenzerheide auf dieses Angebot angesprochen. Daraufhin haben wir uns entschieden, dieses Coaching-Angebot eine Saison auszuprobieren. Der Fokus lag auf der Betreuung der Lernenden, die während ihrer Ausbildung in einer intensiven Entwicklungsphase sind. Wir waren uns alle bewusst, dass unsere HR-Fachleute während der Pandemie viel Zeit für Gespräche benötigten, denn die Hotels waren ja immer geöffnet und die Auflagen haben unsere Mitarbeitenden enorm beschäftigt. Aufgrund der Ressourcen brauchten wir eine neue Lösung. Somit

war Franziska zur richtigen Zeit am richtigen Ort. Seither ist sie jeweils einen Tag pro Woche in jedem Hotel. Inzwischen sind es fünf Hotels, was aufzeigt, dass ein Bedürfnis vorhanden ist. Ein sehr wichtiger Pluspunkt von Franziska ist ihre langjährige Erfahrung in der Hotellerie und Gastronomie, denn diese trägt wesentlich zum Verständnis unserer Branche bei.

## **Wie verläuft der Arbeitsalltag als Hotelcoach?**

Franziska: Mein Arbeitsalltag ist sehr vielfältig. Ich verbringe Zeit mit den Mitarbeitenden und nehme aufgrund von Aussagen oder der Körpersprache wahr, wie es ihnen geht. So erkenne ich frühzeitig, ob ein Konfliktgespräch notwendig ist. In den Gesprächen finden wir eine Lösung für das Problem und prüfen zu einem späteren Zeitpunkt, ob die Strategie verbessert werden muss. Es hilft den Mitarbeitenden sehr, sich einer externen Person anvertrauen zu dürfen. Die Informationen bleiben bei mir. Nur in akuten Fällen wende ich mich nach Absprache mit der betreffenden Person an Vorgesetzte oder Eltern. Jeder Mitarbeitende und Vorgesetzte hat die Möglichkeit, Coaching-Termine bei mir zu buchen. Die Lernenden brauchen eine vertrauenswürdige Betreuung im hektischen Hotelalltag.

Sie kommen einmal in der Woche für ein Gespräch zu mir und in Workshops werden Themen besprochen, die sie beschäftigen. Claudia: Die Mitarbeitenden schätzen besonders, dass Franziska ein offenes Ohr und vor allem Zeit für sie hat. Im hektischen Hotelalltag werden sie somit wirklich gehört und wahrgenommen, auch wenn die Vorgesetzten nicht immer und sofort Zeit für sie haben. Hotels sind 24-Stunden-Betriebe, die nie geschlossen sind, und immer steht der Gast im Fokus. So bleibt wenig Zeit, um Teamkonflikte sofort anzugehen. In unserer Branche gibt es viele junge Menschen in Führungspositionen, denen oft die Erfahrung im Bereich Führung und Coaching fehlt. Sie brauchen eine spezielle Begleitung und Franziska weiss, wie sie auch unsere Führungskräfte auf ihrem Weg unterstützen kann. Sie übernimmt aktiv Führungscoachings.

## **Was sind die Themen, mit welchen die Mitarbeitenden auf Sie zukommen?**

Franziska: Dies unterscheidet sich je nach Person, Team und Kultur. Neben Teamkonflikten, Umgang mit Belastungen und Motivationsthemen sprechen wir auch über private und psychische Probleme. Von Unsicherheit, Zweifel, Entscheidungsschwierigkeiten über Depressionen sind



Claudia Züllig und Franziska Ancona.

auch Essstörungen und Selbstverletzungen anzutreffen. Als mentaler Coach bin ich aber nicht Therapeutin. Wenn ich feststelle, dass jemand eine Therapie benötigt, helfe ich, eine externe professionelle Unterstützung zu finden.

### Ihr habt eine Pionierrolle eingenommen. Was empfiehlt Ihr anderen Betrieben?

Claudia: Grössere Unternehmen greifen zum Teil auf Psychologen zurück. Die Hemmschwelle, um zu einem eigenen Coach zu gehen, ist viel niedriger, als sich

bei einem Psychologen zu melden. Das Angebot hat viel mit Prävention (Früherkennung) zu tun. So können Probleme und Konflikte frühzeitig erkannt und angegangen werden, was für die Mitarbeiterzufriedenheit enorm wichtig ist. Anderen Betrieben empfehle ich, ein solches Angebot einfach mal auszuprobieren. Es ist eine grosse Chance für jeden Betrieb, der sich für die aktive Mitarbeiterzufriedenheit einsetzen möchte. Beim Start vor zwei Jahren hatten wir kein spezielles Konzept, sondern haben dieses Angebot einfach aus

dem Bedürfnis der Mitarbeitenden heraus geschaffen. Sehr wichtig dabei ist, dass die Geschäftsleitung und das Kader dahinter stehen und dies ihrem Team auch empfehlen können.

Arbeitgeber sind heute gefordert, ihre Attraktivität zu steigern. Das «Bündner Gewerbe» wird künftig im Rahmen einer losen Reihe darüber berichten.

## WARUM SIND SO VIELE SCHWEIZER UNTERNEHMEN BEI DER NUMMER 1?

WEIL GESUNDHEIT ALLES IST **SWICA**

Rund 27 000 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](https://www.swica.ch/unternehmen)**



**RING GARAGE SAGA**  
Ringstrasse 5-9, 7007 Chur, Tel. 081 287 11 11  
[info@ringgarage.ch](mailto:info@ringgarage.ch), [www.ringgarage.ch](http://www.ringgarage.ch)

## Die neue T-Klasse. Life gets big.

Das Raumwunder mit Platz für alles, was Ihnen lieb ist.  
**#lifegetsbig**





**Anna Giacometti**  
Nationalrätin FDP



**Magdalena Martullo**  
Nationalrätin SVP

# Damit das Geld in der Schweiz bleibt!



**Stefan Engler**  
Ständerat Die Mitte



**Martin Schmid**  
Ständerat FDP

# JA

am  
18. Juni

## zur OECD- Mindeststeuer

[zukunft-sichern.ch](http://zukunft-sichern.ch)

**Sie kümmern sich  
ums Geschäft.  
Wir um den Kaffee.**



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

Folgen Sie uns auf LinkedIn®:

Dallmayr Vending & Office Switzerland

## ZENTRALWÄSCHEREI Chur

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

**DER PROFI FÜR IHRE BERUFSWÄSCHE**



Pulvermühlestrasse 84 | 7000 Chur | Fon 081 286 03 03 | [info@zwc.ch](mailto:info@zwc.ch) | [www.zwc.ch](http://www.zwc.ch)

## Delegiertenversammlung am 2. Juni in Churwalden

Die diesjährige Delegiertenversammlung des BGV findet am 2. Juni in Churwalden statt. Gastgeber der DV ist der Gewerbeverein Talschaft Churwalden. Neben den ordentlichen Jahresgeschäften finden Ersatzwahlen statt. Wiederum wird der Innovationspreis des BGV vergeben. Nach dem Lunch mit Spezialitäten aus der Region sind alle herzlich zu einem interessanten Rahmenprogramm eingeladen. Der Jahresbericht 2022, welcher an der DV behandelt wird, ist hier einzusehen:

➔ [www.kgv-gr.ch/jahresbericht](http://www.kgv-gr.ch/jahresbericht)

Die Delegierten und Gäste erhalten eine persönliche Einladung.



**Gewerbeverein  
Talschaft  
Churwalden**

## Wirtschaftsforum Südostschweiz

Das nächste Wirtschaftsforum Südostschweiz findet am 29. August 2023 nachmittags in der Stadthalle in Chur statt. Die Jubiläumsausgabe widmet sich dem Thema «Aufbruch Südostschweiz». Referenten sind der Unternehmer Peter Spuhler, die Unternehmerin Giada Ilardo, der Ökonom Reiner Eichenberger, Weisse-Arena-CEO Markus Wolf und Genetiker Markus Hengstschläger. Umrahmt wird die Veranstaltung durch ein attraktives Rahmenprogramm und einen Netzwerk-Apéro. Der BGV ist beim Wirtschaftsforum neu als Partner dabei. Die BGV-Mitglieder profitieren von 20% Rabatt auf den Eintritt (Kontingent von 60 Tickets).

➔ [www.wifo-suedostschweiz.ch](http://www.wifo-suedostschweiz.ch)



**Wirtschaftsforum  
Südostschweiz**

Mitglieder-  
Vorteil

## Info-Anlass neues Beschaffungsrecht zum Nachschauen

Seit 1. Oktober 2022 gilt im Kanton Graubünden eine neue rechtliche Grundlage im öffentlichen Beschaffungswesen. Anbieter von Produkten und Dienstleistungen sowie die Beschaffungsstellen konnten damit bereits erste Erfahrungen sammeln. Der BGV hat zusammen mit dem Kanton einen Informationsanlass zum Thema «Das neue Beschaffungswesen in der Praxis» am 29. März 2023 durchgeführt. Rund 200 Personen haben vor Ort und per Live-

stream am Info-Anlass teilgenommen. Wer die Veranstaltung verpasst hat, kann diese in aufgezeichneter Form auf der Webseite des BGV nachschauen:

➔ [www.kgv-gr.ch/beschaffung](http://www.kgv-gr.ch/beschaffung)



## Start der Vorbereitungen für die Berufsausstellung FIUTSCHER

Die nächste Berufsausstellung FIUTSCHER findet vom 15. bis 19. November in der Stadthalle Chur statt. Anfang April trafen sich die Aussteller in Chur für das Kick-off. Sie erhielten die wichtigsten Informationen für die Vorbereitung der Berufsausstellung und wurden über einige Neuerungen informiert. Auch in diesem Jahr können die Besucher/-innen rund 150 Berufe und 240 Weiterbildungen der 80 Aussteller erkunden.

Anfang März hat Dario Werth die Stelle als Projektleiter Berufsbildung beim BGV angetreten. Der BGV hat diese neue



Funktion auf der Geschäftsstelle geschaffen, um die Berufsbildung zu stärken und seine Aktivitäten in diesem Bereich weiterzuentwickeln.

## KMU-Lehrgang für Geschäftsleute ab August 2023

Im August 2023 startet der nächste KMU-Lehrgang für Geschäftsleute. Das Ziel des KMU-Lehrgangs ist es, den Teilnehmenden die Grundlagen für eine selbständige Erledigung der administrativen und betriebswirtschaftlichen Arbeiten im Klein- und Mittelbetrieb zu vermitteln. An der Weiterbildung mit

Praxisbezug werden Beispiele und Fragen aus dem Arbeitsalltag der Absolvent/-innen behandelt. Der Lehrgang eignet sich auch für Quer- und Wiedereinsteiger/-innen oder als Auffrischung der vorhandenen Kenntnisse. BGV-Mitglieder erhalten 20% Rabatt.

➔ [www.kgv-gr.ch/kmu-lehrgang](http://www.kgv-gr.ch/kmu-lehrgang).

Mitglieder-  
Vorteil



# Friedlich und respektvoll miteinander in der Natur unterwegs

**Outdoor-Erlebnisse sind im Trend. Das Mountainbike-Fahren erfreut sich in der Schweiz einer immer grösseren Beliebtheit. Die MTB-Community umfasst inzwischen in der Schweiz rund 550 000 Personen. Dies zeigt sich auch an den Verkaufszahlen von Mountainbikes und E-Mountainbikes: Rund 40 Prozent aller im Jahr 2021 neu verkauften Velos sind Mountainbikes und E-Mountainbikes (190 804 Stück).**

Natascha Obermayr, Suva: Sowohl der technologische Fortschritt wie auch neue benutzerfreundliche Infrastrukturen, wie zum Beispiel der Velotransport auf den Berg mit der Luftseilbahn, lassen die Einstiegshürde sinken. Dies beeinflusst die Dynamik der verschiedenen Freizeitgruppen, die sich den Raum in der Natur teilen. Bei Begegnungen kann es auch zu Spannungen kommen. Dadurch steigt die Verletzungsgefahr.

## Trend Mountainbike führt zu mehr Unfällen

Gab es im ganzen Jahr 2010 noch 5300 Mountainbike-Unfälle, so haben die Unfall-

versicherer im Jahr 2020 rund 13 000 Unfälle registriert. Die enorme Zunahme hat einerseits mit der wachsenden Beliebtheit dieser Trendsportart zu tun, andererseits aber auch mit der Coronapandemie. Die Einschränkungen während der Coronapandemie führten zu einer Verlagerung von gemeinsamen zu individuellen Tätigkeiten. So wurde während der Coronapandemie mehr Mountainbikes gefahren. Die meisten Mountainbike-Unfälle ereignen sich zwischen Mai und Oktober. Rund 80 Prozent der Verunfallten sind männlich. Verletzt werden vor allem die oberen Extremitäten in Form von Frakturen, Verstauchungen, Zerrungen und oberflächlichen Verletzungen. Ein Mountainbike-Unfall kostet durchschnittlich 6600 Franken. Rund 38 Prozent der Unfälle haben von der Unfallversicherung entschädigte Tage zur Folge. Die unfallbedingten Ausfälle generieren neben dem Leid für die Betroffenen auch wirtschaftliche Einbussen bei den Unternehmen bzw. führen zu Taggeldzahlungen der Versicherungen.

## Mit klaren Botschaften für ein friedliches und unfallfreies Miteinander

Die zunehmende Dynamik der verschiedenen Freizeitaktivitäten in den Wander- und Bike-Gebieten veranlasste die Suva, die Beratungsstelle für Unfallverhütung (BFU), Schweiz Mobil, die Mountain Bicycling Association Schweiz (IMBA Schweiz), der Verband Schweizer Wanderwege sowie weitere Interessengruppen den bestehenden Mountainbike-Kodex zu überarbeiten. Sechs klare Botschaften sollen die verschiedenen Freizeitsportlerinnen und -sportler für ein sicheres und friedliches Miteinander auf dem Trail gewinnen. Die einprägsamen Visualisierungen werden in der ganzen Schweiz in den Bergtourismusreregionen, in Bikeparks, Stadt- und Gemeindegebieten sowie an neuralgischen Stellen auf Wanderwegen mit geeigneten Werbemitteln platziert. Damit soll dem Thema mehr Aufmerksamkeit und Sensibilisierung für ein respektvolles Miteinander in der Natur geschenkt werden.



Quelle: Suva

## Die sechs Verhaltensregeln für eine friedliche Koexistenz:

- Zeige Respekt: Grüsse und bedanke dich; gewähre Zufussgehenden den Vortritt
- Schütze Dich: Trage Helm, Brille, Handschuhe sowie weitere Schutzausrüstung; Warte dein Bike regelmässig
- Bleibe auf dem Weg: Respektiere Wegsperrungen und Fahrverbote; fahre keine Abkürzungen
- Trage Sorge zur Umwelt: Nimm Rücksicht auf Tiere und Pflanzen; Schliesse Zaundurchgänge
- Hinterlasse keine Spuren: Vermeide blockierte Räder; nimm deinen Abfall mit
- Kenne deine Grenzen: Fahre konzentriert und vorausschauend; Passe deine Geschwindigkeit der Situation und deinem Können an.

Weitere Informationen unter

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



Bleibe auf dem Weg: Respektiere Wegsperrungen und Fahrverbote. Quelle: Suva

# «Bis 2050 wird die Hälfte der Bevölkerung kurzsichtig sein»

**Die Mitglieder des Optikerverbands Graubünden sind ausgebildete Augenoptiker und beraten Kunden in den Fachgeschäften. Sie verkaufen Brillen, Kontaktlinsen und andere Sehhilfen. Handwerklich passen sie Brillengläser und Fassungen an oder reparieren Brillen. Als spezialisierte Detailhändler führen sie eigenständig ihre Betriebe und Werkstätten. In Graubünden sind 30 Optikergeschäfte tätig.**

Mit Fabian Rüfenacht, Vorstandsmitglied des Optikerverbands Graubünden, sprach Sonja Gartmann. Vier Lernende schliessen durchschnittlich jährlich ihre Lehre als Augenoptiker/in EFZ ab. Zwei von vier Absolventen verlassen früher oder später den Beruf. Der fehlende Nachwuchs macht auch den Optikergeschäften im Kanton zu schaffen. Nicht nur in den Tourismusorten, sondern auch in der Stadt Chur fehlt der Nachwuchs. Die Bereitschaft der Betriebe, Lernende auszubilden, sei gesunken und es sei schwieriger geworden, Lernende zu finden, die den schulischen Anforderungen genügen, erzählt Fabian Rüfenacht. Für eine Lehre als Optiker müssen gute Schulleistungen in Mathematik und Naturwissenschaften vorgewiesen werden, aber auch Freude am Kundenkontakt und gut kommunizieren können seien wichtig. Weitere Voraussetzungen sind ein ästhetisches Empfinden, modisches Interesse sowie die Fähigkeit, präzise und konzentriert zu arbeiten. In der Ausbildung werden auch klassische Detailhandelsfähigkeiten in den Bereichen Kundenberatung, Marketing und Administration erlernt.

## **Viel Bildschirmarbeit wirkt sich auf das Sehvermögen aus**

Rüfenacht und seine Berufskollegen stellen fest, dass immer mehr junge Menschen kurzsichtig werden. Obwohl die Kurzsichtigkeit oft von Generation zu Generation vererbt wird, haben der Lebensstil sowie die verstärkt in Innenräumen und vor Bildschirmen verbrachte Zeit einen Einfluss auf die Sehfähigkeit. «Bis 2050 wird die Hälfte

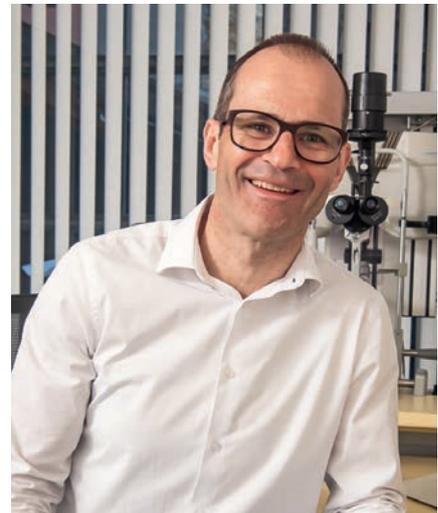
der Weltbevölkerung kurzsichtig sein», prognostiziert Rüfenacht. Die Hälfte aller Bildschirmarbeiter/innen gibt an, Sehprobleme zu haben (trockene Augen, Kopfschmerzen, Leseschwierigkeiten, Flimmern), was langfristig zu Augenerkrankungen führen kann. Die Folgen merken die Optikergeschäfte, denn die Kunden kaufen sich bereits im jungen Alter eine Bildschirmbrille mit speziellem Filter, die die Arbeit am Bildschirm angenehmer macht. Die Optiker bieten zusätzlich umfangreiche und spezielle Screening-Augentests wie auch eine grosse Auswahl an Augentropfen an. Zudem beraten und unterstützen sie Kunden auf dem Weg zu einer allfälligen Laser-Operation. Individuelle Analysen der Sehkraft und Beratung der verschiedenen Sehhilfen bestimmen heute die Arbeit der Optiker/innen. Sie erfordern neben dem Fachwissen eine hohe Sozial- und Kommunikationskompetenz.

## **Sind smarte Brillen die Zukunft?**

Auf die Frage, ob smarte Brillen eines Tages das Smartphone ablösen werden, antwortet Rüfenacht: «Das ist eine tolle Entwicklung und ich kann mir Smartbrillen beispielsweise sehr gut im beruflichen Umfeld vorstellen, beispielsweise im Gesundheits- und Polizeiwesen.» Für die Allgemeinheit sehe er smarte Brillen eher nicht. Für die junge Generation werde diese Weiterentwicklung nicht zufriedenstellend sein, da beispielsweise eine Funktion wie Selfies und Gamen nicht einfach umgesetzt werden könne. Man könne mit einer smarten Brille nie sich selbst, sondern nur die Umgebung in Szene setzen.

## **Persönlich beraten und den Menschen helfen**

Nationale oder internationale Ketten verdrängen immer mehr die kleinen lokal gehaltenen Optikergeschäfte. Wie der Optiker Rüfenacht erzählt, steht Graubünden vergleichsweise noch gut da. Die Mehrheit seien noch immer traditionelle Optikergeschäfte, welche von den Eigentümern geführt werden. In Graubünden werden nur



Fabian Rüfenacht, Vorstandsmitglied des Optikerverbands Graubünden.

fünf der 30 Geschäfte von Ketten geführt. «Wir sind die Arbeitgeber und Ausbildungsorte für die nächste Generation, das sollte auch den Kunden bewusst sein. Auch wir kämpfen damit, dass die Kunden bei uns Beratung und Service kostenlos einfordern, den Kauf aber online abwickeln.» Er wünscht sich, dass eine fachliche und solide Ausbildung für eine individuelle und persönliche Beratung im Bereich der Sehhilfen auch in Zukunft gewünscht und geschätzt wird. Von seinem Beruf ist Fabian Rüfenacht immer noch begeistert: «Das Schönste ist, den Menschen zu helfen, indem ich ihnen ein besseres Sehen ermögliche. Denn dies hat einen starken Einfluss auf die Lebensqualität der Menschen.»

## **Über den Optikerverband, Regionalgruppe Graubünden**

**Gründungsjahr:** 1988

**Mitgliedbetriebe:** 24 von 30, davon 25 Eigentümer und 5 Ketten

**Beruf:** Augenoptiker/in

**Weitere Infos:**

[admin@optikschweiz.ch](mailto:admin@optikschweiz.ch)



# Künstliche Intelligenz für die optimale Route

**Kurvenreiche Herausforderungen meistert das Bündner Unternehmen Kuoni Transporte nicht nur auf der Strasse, sondern auch in der digitalisierten Abwicklung der Aufträge. Von der Bestellung bis zur Auslieferung verläuft alles digital. Es wird kein Papier mehr in die Hand genommen. Der Grund für die Digitalisierung der gesamten Abläufe waren der Kostendruck und der Fachkräftemangel.**

sg. Für die Serie «KMU goes digital» war das Bündner Gewerbe zu Besuch beim traditionsreichen Unternehmen in Domat/Ems, welches zur Planzer Gruppe gehört. Der Geschäftsleiter Clau Caviezel und der Verwaltungsrat Roland Jäggi haben spannende Einblicke in die Digitalisierung und die Zukunftsaussichten der Logistik- und Transportbranche gegeben.

## Die papierlose Logistik

Beim Rundgang durch die vollen Lagerhallen fällt auf, dass die Lager- und Transportmitarbeitenden nur mit einem Laserscanner unterwegs sind und Angaben für die Weiterverarbeitung damit registrieren. Es ist kein Papier vorhanden, denn die auf den Paketen und Paletten aufgeklebten Codes beinhalten alle relevanten Informationen. «Wir können jederzeit abrufen, wo welches Paket steht», erklärt Clau Caviezel, der seit 30 Jahren bei Kuoni arbeitet. Er hat die Logistik und Spedition mit viel Papier noch miterlebt und danach die Einführung der Digitalisierungsprozesse. Sein erster Job war Lieferwagenfahrer, danach war er

## Zahlen und Fakten

**Gründungsjahr:** 1858

**Anzahl Mitarbeitende:** 224 inkl. Vertragspartner für Kuoni Transporte, 5900 für die Planzer Gruppe

**Fachrichtungen:** Logistiker/in, Chauffeur/in, Informatiker/in, KV

**Weitere Infos:** ➔ [www.kuoni-gr.ch](http://www.kuoni-gr.ch)



Clau Caviezel und Roland Jäggi.

Lastwagenfahrer, anschliessend Disponent, Transportleiter und Filialleiter, bis er in die Geschäftsleitung wechselte. Heute machen 70 Prozent des gesamten Geschäfts die Transporte von Stückgut aus, 10 Prozent der Umzugsbereich, 10 Prozent die Logistik. Seit 2018 wächst der Bereich des Paketlieferdienstes stark an.

## Effizienzsteigerung durch Automatisierung

«Durch die Grösse des Betriebs können wir im Vergleich zu kleinen Betrieben Digitalisierungsprojekte schnell vorantreiben und implementieren», erzählt Clau Caviezel. Kleine Speditionsbetriebe hätten die Möglichkeiten und Ressourcen kaum, die Kuoni innerhalb der Planzer Gruppe habe. «Wir haben im Verlauf der Jahre alles auf den Kopf gestellt. Vor 30 Jahren hatten wir Mitarbeitende, die in einem Büro mit 1000 Fächern nur Lieferscheine sortierten, heute ist alles im System automatisiert», erinnert sich Roland Jäggi, der die Entwicklung des Unternehmens in den letzten 30 Jahren stark mitgeprägt hat. Die Chauffeure mussten früher jeden Lieferschein von Hand nachtragen. Das hiess jeden Abend eine halbe Stunde Mehrarbeit für die 20 bis

30 Auslieferungen pro Tag. Diese Arbeit falle heute durch die digitale Erfassung komplett weg. Nicht nur der Kostendruck und der Fachkräftemangel verlangen nach Innovation, sondern auch die Kunden. Denn diese wollen heute die Sendungen nachverfolgen und wissen, wo die Lieferung schlussendlich deponiert wurde. Der digitale Ablauf beginnt beim Bestelleingang, geht durch die internen Prozesse zum Transport, bis hin zur digitalen Unterschrift beim Empfang der Lieferung beim Kunden. «Ohne die Digitalisierung könnten wir nie so effizient und genau arbeiten. Unser digitales System ist die Basis unseres Geschäfts. Es entlastet die Disponenten und optimiert die Einteilung der Transporte und Sendungen», betont Caviezel. Denn das Speditionsgeschäft ist heute ein Massengeschäft und die Margen sind tief. Da müssen alle Prozesse optimal aufeinander abgestimmt sein.

## Zur Serie KMU goes digital

Mitgliederfirmen, die den Fokus auf die Digitalisierung setzen, können sich melden bei [info@kgv-gr.ch](mailto:info@kgv-gr.ch).

### Von einem bis 200 Informatikern

Die Informatik ist heute in der gesamten Planzer Gruppe zentral organisiert. Vor 30 Jahren hatte Kuoni einen Informatiker bei 64 Mitarbeitenden. Heute verfügt die Planzer Gruppe über 200 Informatiker/-innen bei 5000 Mitarbeitenden, wovon 230 bei Kuoni angestellt sind. Die Digitalisierung hat zu einer Optimierung im Kostenmanagement geführt, aber auch zu einer Aufgabenverlagerung von weniger Administration zu mehr Informatik. «Wir brauchen fast niemanden mehr, der Daten erfasst und kontrolliert. Am frühen Morgen kontrolliert inzwischen nur noch eine Person die Speditionsdaten, passt allfällige Fehler an und gibt sie im System frei. Unternehmen können die ganze Logistik an Kuoni übergeben. Ein Likör-Produzent aus dem Prättigau hat dies getan. Die Lieferaufträge der Kunden kommen bei Kuoni rein, ein Mitarbeiter holt die bestellte Menge im Lager, verpackt diese, scannt sie für den Transport und stellt diese zur Abholung für den Chauffeur bereit. Der Chauffeur hat die Angaben zur Lieferung und die Navigation für die Transporte mit der optimalen Route auf dem Tablet und kann sich so auf seine Fahrt und die Auslieferung konzentrieren. Die Unternehmung kann somit ihre produzierte Ware schneller und günstiger zum Kunden bringen und muss sich nicht um den Warenfluss sowie die Lagerung kümmern.

### Mit Algorithmen Kilometer sparen

Zurzeit wird bei Kuoni die automatische Disposition weiter optimiert. «Wir arbeiten mit Algorithmen, um Kilometer und Zeit zu sparen und setzen auf künstliche Intelligenz. Das System lernt von selbst, die Routen zu optimieren», sagt Caviezel. Die Disponenten werden in Zukunft nur noch die Systeme prüfen und allfällige Fehler korrigieren. Die Algorithmen führen die Chauffeure auf der optimalen Route von Ziel zu Ziel. Auf die Fragen nach dem Einsatz von Robotern im Lager antwortet Roland Jäggi, dass es bei ihnen schwierig sei, bei solchen unterschiedlichen Liefergrößen auf Roboter zu setzen. «Bei uns muss der Mensch noch mit den Staplern das verschiedene Material holen.» Roboter machen bei einheitlichen Mengen und Material beispielsweise in Hochregallagern Sinn. Den Chauffeur und den Staplerfahrer wird es auch in zehn Jahren noch brauchen. «Da wir keine standardisierten Produkte haben, wird es bei uns auch schwierig sein, führerlose Transporte durchzuführen, denn jemand muss die Ware entladen», erklärt Caviezel. Wichtig seien in Zukunft bei allen Berufen digitale Kompetenzen, aber die heutige Generation wachse ja damit auf.

## Energiesparaktion: Energieberatung für Unternehmen



Beitragsberechtigt sind Unternehmen, die eine Energieberatung für eine im Kanton Graubünden gelegene Betriebsstätte in Anspruch nehmen. Die Beratung ist von einem akkreditierten Energieberater im Auftrag einer der folgenden Organisationen durchzuführen:

- » act Cleantech Agentur Schweiz ([www.act-schweiz.ch](http://www.act-schweiz.ch))
- » Energieagentur der Wirtschaft ([www.enaw.ch](http://www.enaw.ch))
- » energo – Energieeffizienz für Gebäude ([www.energo.ch](http://www.energo.ch))
- » PEIK ([www.peik.ch](http://www.peik.ch))

Der Förderbeitrag beträgt **50% der Beratungskosten**.  
Maximale Beitragshöhe CHF 3'000.

Die Energiesparaktion ist befristet  
bis zum 31.12.2023



Amt für Energie und Verkehr  
Graubünden  
Ringstrasse 10  
7001 Chur  
081 257 36 30



[www.energie.gr.ch](http://www.energie.gr.ch)

**Loetscher**  
& CO AG SCHIERS

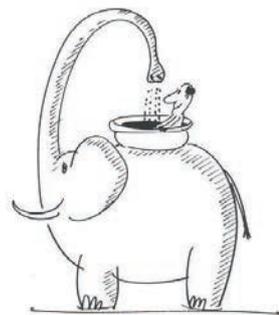
Schreinerei  
Zimmerei  
Fensterbau

Telefon 081 328 11 39  
Mail: [loetscher@loetscher-holzbau.ch](mailto:loetscher@loetscher-holzbau.ch)

[loetscher-holzbau.ch](http://loetscher-holzbau.ch)

## 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](http://www.gbrunner.ch)



# AUSBILDUNGEN MIT ZUKUNFT



NEXT-JOB.CH/WILLI



WILLI HAUSTECHNIK

## Vision?

# Wir bürgen für Sie

## BG OST CFSUD

BG OST-SÜD

Bürgschaftsgenossenschaft für KMU

071 242 00 60 – [www.bgost.ch](http://www.bgost.ch)

## «Mit Teilzeit ist Sämi voll da.»



Ein Engagement der  
Stiftung Artisana für KMU  
[artisana.ch](http://artisana.ch)



Gesunde  
Mitarbeitende.

Gesunder  
Betrieb.

## ALSOFT INFORMATIK AG

► 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](mailto:info@alsoft.ch) [www.alsoft.ch](http://www.alsoft.ch)

# Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Unfall und Krankheit

**Wenn eine angestellte Person aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit länger arbeitsunfähig ist, müssen Arbeitgeber mehrere Punkte beachten. Neben den gesetzlichen Vorgaben sowie allfälligen GAV-Bestimmungen sind auch die Bestimmungen der verschiedenen involvierten Versicherungen zu beachten. Die Arbeitgeber können darüber hinaus weitere Punkte zur Lohnfortzahlung im Arbeitsvertrag regeln.**

Bl. Das «Bündner Gewerbe» hat die wichtigsten Fragen und Antworten im Zusammenhang mit einem unfall- oder krankheitsbedingten Arbeitsausfall zusammengefasst.

## Welche Art von Versicherungsleistungen gibt es bei Arbeitsunfähigkeit?

Jede in der Schweiz beschäftigte Person muss vom Arbeitgeber obligatorisch gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten versichert sein (UVG). Sofern sie mindestens acht Stunden pro Woche beim selben Arbeitgeber beschäftigt ist, muss sie vom Arbeitgeber gegen Nichtberufsunfälle versichert (NBU) werden. Über diese Unfallversicherungen werden neben der Übernahme der Behandlungs- und Heilungskosten unter anderem auch Taggeldleistungen erbracht. Die SUVA ist der grösste Unfallversicherer der Schweiz. Die Krankentaggeldversicherungen leisten Taggeldleistungen bei Arbeitsunfähigkeit infolge nicht berufsbedingter Krankheiten (KTG). Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung ist für Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtend, ausser die GAV-Bestimmungen sehen anderslautende Regelungen vor.

## Wo muss die Arbeitsunfähigkeit gemeldet werden?

Eine Arbeitsunfähigkeit infolge eines beruflichen oder nichtberuflichen Unfalls muss der Arbeitgeber bei der Unfallversicherung melden. Besteht eine Taggeldversicherung, ist die unfall- oder krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ebenfalls der Taggeldversicherung zu melden. Zeichnet sich eine längere Arbeitsunfähigkeit ab, ist

zudem zu empfehlen, diese der IV-Stelle sowie der Pensionskasse zu melden.

## Was ist bei der Lohnfortzahlung zu beachten?

Bei Krankheit von Arbeitnehmenden richtet sich deren Anspruch auf Lohnfortzahlung oder Krankentaggeld nach dem Arbeitsvertrag. Ist nichts vereinbart, besteht eine Lohnfortzahlungspflicht gemäss Gesetz. Das Gesetz überlässt den Entscheid über die Dauer der Lohnfortzahlung dem Richter. Am besten erkundigen Arbeitgeber sich bei ihrem Treuhänder, wie lange bei einem spezifischen Fall die Lohnfortzahlungspflicht gegeben ist.

## In welchen Fällen wird Taggeld statt Lohn ausbezahlt?

Der Arbeitgeber kann eine Taggeldversicherung abschliessen, welche die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Gesetz ersetzt. Die Taggeldleistungen müssen mindestens der Lohnfortzahlungspflicht gemäss Gesetz, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag, gleichwertig sein. Ab Beginn der Taggeldzahlungen ist kein Lohn mehr geschuldet. Taggelder sind nicht sozialversicherungspflichtig.

## Welche Leistungen erbringt die IV?

Alle Personen, die in der Schweiz wohnen oder in der Schweiz erwerbstätig sind, sind grundsätzlich bei der IV versichert. Anspruch auf Leistungen der IV haben Versicherte, die wegen eines Gesundheitsschadens in ihrer Erwerbstätigkeit oder in ihrem bisherigen Aufgabenbereich teilweise oder ganz eingeschränkt sind. Es spielt keine Rolle, ob der Gesundheitsschaden körperlicher, psychischer oder geistiger Natur ist, ob er schon bei der Geburt bestanden hat oder Folge einer Krankheit oder eines Unfalls ist. Eine Erwerbsunfähigkeit liegt aber nur vor, wenn sie aus objektiver Sicht nicht überwindbar ist. Darüber entscheidet die IV bzw. die Gerichte abschliessend. Die IV unterstützt verschiedene Massnahmen, die auf eine Wiedereingliederung zielen, beispielsweise Umschulungen. Stellt sich jedoch heraus, dass eine versicherte Person während eines Jahres ohne wesentlichen Unter-

bruch mindestens zu 40 Prozent arbeitsunfähig war und auch danach zu mindestens 40 Prozent invalid bleiben wird, kommt eine IV-Rente je nach IV-Grad zur Auszahlung.

## Kann trotz Arbeitsunfähigkeit gekündigt werden?

Ist eine Person arbeitsunfähig, besteht während einer gewissen Zeit ein Kündigungsschutz. Während einer Krankheit darf im unterjährigen Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit während der ersten 30 Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht gekündigt werden. Vom 2. bis zum 5. Arbeitsjahr dauert diese Sperrfrist 90 Tage, ab dem 5. Anstellungsjahr 180 Tage. Diese Fristen decken sich nicht mit der Lohnfortzahlungsdauer gemäss Gesetz oder Arbeitsvertrag.

Dieser Artikel ist in Zusammenarbeit mit TREUHAND SUISSE Graubünden entstanden, deren Präsident Marco Schädler ist.

➔ [www.treuhanduisse-gr.ch](http://www.treuhanduisse-gr.ch)

## Wiedereingliederung

Ein erfolgreicher Wiedereinstieg am bisherigen Arbeitsplatz nach länger dauernder Arbeitsunfähigkeit ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vielfach die beste Lösung. Je früher der Arbeitnehmer seine Arbeit aufnehmen kann, desto mehr Prämien- und Absenkkosten kann der Arbeitgeber einsparen. Wichtig ist, dass Arbeitnehmer, Arbeitgeber und der behandelnde Arzt frühzeitig nach Möglichkeiten suchen, in welcher Form und für welche Tätigkeiten die Arbeit wieder aufgenommen werden kann.

➔ [www.rework-gr.ch](http://www.rework-gr.ch)

Arbeitgeberbroschüre  
Eingliederungs-  
massnahmen der IV:





**Wir beraten auch klein- und mittelständig grossartig.**

**Für die beste  
Zukunft aller Zeiten.**

[gkb.ch/kmu](https://gkb.ch/kmu)



**Graubündner  
Kantonalbank**