



Bündner Gewerbe

Wirtschaftsmagazin für das Gewerbe in Graubünden | 1/2023

**Abstimmung am 12. März:
JA zum Fachhochschulzentrum**

Interview

Mario Cavigelli und
Christian Rathgeb

Digitalisierung

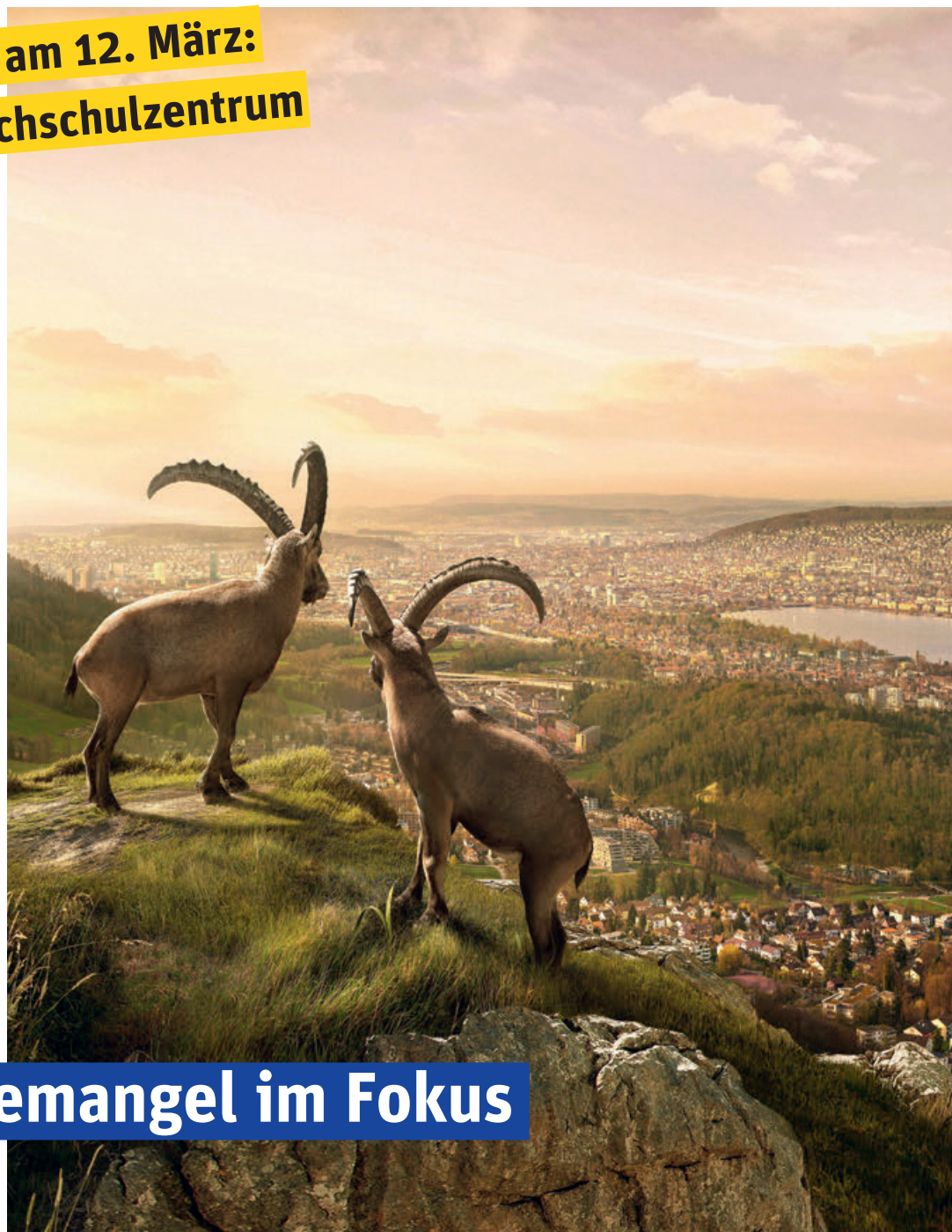
Besuch bei Ritter Schumacher
und Schreinerei Lanicca

Potenzial nutzen

Eingliederung, Hilfskräfte,
ältere Arbeitnehmer

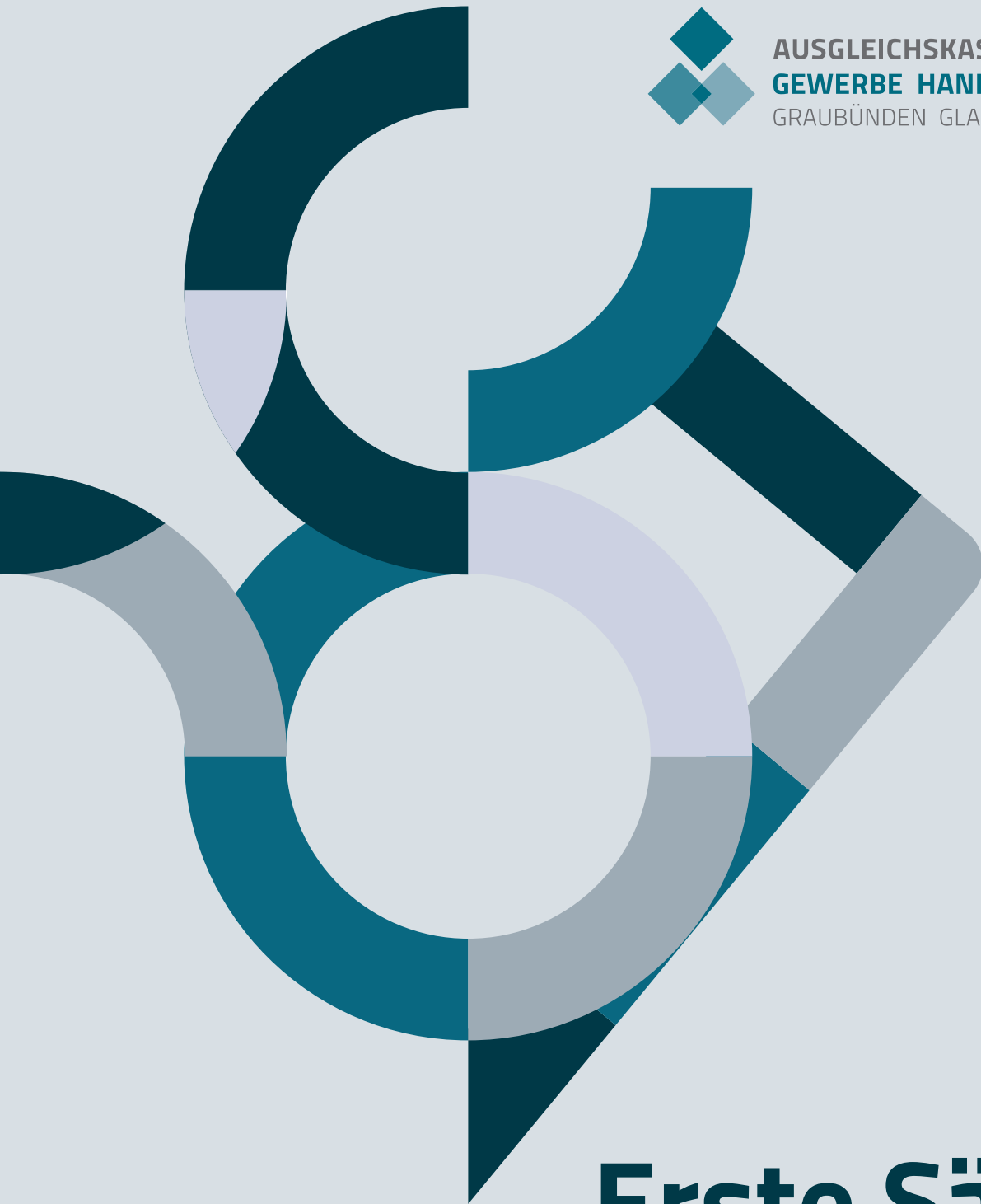
Arbeitskräftemangel im Fokus

Branchen und Betriebe zeigen,
was sie dagegen tun.





AUSGLEICHKASSE
GEWERBE HANDEL INDUSTRIE
GRAUBÜNDEN GLARUS



Erste Säule. Erste Wahl.

Persönlich. Kompetent. Effizient.

Das Wichtigste in Kürze



9



14



16



29

Im Brennpunkt

- 5 Editorial des Präsidenten:** «Warum das Gewerbe zum Fachhochschulzentrum Ja sagt.»
- 6 Mario Cavigelli und Christian Rathgeb** blicken im Interview zurück und nach vorne.
- 9 Kommentar des Direktors:** Der Arbeitskräftemangel als Generationenaufgabe
- 11 Bündner Politik:** Steuern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 13 Ja zum Fachhochschulzentrum Graubünden:** Der Kantonalvorstand des BGV sagt einstimmig JA an der Abstimmung vom 12. März 2023.
- 14 40 verschiedene Arbeitszeitmodelle bei Thomann Nutzfahrzeuge:** Luzi Thomann zeigt auf, was KMUs tun können, um als attraktiver Arbeitgeber auftreten zu können.
- 16 Eingliederung über den zweiten Arbeitsmarkt:** Was Arbeitsintegration bei der Stiftung Feschland im Alltag bedeutet und wie KMUs davon profitieren können.

Verbände und Branchen

- 18 Was verschiedene Branchen aktiv gegen den Arbeitskräftemangel tun:** Tourismus, Holzbranche und Hausärzte.
- 21 SVIT – Verband der Immobilienwirtschaft:** Die Immobilienwirtschaft läuft in Graubünden auf Hochtouren.
- 22 BGV-News:** Anmeldung KMU-Lehrgang, Energieberatung für Unternehmen, Treuhand Suisse als neue Sektion, Einsetzung der Berufsbildungskommission.
- 25 Berufsbildung:** Hilfskräfte und Quereinsteiger qualifizieren.

Das interessiert das Gewerbe

- 27 Einer von 6000:** Wie die Schreinerei Lanicca AG aus Chur die Automatisierung und Digitalisierung umsetzt.
- 29 KMU goes digital:** Wie Ritter Schumacher Architekten BIM im Alltag einsetzen.
- 31 Gut zu wissen:** Was bei der Beschäftigung von Mitarbeitenden über das Pensionsalter hinaus zu beachten ist.

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

Titelbild: Die Marke graubünden fördert im Rahmen der Kommunikationsoffensive Enavant den Arbeits- und Lebensstandort Graubünden und unterstützt damit Unternehmen aus Graubünden bei der Rekrutierung von Arbeitskräften. © Marke graubünden

Impressum

Bündner Gewerbe: Wirtschaftsmagazin für das Gewerbe in Graubünden. Offizielles Verbandorgan des Bündner Gewerbeverbands als Dachorganisation der gewerblichen Wirtschaft Graubündens. **Ausgabe 1/2023:** 43. Jahrgang, Auflage 6300, 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/Uniuin grischuna d'artisanadi e mastergn/Haus der Wirtschaft. Hinterm Bach 40, 7000 Chur, Telefon 081257 03 23, E-Mail: info@kgv-gr.ch, Internet: www.kgv-gr.ch



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

Gemeinsam können wir viel bewegen ...



Die Fachhochschule Graubünden (FHGR) hat in den letzten Jahren ein starkes Wachstum erlebt. Sie muss daher dringend in ihre Infrastruktur investieren, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden. Die Fachhochschule muss die verschiedenen dezentralen Standorte zusammenführen und attraktiver werden. Das Ziel: ein einziger zentraler Campus in Chur, ein anziehender Lern- und Forschungsort.

Brauchen wir den Campus? Sind dafür wirklich 176 Millionen Franken notwendig? Kann ich als Gewerbler hinter einer so grossen Kiste stehen? Sind wir, weil es dem Kanton anscheinend so gut geht, grössenwahnsinnig geworden? Ich sage dreimal Ja und einmal Nein. Der Mangel an Fachkräften erschwert vielen Bündner Unternehmen das nötige Wachstum und die notwendige Entwicklung, um den Standort zu halten. Die Fachhochschule bildet junge Leute aus, fördert die Zuwanderung von Talenten und Fachpersonen. Sie trägt dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen zu stärken und hilft, der Abwanderung von Fachkräften – dem sogenannten Braindrain – entgegenzuwirken. Mit attraktiven Weiterbildungsmöglichkeiten in Chur können in den Regionen Wohnhafte Berufsleute in vernünftiger Reisedistanz ihre Weiterbildung absolvieren und einen wichtigen Teil zum Know-how in ihrer Talschaft beitragen. Und schliesslich dürfen wir uns nicht darauf beschränken, nur Bündnerinnen und Bündner im Kanton studieren zu lassen. Mit ihnen alleine können wir – weder heute noch in Zukunft – eine wettbewerbsfähige Fachhochschule anbieten. Das neue Fachhochschulzentrum muss zwingend über die Kantons- und noch besser Landesgrenzen ausstrahlen. Alles andere zu propagieren, wäre reine Augenwischerei. Darum Ja, wir brauchen das neue Fachhochschulzentrum. Es gibt keine Alternative. 176 Millionen Franken sind ein ungeheuer grosser Brocken, unheimlich viel Geld und mit wenig Vergleichbarem im Kanton zu messen. Angesichts vergleichbarer Hochschul-Projekte in anderen Kantonen ist der Betrag angemessen und verdient ein Ja. Und ich kann mit dieser Aussage ruhig schlafen, weil ich weiss, dass wir alle durch in der Vergangenheit zu viel bezahlter Steuern einem Generationenprojekt auf die Beine helfen, das in unser wichtigstes Gut – die Bildung – fliesst. Ja, ich kann voll und ganz hinter diesem Projekt stehen. Und ich empfehle Ihnen, das auch zu tun und weder das Salz noch das Haar in der Suppe zu suchen. Nein, grössenwahnsinnig sind wir nicht. Wir kleckern nicht, was wir normalerweise zu tun pflegen, um eine Vorlage sicher durch eine Volksabstimmung zu bringen, aber wir sind weit davon entfernt zu klotzen. Wir machen genau das, was nötig und sinnvoll ist.

Setzen wir ein Zeichen für die Zukunft unserer jungen Generation. Gemeinsam können wir viel bewegen ... sprechen wir nicht nur darüber, machen wir's.

Euer Viktor Scharegg



Sie haben sich für Graubünden ins Zeug gelegt

Das «Bündner Gewerbe» hat die frischgebackenen Altregierungsräte Mario Cavigelli und Christian Rathgeb Anfang Jahr für ein Interview im Hotel Stern in Chur getroffen. Beide haben sich in den letzten 12 bzw. 11 Jahren für Graubünden eingesetzt, beispielsweise in der Coronapandemie, für gesunde Staatsfinanzen, für eine zweckdienliche Bautätigkeit und bei der Wasserkraft. Der BGV und die beiden Regierungsräte waren nicht immer einer Meinung. Viele gute Lösungen wie beispielsweise das Energiegesetz und die Steuergesetzrevisionen sind aber auch dank der Zusammenarbeit zwischen den Wirtschaftsverbänden und der Regierung zustande gekommen.

Bl, sg. Auf die erste Frage, wie sie die ersten Wochen im neuen Jahr nach der Übergabe des Amtes als Regierungsräte erlebt haben, lachen beide und erzählen, dass sie Anfang Jahr praktische keine Kontakte mehr auf dem Handy hatten und nicht wussten, wer sie anrief. Beide nahmen es mit Humor und inzwischen ist der Datenverlust behoben. Beide Anwälte mit einem Dokortitel arbeiten nun wieder als selbstständige Rechtsanwälte und Berater. Sie können wieder über ihre Zeit bestimmen und haben mehr Freizeit. Morgens in Ruhe die Zeitung lesen zu können, schätze er sehr, sagt Cavigelli. Rathgeb freut sich, dass er wieder mehr Zeit für Sport mit seiner Frau habe und staatspolitische Themen als Lehrbeauftragter an der Universität Zürich vertiefen könne. Dafür vermissen beide ihre Mitarbeitenden – sowohl den Stab und die kompetenten Fachpersonen, die sie in ihrem Departement als Regierungsräte enorm unterstützt hätten. Man merkt es im Gespräch – da verliess ein eingespieltes Team die Bündner Regierung. Bei vielen Antworten waren sie sich einig. Zur Frage «Lieber Bär oder Wolf?» antworteten beide unisono: «Keines von beiden».

Bündner Gewerbe: Herr Cavigelli, welche Erfahrungen aus der Amtszeit nehmen Sie für die Zukunft mit?

Mario Cavigelli: Ich habe gelernt, in kurzer Zeit bei komplexen Themen den Überblick zu behalten und mich fachlich zu vertiefen. Als Regierungsrat geht es immer auch darum, die Bedürfnisse der verschiedenen Stakeholder frühzeitig zu erkennen und diese zu verstehen. Diese Arbeit war sehr spannend. Bei meiner künftigen Beratungstätig-

keit auf strategischer Ebene in Wirtschaft und Gewerbe möchte ich mich in meinen bisherigen Themen weiter vertiefen, insbesondere in den Bereichen Energie, Bau, Infrastrukturanlagen und Verkehr in Tourismus und Alltag.

Herr Rathgeb, Sie kandidieren für den Nationalrat. Was möchten Sie in Bern für Graubünden herausholen?

Christian Rathgeb: Ich habe mich seit meiner Jugend politisch engagiert. Sicherlich habe ich heute mehr Erfahrung auf dem politischen Parkett und ein viel grösseres Netzwerk. Wenn ich gewählt werde, werde ich mich unter anderem dafür einsetzen, dass wir in Graubünden bessere Rahmenbedingungen für Unternehmen erhalten. Die Eigenverantwortung der Unternehmen soll wieder gestärkt und weniger reglementiert werden. Die Bürokratie hemmt Innovation. Weiter ist mir auch der Föderalismus sehr wichtig. Die Einschränkungen vom Bund haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Wir müssen mit den verbündeten Bergkantonen noch stärker zusammenarbeiten, damit die Bedürfnisse der Bergkantonen ernst genommen werden.

Als Regierungsrat ist man sich gewohnt, dass viel verlangt wird. Wann sind Sie an Ihre Grenzen gekommen?

Cavigelli: Beim Thema Wolf wusste ich teilweise nicht mehr wie weiter. Es ist ein sehr emotionales Thema und letztlich als Regierungsrat rechtsstaatlich nicht anders lösbar, als die Gesetze des Bundes umzusetzen und den schmalen Pfad, wo ein bisschen Ermessen möglich ist, zu nutzen. Denn es ist Bundesbern, das entscheidet.

Die Betroffenheit und Verzweiflung von direkt Betroffenen ging mir sehr nahe. Weiter hat die Aufarbeitung des Baukartells während fast neun Jahren neben dem Tagesgeschäft einen zeitweisen enormen Aufwand im Departement benötigt. Dafür haben wir das Thema letztlich sauber und abschliessend aufgearbeitet.

Rathgeb: Als der Bund im Jahr 2017 bei den Mindestfallzahlen für Spitäler strengere Regeln einführen wollte, hätte ich, wenn nötig, eine Demonstration auf dem Bundesplatz organisiert, wenn der Bund nicht davon abgesehen hätte. Zum Glück hat der Bund dann eingelenkt. Auch die Coronapandemie war für mich sehr zeitintensiv, zumal ich als Regierungspräsident und gleichzeitig Präsident der Konferenz der Kantonsregierungen teilweise mehrmals pro Woche in Bern sein musste. Dank dem ausserordentlichen Einsatz meiner Mitarbeitenden konnten wir diese Situation meistern.

Wie kann sich Graubünden in Bern mehr Gehör verschaffen?

Cavigelli: Wir müssen mit unseren Verbündeten zusammenarbeiten, um in Bundesbern unsere Interessen als Kanton einzubringen. Die Regierungskonferenz der Gebirgskantone bringt beispielsweise einen grossen Mehrwert – bei den Wasserzinsen und der Wasserkraft im Allgemeinen hat man dies deutlich gesehen. Man muss aber politisch klug vorgehen und sich einig sein. Dafür müssen wir auch bereit sein, Kompromisse einzugehen. Weiter ist das Netzwerk als Regierungsrat sowie das interkantonale Engagement der Amtsleitenden von zentraler Bedeutung.

Rathgeb: Genau, Graubünden hat in Bern nur eine Chance, wenn wir gemeinsam am gleichen Strick ziehen. Dies hat auch die Coronapandemie gezeigt. Klare Strukturen, der Austausch innerhalb der Regierung und der Verwaltung sowie mit den Wirtschaftsverbänden waren dazumal sehr eng. Dank der engen Zusammenarbeit sind wir in Graubünden vergleichsweise gut durch die Krise gekommen und konnten in Bern Einfluss nehmen.

Wie haben Sie sonst die Zusammenarbeit mit dem Gewerbeverband erlebt?

Rathgeb: In Graubünden haben wir einen sehr guten Austausch und eine hohe Vertrauensbasis mit dem Gewerbeverband und den anderen Wirtschaftsverbänden. Wir haben intensive Diskussionen, die uns voranbringen und wir finden meistens mehrheitsfähige Lösungen. Auch dank der Zusammenarbeit konnte ich in den letzten vier Jahren drei Steuergesetzrevisionen durchbringen. Den guten Austausch müssen wir pflegen und weiter ausbauen.

Cavigelli: Im Infrastrukturbereich kämpfen wir zusammen mit der Wirtschaft beispielsweise für bessere ÖV-Anbindungen, Strassen und eine sichere und bezahlbare Energieversorgung. Es hat mich jeweils gefreut, dass die Wirtschaftsverbände langfristig mitdenken, beispielsweise bei der Wasserkraftstrategie oder den jeweils auf vier Jahre ausgelegten Programmen für den Strassenbau. Auch beim Campus der FHGR denken die Wirtschaftsverbände im Interesse der Bildung für junge Menschen und der Ausbildung von Fachkräften langfristig und sprechen sich für ein Ja zum Fachhochschulcampus aus. Bei der Früherkennung von Themen, die auf uns zukommen, gilt es aber ganz allgemein, weiterhin sehr aufmerksam zu bleiben.

Wie kann Graubünden als Arbeitsort attraktiver werden?

Rathgeb: Die Gesamtbetrachtung muss stimmen: Verkehr, Infrastruktur, Wohnraum, Lohn, Schulen, Kinderbetreuung. Wir können nicht überall die Nummer eins sein, aber gesamthaft müssen wir attraktiv sein. Wir müssen auch weiterhin neue innovative Unternehmen anziehen. Die Leute bleiben nicht ewig am gleichen Arbeitsplatz, sie möchten den Arbeitsplatz wechseln. Im Hinblick auf den Arbeitskräftemangel müssen wir uns alle in den nächsten Jahren anstrengen, sonst verlieren wir die Bevölkerung in den Talschaften.

Cavigelli: Wir müssen vorausdenken, wie die Menschen in 20 bis 30 Jahren in Graubünden leben und arbeiten werden. Die Mobilität ist sehr wichtig, diese wird aber in einigen Jahrzehnten anders aussehen und hier muss Graubünden mithalten können. Unsere Landschaften und unsere Natur sind ein Teil unseres Kapitals. Wir können nicht alles verbauen, zum Beispiel mit Infrastrukturen oder für die Energieproduktion. Der Ausbau ist wichtig, die Bewohner der Talschaften sollten selber langfristig aber immer auch



Altregierungsräte Mario Cavigelli und Christian Rathgeb im Gespräch. Foto: Nicola Pitaro Fotografie

etwas davon haben. Auch in Zukunft müssen wir unsere natürlichen Ressourcen daher nachhaltig in Wert setzen.

Vonseiten der Wirtschaft wurde die Regierung immer wieder für zu viel Bürokratie kritisiert. Es ist verständlich, dass sie als Regierungsräte die Verwaltung verteidigen mussten. Aber ehrlich gesagt, gäbe es nicht ein grosses Potenzial für Entlastungen bei den Regulierungen, insbesondere für KMUs?

Rathgeb: 80 Prozent der Vorgaben, die wir hier bei uns umsetzen müssen, kommen vom Bund. Die Bundesverwaltung ist enorm gewachsen. Der Perfektionismus in der Bundesverwaltung hat überhandgenommen – was die Eigenverantwortung zurückdrängt. Das betrifft beispielsweise das Gesundheitswesen, wo gleiche Sachverhalte bis 8-mal von unterschiedlichen Instanzen kontrolliert werden. Es braucht wieder eine Konzentration auf das Wesentliche, sonst ersticken wir im Dschungel der Vorgaben und Regulierungen. Es braucht wieder mehr gesunden Menschenverstand und weniger Reglementitis.

Sind wir vom Bund fremdgesteuert?

Cavigelli: Treiber der Reglementierungen sind heute vielfach auch internationale Rechts- und Handelsnormen. Der wichtigste Rechtsraum, in dem wir uns befinden, ist die EU und dort herrscht eine teils überbordende «Regulierungseuphorie». Hinzu kommt, dass die gesellschaftlich und wirt-

schaftlich geschaffene Komplexität enorm zugenommen hat, besonders in den technischen Themen, aber auch beispielsweise betreffend Lieferketten von Material und Rohstoffen. Sobald etwas komplexer wird, übergibt man die Verantwortung allzu gerne an eine «höhere» Instanz, anstatt eigenverantwortlich zu handeln. So wandern Kompetenzen von den Kantonen zum Bund und der Bund hat seinerseits internationale Vorgaben zu übernehmen. Die Probleme sollte man an den Wurzeln packen und möglichst wenig nach oben delegieren. Unser Föderalismus ist eigentlich dafür wie gemacht. Wir müssen uns daher auch selber an der Nase nehmen. Unternehmer sollen selber auch in der Politik aktiv werden und Verantwortung übernehmen.

Rathgeb: Ja genau, wir brauchen mehr Leute aus der Wirtschaft in den Parlamenten, um mitzuhelfen, dass die Regulierungsflut eingedämmt wird. Die Verbände machen viel, aber die Unternehmerinnen und Unternehmer müssen sich auch selber in der Politik engagieren. Aktuell zehren wir in der Schweiz vom Erfolg der Vergangenheit und darauf können wir uns nicht mehr lange verlassen.

Und zum Schluss noch Ihren Freizeittipp für Graubünden.

Cavigelli: Die Skigebiete in der Surselva, auf der Lenzerheide und im Engadin – mir gefallen diese besonders gut. **Rathgeb:** Der Lago di Poschiavo oder die Medelser Hütte (von Curaglia aus) sind für mich wunderbare Orte, um einmal innezuhalten.



Wir schlagen in die gleiche Kerbe

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



TREUHAND | SUISSE



RING GARAGE SAGA

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

Die neue T-Klasse. Life gets big.

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



Arbeitskräftemangel als Generationenaufgabe



Graubünden wird in der Schweiz in den kommenden 20 Jahren am stärksten vom Arbeitskräftemangel betroffen sein. Dies zeigen die aktuelle Situation (Grafik 1) und die demografischen Prognosen (Grafik 2). Entsprechend ist die kantonale Politik in allen Bereichen konsequent auf den Arbeitskräftemangel auszurichten. Alle Akteure müssen zusammenarbeiten, sodass Graubünden für Arbeitnehmer und Familien attraktiver wird. Dem Arbeitskräftemangel in Graubünden entgegenzutreten, wird zu einer Generationenaufgabe.

Was die Privatwirtschaft ausmacht, ist der effiziente Umgang mit knappen Ressourcen, sofern die staatlichen Rahmenbedingungen stimmen. Jeder einzelne Betrieb muss künftig seinen Weg finden, um mit der knappen Ressource Mensch umzugehen. Die Bündner Wirtschaft ist dafür grundsätzlich gut aufgestellt. Die Unternehmen im Kanton haben sich der Thematik bereits angenommen. Gefragt sind dabei innovative Ideen und liberale wirtschaftliche Rahmenbedingungen.

Gefäss für Austausch schaffen

Einige der Massnahmen, um gegen den Arbeitskräftemangel anzugehen, sind auf der Bundesebene angesiedelt, wie beispielsweise die Themen Arbeitsmigration, Ar-

beitsgesetz und Sozialversicherungen. Daneben gibt es Massnahmen, welche wir in Graubünden selber angehen können. Eine der wichtigsten Massnahmen ist der kontinuierliche Austausch und die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Politik und Verwaltung. Wie ein solcher künftiger Austausch im Detail aussehen soll, muss geklärt werden. Es ist klar: Beim Arbeitskräftemangel handelt es sich um die strategisch wichtigste Herausforderung Graubündens. Dass wir in Graubünden gemeinsam mit Herausforderungen umgehen können, haben wir in den letzten Jahren gezeigt.

Strategischer Schwerpunkt des BGV

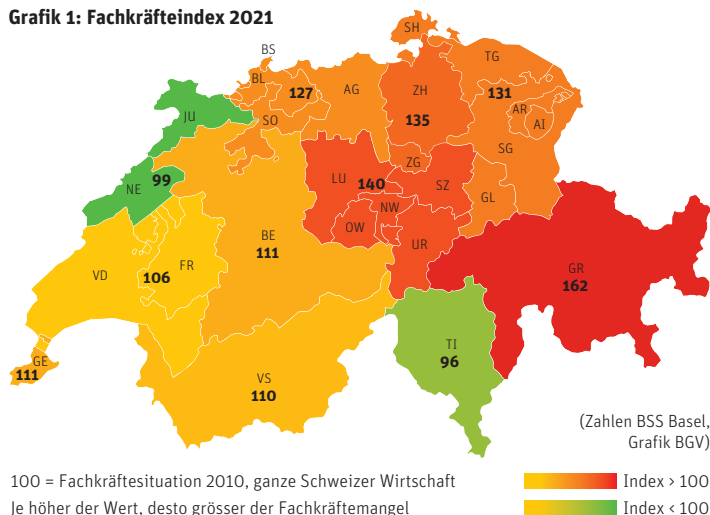
Für den BGV ist der Arbeitskräftemangel ein strategischer Schwerpunkt. So haben wir uns auf kantonaler Ebene dafür eingesetzt, dass die öffentliche Verwaltung im Rahmen der Personalgesetzrevision nicht zu einem übermässigen Konkurrenten für die KMUs auf dem Arbeitsmarkt wird. Im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung wurde dank dem Einsatz des BGV die Vorlage auf die Bedürfnisse der Wirtschaft ausgerichtet. Bei der nächsten Steuergesetzrevision muss die arbeitstätige Bevölkerung entlastet und Anreize dafür geschaffen werden, dass sich mehr Familien in Graubünden niederlassen. Die Aus- und Weiterbildung ist ebenfalls ein wichtiges Anliegen des

BGV. So unterstützt der BGV den Bau des Fachhochschulzentrums und wird sein Engagement im Bereich der Berufsbildung stärken. Der Arbeitskräftemangel steht auch in einem engen Zusammenhang mit der Raumplanung. Gemeinden, die sich räumlich weiterentwickeln möchten, sollen es tun können. Denn wir brauchen genügend Wohnraum für Arbeitskräfte.

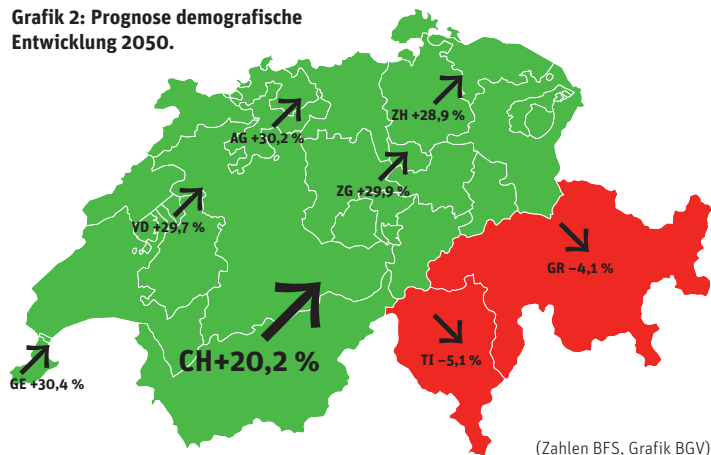
Grundlagen schaffen

Um die «richtigen» Rahmenbedingungen bereitzustellen, wird es künftig nötig sein, die Gründe für Zu- und Wegzüge im Kanton Graubünden besser zu erfassen. Ein Arbeitskräfte-Monitoring bildet eine unabhängige Grundlage. Die Bestrebungen der Regierung, im Rahmen des aktuellen Regierungsprogramms Graubünden zu einem attraktiven Lebens- und Arbeitsort zu machen und zu bewerben, bilden einen guten Grundstein. Dieser Tätigkeitsbereich im Bereich der «Standortpromotion» ist weiterzuentwickeln. Dem Evergreen «Abbau von Regulierungen und Bürokratie» kommt im Zusammenhang mit dem Arbeitskräftemangel nochmals eine neue Bedeutung zu. Jede unproduktive Arbeitsstunde aufgrund staatlicher Regulierungen und bürokratischen Vorgaben schränkt die Arbeitsproduktivität in einem Betrieb ein. Gefordert sind hier die Stimmbevölkerung, Legislative und Exekutive.

Grafik 1: Fachkräfteindex 2021



Grafik 2: Prognose demografische Entwicklung 2050.



Was hält
eigentlich ein
Leben lang?

Eine Weiterbildung.
Die nachhaltige
Investition.

Jetzt mehr
erfahren!

Starten Sie eine Weiterbildung an der innovativen Fachhochschule Graubünden. Die FH Graubünden bietet Studien- und Weiterbildungsangebote in Architektur, Bauingenieurwesen, Computational and Data Science, Digital Supply Chain Management, Information Science, Management, Mobile Robotics, Multimedia Production, Photonics sowie Tourismus an.

Steuern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In der Dezembersession hat der Grosse Rat die Revision des Gesetzes über die Förderung der familienergänzenden Kinderbetreuung verabschiedet. In der kommenden Februarsession werden die Weichen für die kommende Steuergesetzrevision gestellt. Beide Vorlagen sollen die Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer in Graubünden verbessern. Graubünden wird dadurch als attraktiver Arbeitsstandort gestärkt.

Bl. Der Kanton kann im Hinblick auf den Arbeitskräftemangel die Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer verbessern, sodass es sich für Arbeitskräfte auch finanziell lohnt, mehr zu arbeiten oder nach Graubünden zu ziehen. Insbesondere soll Graubünden dadurch für Familien attraktiver werden, denn die Kinder von heute sind die Arbeitnehmer und Unternehmer von morgen.

Ausbau familienergänzende Kinderbetreuung

Ziel der Revision des Gesetzes über die Förderung der familienergänzenden Kinderbetreuung (KIBEG) war es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Vor dem Hintergrund des Arbeitskräftemangels und im Zuge der besseren Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials liegt eine bessere Vereinbarkeit im Interesse der Wirtschaft. Der BGV hat daher die Vorlage zusammen mit den Dachorganisationen der Wirtschaft Graubünden unterstützt. Da die Bedürfnisse im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung je

nach Region, Branche, Betrieb und Arbeitnehmer/in sehr unterschiedlich sind, hat sich der BGV für eine flexible Ausgestaltung der Vorlage eingesetzt. Im Vergleich zur Botschaft der Regierung profitieren künftig auch Arbeitnehmer/innen mit einem höheren Einkommen verstärkt von der Mitfinanzierung durch Kanton und Gemeinden. Denn der Arbeitskräftemangel ist auf allen Stufen ausgeprägt. Um den Wettbewerb zwischen privaten und öffentlichen Leistungserbringern nicht zu unterbinden, hat sich der Grosse Rat dafür ausgesprochen, dass Leistungserbringer nicht mehr auf gemeinnütziger Basis wirtschaften müssen. Neu sind deshalb auch Betreuungsangebote von Betrieben beitragsberechtigt. Zudem wurden Auflagen und Regulierungen auf ein Minimum reduziert. Der BGV hätte sich bei den Mehrausgaben im Zusammenhang mit der Vorlage etwas mehr Zurückhaltung vom Grossen Rat gewünscht. Das Gesetz tritt voraussichtlich am 1. August 2024 in Kraft.

Steuerliche Anreize gegen den Arbeitskräftemangel

In der Dezembersession des Grossen Rats hat der Unternehmer und Grossrat Oliver Hohl einen Vorstoss betreffend Steuerentlastung von Familien und Fachkräften eingereicht. Der überparteiliche Vorstoss wurde mit rund 80 Mitunterzeichnenden eingereicht. Die Unterzeichnenden beauftragen die Regierung, dem Grossen Rat eine konkrete Vorlage zur steuerlichen Entlastung für Familien und (potenziellen)

Fachkräften zu unterbreiten, mit dem Ziel, die Attraktivität für die entsprechenden Zielgruppen im schweizweiten und internationalen Vergleich zu verbessern. Mögliche konkrete Massnahmen sind Abzüge für Kinder, für Zweitverdiener, für die Ausbildung und die Senkung der Quellensteuer, damit Graubünden für Grenzgänger attraktiver wird. Das Ziel der Vorlage muss sein, dass Graubünden für die arbeitstätige Bevölkerung künftig steuerlich attraktiver wird. Angesichts des Arbeitskräftemangels stehen steuerliche Entlastungen für Unternehmen aktuell nicht im Vordergrund.

Kerngruppe Wirtschaft

Die Kerngruppe Wirtschaft des Grossen Rats ist die Drehscheibe zwischen den Dachorganisationen der Wirtschaft und den bürgerlichen Fraktionen des Grossen Rats in wirtschaftspolitischen Geschäften. Die Mitglieder der Kerngruppe setzen sich in ihren Fraktionen für die Haltung der DWGR ein. Ebenfalls können wichtige wirtschaftspolitische Themen in der Kerngruppe fraktionsübergreifend thematisiert und besprochen werden. Mitglieder der Kerngruppe sind Martin Bettinaglio, Kevin Brunold, Jürg Heini, Oliver Hohl, Jürg Kappeler, Jan Koch (Leitung), Gabriela Menghini-Inauen, Thomas Rüegg. Das Sekretariat der Kerngruppe wird vom BGV geführt.

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)**



AUSBILDUNGEN MIT ZUKUNFT



NEXT-JOB.CH/WILLI



WILLI HAUSTECHNIK

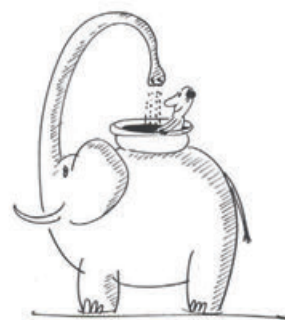
Gewusst wie...

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

Sie kümmern sich
ums Geschäft.
Wir um den Kaffee.



Dallmayr
VENDING & OFFICE

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 Gewerbe, Industrie und Gastronomie.

DER PROFI FÜR IHRE BERUFSWÄSCHE



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

Abstimmung am 12. März 2023

Ja zum Fachhochschulzentrum Graubünden

Am 12. März stimmt die Bündner Stimmbevölkerung über den Kredit in der Höhe von 178 Millionen Franken zum Bau des Campus der Fachhochschule Graubünden (FHGR) ab. Der Kanton als Eigentümer der Fachhochschule wird maximal rund 150 Millionen und somit den Grossteil der Kosten tragen. Für den Standort Graubünden als Werkplatz und Ausbildungsort ist der Bau von grosser Bedeutung. Der Kantonalvorstand des BGV hat sich daher einstimmig für ein JA zur Abstimmungsvorlage ausgesprochen.

Bl. Mit dem neuen Fachhochschulzentrum soll Graubünden einen Bildungs- und Forschungscampus mit Ausstrahlung erhalten, um künftig einen grösseren Beitrag gegen den Fachkräftemangel zu leisten. Der Grosse Rat hat sich einstimmig für den Kredit ausgesprochen. Der Grossteil der Kosten, welche der Kanton übernehmen wird, ist bereits durch bisherige Rückstellungen des Kantons vorfinanziert. Der Bau mit einer gesamten Hauptnutzfläche von fast 16 000 Quadratmetern soll von 2024 bis 2027 realisiert werden.

Die Fachhochschule Graubünden

Die FHGR ist die kleinste Fachhochschule der Schweiz und hat per 1. Januar 2020 die Selbstständigkeit erlangt. Die Zahl der Studierenden an der FHGR ist in den letzten zehn Jahren um 166% auf über 2300 Studierende angewachsen. Mit den Schwerpunkten «Angewandte Zukunftstechnologien», «Entwicklung im alpinen Raum» und «Unternehmerisches Handeln» leistet die FHGR einen wichtigen Beitrag für den Wirtschaftsstandort Graubünden, insbesondere für gut ausgebildete Fachkräfte. Heute ist die FHGR mit neun Gebäuden an fünf verschiedenen Standorten verteilt, was den Fachhochschulbetrieb erschwert und hohe Miet- sowie Unterhaltskosten zur Folge hat.

Vier Argumente für die Vorlage

Aus Sicht des BGV sprechen folgende vier Argumente für die Zustimmung zum Kredit:

1. Mit dem neuen Campus können künftig noch mehr Bündner/-innen in Graubünden eine Aus- und Weiterbildung besuchen und müssen für ihre Ausbildung nicht ins Unterland. Das Aus- und Weiterbildungsangebot soll erweitert und künftig noch besser auf die Bedürfnisse der Bündner Wirtschaft ausgerichtet werden.

2. Die FHGR ist auf Studierende ausserhalb des Kantons angewiesen, um die verschiedenen Angebote wirtschaftlich durchführen zu können. Mit dem neuen FHGR-Campus wird die Fachhochschule attraktiver und kann neue Studierende aus der Schweiz gewinnen. Die bisherige Erfahrung zeigt, dass rund ein Fünftel aller Studierenden der FHGR danach in Graubünden eine Arbeit annimmt.
3. Mit dem neuen Campus können die Studierenden an einem zentralen Ort ihre Ausbildung besuchen. Die flexible Raumeinteilung und die Infrastruktur ermöglichen eine moderne zukunftsweisende Ausbildung.
4. Der Bau aus Holz soll aus möglichst nachhaltigen und regionalen Rohstoffen entstehen und in Plusenergie-Bauweise erstellt werden. Ziel ist es, das Bauholz für die Erstellung des Fachhochschulzentrums möglichst aus den heimischen Wäldern zu beziehen, um damit die lokale Wald- und Holzwirtschaft zu stärken und bei der Erstellung den CO₂-Ausstoss zu reduzieren.

Weitere Informationen zum Fachhochschulzentrum: www.campus-fhgr.ch



Visualisierungen Aussenansicht und Atrium, Projektverfasser: Giuliani Hönger Architekten.



«Wenn ich jung wäre, würde ich 100% in vier Tagen arbeiten»

Die Thomann Nutzfahrzeuge AG ist ein klassisches KMU mit 200 Mitarbeitenden. Schon seit 20 Jahren setzt der Vorzeigebetrieb bei der Arbeitgeberattraktivität auf verschiedene Arbeitszeitmodelle. Beim Besuch des «Bündner Gewerbes» erzählt Geschäftsführer Luzi Thomann, was KMUs tun können, um auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber auftreten zu können. Mit der jungen Generation, der Digitalisierung, Homeoffice und dem Fachkräftemangel sind flexible Arbeitszeitmodelle gefragt.

sg. Die Mitarbeitenden von Thomann Nutzfahrzeuge warten und verkaufen Lastwagen, Omnibusse und Transporter in Chur, Schmerikon, Frauenfeld und Arbon. An allen Standorten haben sie genug Mitarbeitende. Sie tun aber auch einiges dafür: Einerseits bilden sie selber sehr viele Lernende aus und versuchen, diese möglichst im Betrieb zu halten. Andererseits bietet der Betrieb eine hohe Flexibilität mit 40 Arbeitszeitmodellen und bis zu sechs Wochen Ferien an. Die Mitarbeitenden arbeiten nicht weniger, sie arbeiten anders verteilt.

Seit 20 Jahren flexibler Arbeitgeber

Auslöser für die Einführung des ersten modernen Arbeitszeitmodells «100% in 4 Ta-

gen» war die Suche nach einem Stellvertreter für Luzi Thomann vor 20 Jahren. Der ideale Kandidat war gefunden, stellte aber die Bedingung, dass er 100% in 4 Tagen arbeiten könne. Das war ein Glückstreffer, denn damit konnte sein Stellvertreter an vier Tagen die gesamte Betriebszeit abdecken. Das zweite Arbeitszeitmodell war geboren, als zwei Finanzchefs ein Jobsharing wünschten. Die heute 40 verschiedenen Arbeitszeitmodelle wurden aufgrund der Bedürfnisse im Betrieb während 20 Jahren laufend eingeführt. «Neue Modelle entstanden meistens aus Problemen im Betrieb, bei denen wir mit den Beteiligten fast immer eine Lösung fanden», erklärt Thomann. Eine Variante, die man auch vom Bau kennt, ist, während zehn Monaten Überstunden zu leisten, danach zwei Monate freinehmen, um beispielsweise zu reisen. Das Modell «Vollzeit in 4 Tagen» sei bei den Mitarbeitenden das beliebteste Modell, Teilzeitmodelle seien auch sehr beliebt und werden je nach Lebenslage der Mitarbeitenden auch angepasst.

Vorteile überwiegen Mehraufwand

Diese Vielfalt an Arbeitszeitmodellen ist zwar mit einem grösseren Planungs- und Kommunikationsaufwand verbunden, die Vorteile überwiegen jedoch. Beim HR würden sie für die 200 Mitarbeitenden drei

Stunden Mehraufwand pro Tag aufwenden. Die Motivation sei bei Thomann sehr hoch und die Mitarbeitenden arbeiten insgesamt effizienter. Der grösste Vorteil sei die hohe Mitarbeiterzufriedenheit. Das spreche sich herum und deshalb hätten sie keine Mühe, Mitarbeitende zu halten oder neue zu finden. Wichtig sei, dass die Regeln für alle Mitarbeitenden gleich seien und das System nicht missbraucht werde. «Man merkt mit der Zeit, wo die Schlitzohren sitzen und sucht dann das Gespräch», erzählt Thomann. Die Geschäftsleitung erhält immer wieder Anfragen von anderen Betrieben zu

Über Thomann Nutzfahrzeuge

1995 gegründet, zählt der Betrieb heute 200 Mitarbeitende an fünf Standorten, zwei davon in Chur. Lehrstellen in Chur: Automobilmechatiker/in Nutzfahrzeuge, Fachfrau/mann Nutzfahrzeuge, Assistent/in Nutzfahrzeuge, Detailhandel Automobilgewerbe.

➔ www.thomannag.com



Luzi Thomann, Inhaber und Geschäftsführer, würde, wenn er jung wäre, das Arbeitsmodell 100% in vier Tagen wählen. Dies sei aber streng, heute brauche er mehr Erholungszeit. Nach der Übergabe vom CEO-Posten an seinen Nachfolger Andrea Niggli im Frühling 2023 möchte er sich mehr Zeit für die Funktion als VRP und somit für die Strategie des Unternehmens nehmen. Zudem möchte er mehr Zeit für die Familie haben, in der Natur sein und mehr Sport machen.



Thomann Nutzfahrzeuge führt jährlich ein Lehrlingslager auf dem Maiensäss durch.

den Arbeitszeitmodellen. Vor allem bei der Gesundheits- und Gastrobranche sei das Interesse gestiegen. Grundsätzlich empfehle Luzi Thomann, am Anfang zwei drei Modelle auszuprobieren. Die Führungspersonen müsse man mit ins Boot holen und die Regeln müssen allen klar sein.

Unternehmenskultur stellt Lernende in den Mittelpunkt

Die Arbeitszeitmodelle seien jedoch nur ein Teil der Unternehmenskultur der Thomann Nutzfahrzeuge AG. Das A und O sei

die Ausbildung der Lernenden. Rund ein Fünftel aller Angestellten sind Lernende. «Wenn wir spannende Lehrstellen anbieten und auf Augenhöhe mit ihnen zusammenarbeiten, dann bleiben sie nach der Lehre oder kommen zu einem späteren Zeitpunkt gerne wieder zurück», sagt Thomann. Der Zusammenhalt in der Firma sei wichtig und das beginne bereits bei den Lernenden. Auf einem Maiensäss oberhalb von Savognin macht Thomann jährlich ein Lehrlingslager in der Natur – Teamarbeit und «Holzschnitten» ist angesagt (Bild). Das Maiensäss

stehe den Mitarbeitenden gratis für Ferien zur Verfügung, was sehr beliebt sei. Auch verschiedene Anlässe für die Mitarbeitenden fördern ein gutes Klima in den verschiedenen Niederlassungen.

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

Vision?

Wir bürgen für Sie

BGOST
CFSUD

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

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



Menschen mit Handicap haben viel Potenzial

Über 160 Menschen haben bei der Stiftung Feschland (ehemals Brocki-Grischun) eine Arbeitsstelle, welche ihren Arbeitsmöglichkeiten entspricht. Die Plätze stehen Menschen zur Verfügung, die aufgrund eines psychischen oder physischen Handicaps in ihrer Leistung beeinträchtigt sind, eine IV-Rente beziehen oder am Rande der Gesellschaft stehen. Was Arbeitsintegration im Alltag bedeutet und wie wertvoll die Zusammenarbeit für KMUs ist, erklärt der Gesamtleiter von Feschland Adrian Ciardo beim Besuch des «Bündner Gewerbes».

sg. Die Zeiten wandeln sich. Früher sei es für grössere Betriebe üblich gewesen, Menschen mit Handicap zu beschäftigen und die Stärken dieser Personen für den Betrieb zu nutzen, erzählt Ciardo. «Heute spüren wir eher das Gegenteil, dass diese Menschen kaum mehr Platz im ersten Arbeitsmarkt haben, meistens aus Ressourcen Gründen, denn diese Menschen brauchen in der Anfangsphase der Integration eine engere Begleitung.» Ciardo betont die Stärken von Mitarbeitenden mit Handicap. Sie seien für niederschwellige, repetitive Arbeiten geeignet, sie arbeiten genau und sind sehr loyal und dankbar. Die Mitarbeitenden mit Handicap erhalten in der Regel eine IV-Rente,

Taggeld oder Sozialhilfe und werden von einer betreuenden Stelle zugewiesen. In den Werkstätten und Brockenhäusern erhalten sie wieder eine Arbeit und damit verbunden eine Struktur in ihrem Leben. Fachpersonen wie Jobcoachs, Arbeitsagogen und Sozialpädagogen begleiten die Personen über sechs bis zwölf Monate, bis sie wieder eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt antreten und darüber hinaus. «Wir finden für fast alle unsere Mitarbeitenden im ersten oder zweiten Arbeitsmarkt eine Anschlusslösung», zeigt sich Adrian Ciardo erfreut.

Regelmässige Aufträge von Bündner Betrieben

Die Menschen, die der Stiftung Feschland zugewiesen werden, können aus unterschiedlichen Gründen über eine gewisse Zeit nicht im ersten Arbeitsmarkt tätig sein. Neben Unfällen und körperlichen Einschränkungen sind es psychische Ursachen wie Burn-out und Suchtproblematiken – leider zunehmend. Bei der Stiftung Feschland lernen diese Personen, Schritt für Schritt ihre Leistung zu steigern. Es wird verpackt, gepresst, recycelt, neue Produkte hergestellt, Textilien bearbeitet oder auch Sensoren zusammengesetzt. Arbeiten, die sonst oft ins Ausland vergeben werden, können an verschiedenen Standorten in Graubünden ausgeführt werden.



Adrian Ciardo, Gesamtleiter mit Jörg (vorne), Janine und Chantal an einem angepassten Industriearbeitsplatz in der Feschland Werkstätte in Chur.

Informationen Eingliederungsmassnahmen und IV

Die IV-Stelle Graubünden unterstützt Arbeitgeber bei der Einstellung von Mitarbeitenden mit Handicap und der Wiedereingliederung. Diverse Informationen zum Thema Eingliederungsmassnahmen sind auf der Webseite der SVA Graubünden zu finden, darunter auch die «Arbeitgeberbrochure Eingliederungsleistungen»:



➔ www.sva.gr.ch

Einige Bündner Betriebe, meistens Stammkunden, schätzen die Nähe, Zuverlässigkeit und Qualität der geleisteten Arbeit. Die Stiftung stellt beispielsweise für die Firmen esave und Elesta Produkte her, welche weltweit vertrieben werden. Die Mitarbeitenden können auch in den Unternehmen vor Ort Aufträge ausführen. Interessierte Unternehmen können die Arbeitsleistung der Stiftung Feschland unverbindlich in Anspruch nehmen. «Die Betriebe, die unsere Mitarbeitenden einstellen, profitieren nicht nur von einer sehr motivierten Arbeitskraft, sondern auch von der Sensibilität mit verschiedensten sozialen Themen wie Betriebliches Gesundheitsmanagement, den Umgang mit Burn-out oder die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen», erklärt Ciardo. Mit einer gelungenen Integration kann langfristig viel Geld im Sozialwesen eingespart werden. Eine der erfolgreichen Eingliederungen war ein Mitarbeiter, der nach verschiedenen Klinikaufenthalten die Alkoholsucht besiegt hatte, von den Fachpersonen begleitet wurde und inzwischen erfolgreich einen Werkbetrieb leitet.

Wie Unternehmen Menschen mit Handicap einstellen können

Die Stiftung Feschland unterstützt als Ansprech- und Betreuungsstelle Unterneh-

men bei der Arbeitsintegration. Sie koordiniert die Arbeiten mit den verschiedenen Behörden und Versicherungen und erledigt die Formalitäten aus einer Hand. Die Unternehmen werden während der ersten Phase eng begleitet und brauchen kein spezifisches Fachwissen, um Personen im Arbeitsmarkt zu integrieren. Jedoch wird gerade in der Anfangsphase eine halbe Stunde pro Tag neben dem normalen Einführungsaufwand für die neue Person benötigt. Wie bei jeder Neuanstellung besteht auch hier eine gewisse Unsicherheit, ob der Arbeitsplatz passt oder nicht. «Bis-

her haben wir aber die Integration von praktisch allen Personen erfolgreich geschafft», so Ciardo. Das finanzielle Risiko für die Unternehmen, werde von der IV, respektive von den Zuweisern, mitgetragen. Leider sind diese Möglichkeiten der Integration vielen Unternehmen nicht bekannt. «Besonders in Zeiten des Fachkräftemangels sei in diesem Bereich viel Potenzial vorhanden, den es zu nutzen gelte.» Jährlich schaffen 20–30 Mitarbeitende der Stiftung Feschtländ den erfolgreichen Sprung in den ersten Arbeitsmarkt verschiedenster Bündner Betriebe.

Zur Stiftung Feschtländ

Die Stiftung Feschtländ ist ein Non-Profit-Unternehmen und versteht sich als Kompetenzzentrum für Arbeitsintegration. Sie beschäftigt über 160 Personen und betreibt Arbeitsintegration in vier Brockenhäusern und in fünf Werkstätten (Industrie, Recycling, Kreativ, Holz, Bike).

➔ www.feschtländ.ch

CATHOMAS

TREUHAND – REVISION – IMMOBILIEN

CATHOMAS TREUHAND AG
GLENNERSTRASSE 18
POSTFACH 72
CH-7130 ILANZ

081 920 00 70
info@cathomas-treuhand.ch
www.cathomas-treuhand.ch

EIN RRT UNTERNEHMEN | TREUHAND | SUISSE

FORUM

Landquart

Konzert | Veranstaltung | Konferenz

**miete
mich!**

Die ideale Lokalität
für deinen Anlass

forum-landquart.ch



Massnahmen der Branchenverbände gegen den Arbeitskräftemangel

Kooperation, Nachwuchsförderung und attraktive Arbeitgeber

Bl, sg. Der Arbeitskräftemangel ist ein wichtiges Thema bei den verschiedenen Branchenverbänden in Graubünden. Wir haben bei der Tourismuswirtschaft, der Holzwirtschaft und den Hausärzten nachgefragt.

Kooperationen zwischen Hotels

Der Branchenverband Hotellerieuisse Graubünden hat vor einem Jahr das Projekt «Hospitality Collaboration Lab» gestartet. Das Ziel des Labs ist Kooperationen zwischen den Hotels in ganz unterschiedlichen Bereichen zu stärken. Neben der Steigerung der Wertschöpfung soll auch dem Arbeitskräftemangel auf allen Stufen begegnet werden. Neben Synergienutzungen und Kooperationen im Bereich Einkauf, Energie und Nachhaltigkeit sind Massnahmen gegen den Arbeitskräftemangel ein wichtiger Teil des Projekts. Die beteiligten Hotels arbeiten an einer Fachkräfteinitiative, welche den Mitarbeitenden in der Bündner Hotellerie verschiedene Benefits offerieren will. Das Lab organisiert ebenfalls

Schulungen für Hotels, um die Möglichkeiten und Grenzen von neuen Arbeitszeitmodellen zu zeigen. Ebenfalls Teil des Projekts ist die Entwicklung von Quereinsteiger-Programmen in Zusammenarbeit mit der EHL Hotelfachschule Passugg.

➔ www.hospitality-lab.ch

Nachwuchsförderung bei den Hausärzten

Der Hausärztemangel, insbesondere in den peripheren Regionen ist bekannt. Fast ein Drittel aller Hausärzte in Graubünden wird in den nächsten fünf Jahren in Pension gehen. Der Bündner Ärzteverein hat das Thema bereits vor bald zehn Jahren aufgegriffen. Im Zentrum des Programms steht die Ausbildung von jungen Hausärztinnen und Hausärzten. Mit der Ausbildungsplattform für angehende Hausärzte «Hausarztcurriculum» und der Vermittlungsplattform «Capricorn», zur Vorbereitung auf die Tätigkeit in einer Bündner Arztpraxis, wurden zwei Grundlagen für die Rekrutierung von jungen Ärztinnen und Ärzten geschaffen.

Die Ausbildung der zukünftigen Hausärztinnen und Hausärzte findet einerseits im Spital und andererseits in den Praxen der Hausärzte statt. Seit 2021 wurde das Programm um eine Praxisassistenten für den Einstieg als Hausarzt sowie Weiterbildungen für junge Hausärzte erweitert. Die Praxisassistenten dauern sechs Monate, in denen der Assistenzarzt das Handwerk des Hausarztes direkt unter Anleitung anwenden kann. Um die Attraktivität der Hausärzte zu steigern wird der Notfalldienst, welcher für Hausärzte verpflichtend ist, neu geregelt. Künftig soll der Notfalldienst in Zusammenarbeit mit den Gesundheitsversorgungsregionen geführt werden. Damit soll die zeitliche Belastung durch den Notfalldienst gesenkt werden.

➔ www.buendneraerzteverein.ch

Netzwerk für eine attraktivere Arbeitswelt im Tourismus

Die Tourismusallianz Graubünden, bestehend aus den Branchenverbänden Gastro-



Im Netzwerk «Next Generation Board» entwickeln Millenials die Arbeitswelt von morgen.

Foto: Marco Hartmann



nomie, Hotellerie und Bergbahnen, lancierte am 31. Januar das «Next Generation Board». Mit einem Netzwerk von engagierten jungen Fachkräften sollen die Arbeitsbedingungen in touristischen Betrieben auf die Bedürfnisse der jungen Generation ausgerichtet werden. In Workshops tauschten sich rund 80 Teilnehmende über ihre Arbeitswelt aus. Die junge Generation der Millennials wollen diese aktiv mitgestalten. Die Themen waren unter anderem Image der Branche, flexiblere Arbeitszeiten, Work-Life-Balance, Arbeitskultur, flachere Hierarchien sowie bezahlbaren Wohnraum für Arbeitnehmende. Eine neue Arbeitswelt in einem Betrieb zu schaffen ist ein langer Veränderungsprozess und harte Arbeit. Es ist jedoch auch eine Investition in die Zukunft, denn Mitarbeitende, die Freude an ihrer Arbeit haben, sind für den Tourismus unentbehrlich. Jeder Betrieb muss seinen eigenen Weg finden. Den Weg der Veränderung muss jeder Betrieb angesichts des Arbeitskräftemangels gehen, waren sich alle Teilnehmenden einig. Inspiriert wurde das Tourismus-Netzwerk

vom hausinternen Futura-Netzwerk der GKB, welches 2015 als Talentboard gestartet hat. Mit dem «Next Generation Board» der Tourismusallianz organisieren sich die jungen Berufsleute künftig selbst, suchen aus ihrer Perspektive Antworten auf die Herausforderungen ihrer Betriebe und erarbeiten eigene Lösungsansätze, die sie dann in ihrem Betrieb testen. Wichtig ist der Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedern des Netzwerks. Davon profitiert die gesamte Tourismuswirtschaft.

➔ www.gastrograubuenden.ch/next-generation-board

Fachkräfte in der Holzwirtschaft behalten

Am Jahrestreffen der Vorstandsmitglieder der Trägermitglieder von Graubünden Holz, welches am 24. Januar stattgefunden hat, stand der Arbeitskräftemangel in der Holzwirtschaft im Fokus. Vertreter der Branchen Forst, Holzindustrie, Holzbau und Schreiner haben sich zu den Gründen für den Fachkräftemangel und mögliche Lösungen aus-

getauscht. Die Branchenverbände sehen das primäre Problem nicht in der beruflichen Grundbildung, denn es gebe noch genügend Lernende in der Holzwirtschaft. Das Problem sehen sie in der Abwanderung von gut ausgebildeten Fachpersonen. Die Konkurrenz von anderen Branchen und den Gemeinden bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen seien eine wichtige Ursache für die Abwanderung. Im Rahmen eines Referats und einer Diskussionsrunde mit Stephan Boner und Pascal Huber (fundamensch GmbH) wurde das Thema attraktive Arbeitgeber aufgegriffen. Wichtig seien gemäss den Branchenvertretern flexible Arbeitsbedingungen und weniger Teilzeitarbeit. Die Holzunternehmer müssen die Freude und den Stolz am Beruf weitergeben, denn die Freude halte die Fachleute in der Branche, so der Tenor. Das Thema Ausbildung von Quereinsteigern, Image der Holzbranche aber auch die Frühförderung mittels einer Holzwoche analog zur MINT-Woche wurden besprochen.

➔ www.graubuendenholz.ch



EUGENIO
Einrichtungskonzepte

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

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)
- » Energieagentur der Wirtschaft (www.enaw.ch)
- » energo - Energieeffizienz für Gebäude (www.energo.ch)
- » PEIK (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



FÜHREND IM VERSICHERUNGS- BROKERAGE.

Ihr lokaler Versicherungsbroker für
KMU und öffentliche Institutionen.

assepro.com



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

CalandaComp GmbH | Bahnhofstrasse 1 | 7302 Landquart

Die Immobilienwirtschaft läuft in Graubünden auf Hochtouren

Die Zweitwohnungsinitiative und die Pandemie haben den Verkauf von Immobilien in Graubünden angekurbelt. Die Immobilientreuhänder sind stark ausgelastet und gefordert. Fachkräftemangel, hybride Verbandsweiterbildungen und bezahlbarer Wohnraum sind Themen, die den Verband beschäftigen.

sg. Die 65 Mitglieder des Branchenverbands «SVIT Graubünden» sind Unternehmen aus dem Bereich Immobilientreuhand. Der Leistungsbereich umfasst Tätigkeiten rund um Immobilien wie Bewertung und Verkauf, Vermietung, Bewirtschaftung, Begründung und Verwaltung von Stockwerkeigentum, Projektentwicklung, Bautreuhand und Facility Management.

Spezialisierte Fachpersonen sind gefragt

Die Immobilienfachleute sorgen für fachlich qualifizierte, transparente und korrekte Abwicklungen aller Immobilien-Treuhandgeschäfte. Die meisten Immobilientreuhänder steigen mit der KV-Lehre in den Beruf ein und spezialisieren sich danach weiter. In der Regel sind die Fachleute auf ein bis zwei Themen spezialisiert. Die Komplexität der Geschäfte und die Spezialisierung der Mitarbeitenden erhöht sich laufend. Die Präsidentin des Branchenverbands Flavia Brechbühl erklärt, welche Kompetenzen der Mitarbeitenden gefragt sind: «Man muss Freude am Umgang mit verschiedensten Menschen haben, geduldig und kompetent sein und lösungsorientiert agieren. Im Arbeitsalltag ist Flexibilität ein Muss – alle Termine im Griff haben und schnell auf Notfälle reagieren. Fachwissen im Mietrecht und im Bauwesen gehört dazu. Man muss wissen, wie alte und moderne Liegenschaften funktionieren. Dazu gehören auch technologisches Wissen rund um Smarthome und E-Mobilität.»

Hybride Weiterbildungen für alle Regionen

Der Verband engagiert sich für seine Mitglieder in der Politik. Brechbühl weist auf die Anfangszeit der Coronapandemie hin,



Die Überbauung «Pulvermühle» in Chur im Besitz der AXA Leben AG. Foto: Nicola Pitaro Fotografie

als zur Diskussion stand, ob überhaupt gezügelt werden darf. Dass dies unter Einschränkungen möglich war und Wohnungen gezeigt werden durften, ist auch dem Schweizerischen SVIT-Verband zu verdanken. Ein positiver Nebeneffekt dieser Zeit war der verstärkte Einsatz von 360-Grad-Videos für Besichtigungen von Liegenschaften und Wohnungen. Ebenfalls hat der Verband in dieser Zeit auf hybriden Unterricht für die angehenden Fachleute gesetzt. Damit erhalten auch in Graubünden alle Mitglieder den gleichen Zugang zu den Weiterbildungen. Diese sind angesichts des Fachkräftemangels wichtiger denn je, insbesondere bei den Immobilien-Bewirtschaftern und -treuhändern. Rege genutzt werden die Netzwerkveranstaltungen des Verbands.

Der Baupiek muss längst erreicht sein

Die Zweitwohnungsinitiative und die Coronapandemie haben die Nachfrage nach Immobilien in Graubünden gesteigert. Wie Brechbühl bestätigt, werden seit Beginn der Pandemie fast alle Immobilien in Graubünden sehr schnell verkauft. Alle Immobilientreuhänder seien sehr gut ausgelastet. Eigentlich müsste der Peak beim Bauen längst erreicht sein, es gehe aber immer weiter, so Brechbühl. Die Wohnungsnot in den Tourismusregionen ist auch bei den SVIT-Mitgliedern ein Thema. Brechbühl sagt, dass es aber auch Eigentümer gäbe, die darauf achten würden, dass Wohnungen zu «normalen» Preisen an Einheimische verkauft oder vermietet werden. Wichtig sei, dass das verfügbare Bauland der Gemeinden rasch

für Einheimische zur Verfügung gestellt werde. Auszonen von Bauland sind vermehrt ein Thema. Falls man sich dagegen wehren möchte, müsse meistens ein Anwalt hinzugezogen werden.

SVIT-Präsidentin Flavia Brechbühl

Die Begeisterung von Flavia Brechbühl für die Branche hält seit ihrer KV-Lehre bei einer Immobilienfirma an. Sie freut sich immer noch, wenn sie Wohnungen auf den Markt bringen und diese auch zeigen darf. «Der Abriss bis zur Erstvermietung von 148 Wohnungen an der Pulvermühle in Chur war für mich das Highlight», erzählt sie.



Über den Verband

1976 gegründet, zählt der Verband SVIT Graubünden heute 64 Mitglieder.

➔ www.svit.ch/de/svit-graubuenden



Kantonalvorstandssitzung im Zeichen des Arbeitskräftemangels

An der Kantonalvorstandssitzung vom 11. Januar 2023 in Klosters stand der Arbeitskräftemangel im Fokus. Brigitte Küng, Co-Geschäftsführerin des Wirtschaftsforums Graubünden, gab einen vertieften Einblick in die demografische Situation in Graubünden, die den Arbeitskräftemangel in den kommenden Jahren verschärfen wird. Graubünden als Randregion sei davon besonders betroffen. In der anschließenden angeregten Diskussion wurden verschiedene Massnahmen besprochen, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken; darunter die bessere Vereinbarkeit



Viktor Scharegg, Präsident BGV, Brigitte Küng, Co-Geschäftsführerin Wirtschaftsforum Graubünden, Jürg Kessler, Direktor FHGR, Maurus Blumenthal, Direktor BGV.

Einsetzung Berufsbildungskommission und Treuhand Suisse als neue Sektion

Die Berufsbildung ist einer der Schwerpunkte in der Arbeit des BGV. Um die Berufsbildung in Graubünden zu stärken und den Austausch und die Zusammenarbeit in der Berufsbildung zu fördern, hat der Kantonalvorstand die Einsetzung einer Berufsbildungskommission beschlossen. Ebenfalls zugestimmt hat der Kantonalvorstand dem Beitrittsgesuch des Verbands Treuhand Suisse Graubünden als neue Sektion des BGV. Damit umfasst der BGV nun 63 Sektionen bestehend aus regionalen Handels- und Gewerbevereinen sowie Branchenverbänden. Im Anschluss an die Kantonalvorstandssitzung fand die Eröffnung der dreitägigen Winterkonferenz des Schweizerischen Gewerbeverbands sgV

von Beruf und Familie, genügend Wohnraum, die Stärkung der Berufsbildung und Anreize, um Mitarbeitende auch nach dem ordentlichen Pensionsalter im Arbeitsleben zu halten. Gefordert sei auch der BGV, sich stärker für wirtschaftsfreundliche Rahmenbedingungen einzusetzen und Regulierungen und Bürokratie abzubauen. Ziel müsse es sein, dass sich die KMUs auf das Kerngeschäft fokussieren können. Im Hinblick auf die einzige Abstimmungsvorlage vom 12. März beschloss der Kantonalvorstand einstimmig die JA-Parole zum Bau des Campus der FHGR (S. 13). Die Vorlage für das «Jahrhundertprojekt» wurde von Jürg Kessler, Direktor der Fachhochschule Graubünden, vorgestellt.

statt. Wir sind stolz, dass Graubünden seit 1949 für diese wichtige und tolle schweizerische Veranstaltung von Wirtschaft, Gewerbe und KMU Gastgeber sein darf.



Eröffnung der Winterkonferenz des sgV in Klosters. Bild: sgv

Förderaktion «Energieberatung für Unternehmen»

Bei vielen Betrieben sind die Energiekosten gestiegen. Bereits durch einfache und kostengünstige Massnahmen kann Energie in vielen Betrieben gespart und somit die Kosten gesenkt werden. Eine externe Energieberatung hilft, den zu hohen Energiebedarf in einem Betrieb zu eruiieren und entsprechende Massnahmen zu definieren. Der BGV hat mit den Dachorganisationen der Wirtschaft Graubünden (DWGR) in Zusammenarbeit mit dem Kanton die Förderaktion «Energieberatung für Unternehmen» entwickelt. Neu erhalten Betriebe bei Energieberatungen einen Förderbeitrag von 50 Prozent der Beratungskosten bis maximal CHF 3000 pro Betrieb. Die Aktion ist bis Ende 2023 befristet.

➔ www.energie.gr.ch

Neues Mitgliederangebot: Krankentaggeld- und Unfallversicherung

Mitglieder-Vorteil

Dank der neuen Partnerschaft mit der SWICA profitieren die Mitglieder des BGV von Spezialkonditionen des grössten Krankentaggeldversicherers der Schweiz. Sie erhalten attraktive Prämien im Bereich Krankentaggeld- und Unfallversicherung. Ebenfalls profitieren insbesondere Kleinbetriebe bei der Online-Versicherungslösung «INTEGRA» von einer reduzierten Minimalprämie. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der SWICA steht den Kunden kostenlos zur Verfügung, unter anderem, um Mitarbeitende bei Krankheit oder Unfall im Arbeitsprozess zu behalten.

➔ www.kgv-gr.ch/vorteile



FIUTSCHER: Berufsmesse und Kampagne

Die Berufsmesse FIUTSCHER findet vom 15. bis 19. November 2023 in der Stadthalle in Chur statt. Bis Mitte Februar können sich die OdA sowie Weiterbildungsanbieter als Aussteller auf www.fiutscher.ch anmelden. Seit November 2022 läuft die neue FIUTSCHER-Kampagne auf Instagram und Tik-



tok (Profil [fiutscher.ch](https://www.instagram.com/fiutscher.ch)). Dabei geben 16 Lernende Einblicke in ihre Lehre als Detailhandelsfachmann, KV Treuhänder, Automatiker, Anlageführer, Dachdecker, Elektronikerin, PrA Assistent Betriebsunterhalt,

Landwirt, Fachfrau Betreuung, Interactive Media Designer, Coiffeur, Fachfrau Gesundheit, Zimmermann, Fleischfachfrau und Informatikerin.



BGV-Termine 2023

- Infoveranstaltung Beschaffungswesen am 29. März in Chur
- Fachtagung Berufsbildung am 10. Mai in Chur
- Delegiertenversammlung am 2. Juni in Churwalden
- KMU-Frauentagung am 27. Oktober
- Berufsausstellung FIUTSCHER 15. bis 19. November in der Stadthalle Chur

Diplomlehrgang Berufsbildner mit eidg. Diplom

Der Diplomlehrgang für Berufsbildner baut auf dem obligatorischen Berufsbildnerkurs auf. Die Kursteilnehmenden erweitern in zehn Ausbildungstagen ihre Kompetenzen als Berufsbildner und können ihre sozialen, fachlichen und methodischen Fähigkeiten weiterentwickeln. Zugelassen sind Teilnehmende, welche den obligatorischen Berufsbildnerkurs bereits absolviert haben. Der Lehrgang wird von GastroGraubünden organisiert und steht für Teilnehmende aller Branchen offen. Die Weiterbildungstage werden im Aus- und Weiterbildungszentrum von GastroGraubünden in Chur durchgeführt. Dabei können auch einzelne Kurstage besucht werden. Weitere Informationen und Anmeldung: www.gastrograubuenden.ch



Anmeldung Lehrgang KMU-Geschäftsfrau/-mann

Das Ziel des KMU-Lehrgangs ist es, den Teilnehmenden die Grundlagen für eine selbstständige Erledigung der administrativen und betriebswirtschaftlichen Arbeiten im Klein- und Mittelbetrieb zu vermitteln. Neben den theoretischen Grundlagen zeichnet der Praxisbezug diese Weiterbildung aus. Die Module des Lehrgangs umfassen Selbstmanagement, Marketing, Administration, Versicherungen, Recht, Kredite, Steuern, Finanzen, Lohn- und Personalwesen sowie Korrespondenz. Als Einstieg in den Lehrgang wird ein gemeinsames Wochenende am Kursanfang stattfinden. Der Lehrgang dauert von August 2023 bis Juni 2024, beinhaltet 164 Lektionen und findet jeweils am Dienstagnachmittag in Chur statt. Die Teilnehmenden erhalten das BGV-Zertifikat, wobei eine 80%-Anwesenheit vorausgesetzt wird. BGV-Mit-

glieder erhalten 20% Rabatt auf den regulären Preis. Die Anmeldung für den KMU-Lehrgang 2023/24 sowie weitere Informationen finden Sie unter www.kgv-gr.ch/kmu-lehrgang. Gerne steht Ihnen Sabina Wolf für Fragen zur Verfügung: wolf@kgv-gr.ch, Tel. 081 257 03 23.

Mitglieder-Vorteil



Die Absolventin Martina Brazerol-Bossi empfiehlt den KMU-Lehrgang: «Am besten hat mir der Austausch mit den Dozierenden und den Teilnehmenden gefallen. Wir konnten unsere Erfahrungen aus der Praxis einbringen und haben so einiges voneinander gelernt.»

Loetscher
& CO AG SCHIERS

**Schreinerei
Zimmerei
Fensterbau**

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

loetscher-holzbau.ch

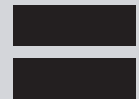


campus-fhgr.ch



zum neuen Campus der Fachhochschule Graubünden

Gredig + Partner AG
Treuhand Steuern Revision



DAMIT SIE IN SACHEN
STEUERN
NICHT INS RUDERN KOMMEN.



www.gredig-partner.ch

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

Mitglied TREUHAND | SUISSE
 Mitglied von EXPERTsuisse

Hilfskräfte zu Fachkräften machen

Aktuell herrscht in Graubünden auf allen Stufen ein Arbeitskräftemangel. Der Mangel an Arbeitskräften ist noch akuter bei gut ausgebildeten Berufsfachleuten. Die berufliche Grundbildung bietet mit dem «Berufsabschluss für Erwachsene» und dem «eidgenössischen Berufsattest (EBA)» geeignete Instrumente, um auch Hilfskräfte und Quereinsteiger besser zu qualifizieren.

Bl*. Diese beiden Ausbildungsmöglichkeiten in der beruflichen Grundbildung gibt es seit 2004. Sie haben sich in der Berufsbildung etabliert und leisten einen wichtigen Beitrag, um Arbeitnehmer beruflich zu qualifizieren. Von den rund 1700 Lehrabschlüssen in Graubünden im letzten Jahr entfallen 89 auf den EFZ für Erwachsene und 133 auf den EBA-Abschluss.

EBA als Berufseinstieg

Die zweijährige berufliche Grundbildung führt zu einem anerkannten eidgenössischen Berufsattest (EBA). EBA-Grundbildungen richten sich hauptsächlich an Personen mit praktischer Begabung. Sie eignen sich auch für Personen mit schulischen und sprachlichen Schwierigkeiten. Ebenfalls bietet die EBA-Ausbildung einen guten Berufseinstieg für Migranten, welche die Schulsprache für die EFZ-Ausbildung noch nicht genügend beherrschen. Im Vergleich zu den rund 180 EFZ-Berufen gibt es rund 60 EBA-Berufe. Die Branchenorganisation entscheidet über die Führung einer EBA-Ausbildung. Wie bei der EFZ-Ausbildung besuchen die Lernenden auch bei der EBA-Ausbildung die Berufsschule und überbetrieblichen Kurse. Die Lehrbetriebe bilden die EBA-Lernenden in der berufli-

chen Praxis gemäss Bildungsplan aus. Nach dem Abschluss kann eine drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung (EFZ) im gleichen Berufsfeld als verkürzte Lehre absolviert werden. Ein Viertel der Personen mit einem EBA-Abschluss gehen diesen Weg. Daher eignet sich die EBA-Ausbildung auch für Lernende, die am Anfang länger Zeit für den Einstieg in einem gewünschten Berufsfeld benötigen.

➔ www.berufsberatung.ch/dyn/show/2101

Berufsabschluss für Erwachsene

Für Erwachsene bestehen zwei Möglichkeiten einen Berufsabschluss zu erlangen, ohne die entsprechende berufliche Grundbildung (EFZ oder EBA) absolviert zu haben. Die erste Option ist die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung. Diese ist für alle Berufe möglich. Die Erwachsenen müssen dazu eine mehrjährige Praxiserfahrung (in der Regel 5 Jahre) im angestrebten Beruf nachweisen. Die Zulassung zur Prüfung erfolgt aufgrund eines Gesuchs beim Amt für Berufsbildung. Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in stehen dabei in der Regel in einem regulären Arbeitsverhältnis. Zur Prüfungsvorbereitung können diese Personen den Unterricht an einer Berufsfachschule sowie die überbetrieblichen Kurse (üK) besuchen. Die zweite Option ist die Validierung von Bildungsleistungen. Diese ist nur in ausgewählten Berufen möglich. Dabei erstellen Erwachsene ein umfassendes Dossier über bereits erworbene Kompetenzen. Fehlende Kompetenzen können durch Nachqualifikationen erworben werden. Das Verfahren dauert in der Regel mehrere Jahre und wird ebenfalls vom Amt für Berufsbildung geleitet.

➔ www.berufsberatung.ch/dyn/show/7193

«Viamia»: Berufliche Standortbestimmung für über 40-jährige

Auf dem Arbeitsmarkt werden gut ausgebildete Fachkräfte benötigt, die für Veränderungen im Arbeitsmarkt gerüstet sind. Es gilt die beruflichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Um die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten, muss die eigene berufliche Laufbahn aktiv gestaltet werden. Aus diesem Grund hat der Bund zusammen mit den Kantonen das kostenlose Beratungsangebot «viamia» entwickelt. In Graubünden wird «viamia» vom

Amt für Berufsbildung mit seinen acht regionalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen (BSLB) angeboten. In der Beratung wird eine berufliche Standortbestimmung vorgenommen. Neben der Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit werden Massnahmen zum Erhalt oder der Verbesserung der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit geplant. Neben der Beratung in den regionalen BSLB steht auch ein Onlineportal zur Verfügung. Das kostenlose Angebot richtet sich an Arbeitnehmer und steht allen über 40-jährigen im Kanton Graubünden wohnhaften Personen zur Verfügung, die keinen Anspruch auf vergleichbare Angebote der Sozialversicherungen oder der Sozialhilfe haben.

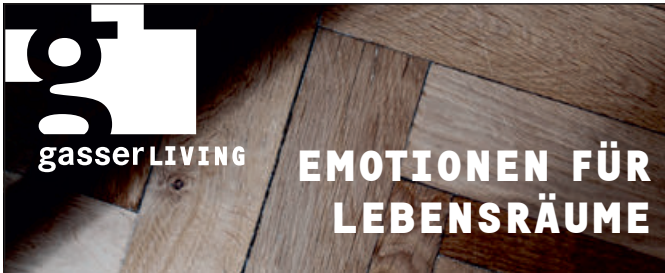
➔ www.viamia.ch



Sie sind über 40 Jahre alt?

*Der Artikel entstand in Zusammenarbeit mit dem Amt für Berufsbildung des Kantons Graubünden.





PARKETT

Barfussgeföhl: Was gibt es schöneres als ein Boden, der nicht nur Optisch ansprechend ist, sondern mit seiner reinen Haptik Herzen höherschlagen lässt?

Grosse Auswahl und Sonderanfertigungen nach Ihren Wünschen

Gasser Living bietet Ihnen eine grosse Vielfalt an unterschiedlichen Bodenbelägen. Auf Wunsch fertigen wir Parkett auch ganz nach Ihren Vorstellungen und kreieren damit ein einzigartiges Unikat.



Showroom + Kontakt:



gasserliving.ch

BMU
TREUHAND AG

Wir beraten Unternehmer.

CHUR THUSIS ST. MORITZ WITTENBACH

T 081 257 02 57

bmuag.ch

TREUHAND | SUISSE

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
info@rrt.ch

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 www.alsoft.ch

Digitalisierung und Automatisierung in der Schreinerei

Individuelle und massgeschneiderte Lösungen sind die Kernkompetenz der Schreiner Lanicca – ihr Motto ist entsprechend: «Sie haben die Idee, wir die Lösung.» Weil die Kunden online einkaufen und zu wenig gut qualifizierte Schreiner auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind, setzt der Inhaber Domenic Lanicca vermehrt auf Automatisierung und Digitalisierung. Die Kunden können ihre Möbel online selber individuell zusammenstellen und dank der CNC-Maschine hat er einen «Mitarbeitenden» mehr in der Werkstatt.

sg. Bereits als Kind bastelte Domenic Lanicca viel mit Holz. In der Oberstufe war für ihn schnell klar, dass er Schreiner werden wollte. Heute führt er die Schreinerei Lanicca mit sieben Mitarbeitenden in Chur. Sie sind aktuell sehr gut ausgelastet wie überall auf dem Bau. Die Kundenansprüche seien in den letzten Jahren gestiegen und Bauen mit Holz liege total im Trend, erzählt Lanicca. Die vielen Aufträge und zu wenig Personal verlangten von Lanicca neue Lösungen.

Möbel nach Mass online bestellen

Seit Dezember können Kunden nun auf der Website ihre Möbel nach Mass selber zusammenstellen. Von rund 99 verschiedenen Möbelvorlagen kann man sich inspirieren lassen und diese nach Mass individualisieren. Das Angebot richtet sich vor allem an die jüngere Generation, die ihre Möbel oft online bestellt. «Ein paar Aufträge haben wir dadurch bereits erhalten und sind ge-

spannt, wie es weitergeht», sagt Lanicca. Das Angebot soll aufgrund der Kundenwünsche weiterentwickelt werden. Der Möbel-Onlineshop ist ein Produkt eines Holzproduzenten mit den entsprechenden Schnittstellen, auch zu seiner neuen CNC-Maschine.

Anschaffung einer CNC-Maschine

Bisher wollte Lanicca immer in Mitarbeitende investieren anstatt in eine CNC-Maschine. Seit einem Jahr hat er nun aber auch eine CNC-Maschine im Betrieb stehen. Der Grund war, dass auch er, wie viele andere Betriebe im Kanton, Mühe hat, gut ausgebildete Mitarbeitende zu finden. «Die Maschine ersetze einen Mitarbeitenden, wenn sie ausgelastet ist», sagt Lanicca. Er hat eine vertikale CNC-Maschine angeschafft, die platzsparend ist. Die Bearbeitung erfolgt stehend und nicht liegend. Eine CNC-Maschine produziert die einzelnen Holzstücke aufgrund von digitalen Plänen und Daten voll automatisiert. Der Schulungsaufwand dauerte nur eine Woche und die Mitarbeitenden haben Freude, mit der Maschine zu arbeiten. «Ich hatte das Glück, dass sich alle Mitarbeitenden auf die Maschine eingelassen haben, ausser unser Mitarbeiter, der bald pensioniert wird. Für seine Situation habe ich vollstes Verständnis», führt Lanicca aus. Automatisierungspotenzial und der Einsatz von Maschinen sieht er künftig auf den Baustellen, auch um die Mitarbeitenden von den schweren Tragelasten wo möglich zu entlasten.

Bündner Holzkette hat Zukunft

Mit den Preisschwankungen und den Liefer Schwierigkeiten ist der Zeitaufwand in der Arbeitsvorbereitung gestiegen. Auch darum versucht Lanicca möglichst regional Holz einzukaufen. Je nach Holzart und Volumen sei dies aber schwierig. Vor zwei Jahren musste er rasch 14 m³ Arvenholz aus den Alpen für einen Grossauftrag für ein Hotelumbau beschaffen, was fast unmöglich war. Zudem gibt es fast keine Fertigprodukte und Halbfabrikate aus der



Domenic Lanicca vor der CNC-Maschine.

Schweiz. «Wir müssen wieder mehr Holz aus der Gegend nutzen und hier veredeln, um diese Abhängigkeiten zu umgehen», betont Lanicca.

Geschäftsführer und Schreiner zugleich

Lanicca ist selber gerne kreativ und entwickelt eigene Möbel. Die meisten Aufträge erhält er durch Mund-zu-Mund-Empfehlungen. Viele Aufträge fangen mit kleineren Holzarbeiten an, beispielsweise in Ferienwohnungen, danach folgen grössere Aufträge in deren Privathäusern und Villen. Auch als Geschäftsführer ist Domenic Lanicca in der Werkstatt und auf den Baustellen als Schreiner tätig. Geschäftsführung und Ausführung zu kombinieren macht ihm sichtlich Spass. «Ich bin Schreiner und bleibe Schreiner», schmunzelt er – daher möchte er auch nicht zu gross werden. Neben Holz ist Karate seine zweite Leidenschaft. In der Stilrichtung «Goju Kai» holte er diverse Medaillen an Europa- und Weltmeisterschaften, so den Weltmeistertitel im Jahr 2009 in Kapstadt. Heute trainiert er den Nachwuchs oder ist im Winter auf Skitouren anzutreffen.

Diese Serie stellt Mitgliedsbetriebe vor. Die Auswahl erfolgt zufällig.

Zur Lanicca AG

Gründungs jahr: 2014 (ehemals Schreinerei Kiebler)

Anzahl Mitarbeitende: 7

Fachrichtungen: Schreiner/in, Zimmermann/frau

➔ www.lanicca-ag.ch



WEITER BILDEN

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



Höhere Fachschule
Südostschweiz



BIM-Einsatz in der Praxis

Building Information Modeling (BIM) ist in der Planungs- und Baubranche in aller Munde. Aber wie sieht der Einsatz von BIM in der Praxis aus? Wir waren beim Unternehmen Ritter Schumacher Architekten zu Besuch und haben mit Geschäftsführer Markus Wolf und den beiden BIM-Spezialistinnen Martina Widmer und Alexandra Wolf gesprochen. Dabei haben wir erfahren, dass BIM mehr als eine Technikapplikation für die Planung ist.

sg. Wie hat sich BIM über die letzten Jahre bei Ritter Schumacher entwickelt?

Markus: Vor gut acht Jahren stellten wir einen BIM-Verantwortlichen ein und haben seitdem in diesem Bereich viel investiert. 2016 realisierten wir unsere erste komplette BIM-Planung und im 2020/21 unser erstes BIM-TO-FIELD-Projekt. Damit schafften wir den Sprung vom Zeichnerisch auf die Baustellen zu den Handwerkern. Die Verantwortlichen auf den Baustellen können alle Details via Tablet vor Ort abrufen und brauchen keine Papierpläne mehr. Planrevisionen werden ebenfalls digital vorgenommen. Letztes Jahr durften wir für die Schweizerische Post den Leitfaden für BIM-Planungen von Logistikgebäuden entwickeln. Auf dieser Grundlage bauen und betreiben sie nun künftig ihre Logistikgebäude wie die Paketverteilzentren.

Was sind die Vor- und Nachteile von BIM in der Praxis?

Martina: Rückblickend betrachtet, wurde in den letzten Jahren vor allem in die Technologie investiert. Anstatt die Planungsprozesse zu vereinfachen, wurde vieles komplizierter. Deshalb stehen Bauherren und Baufirmen dem Einsatz von BIM heute oft kritisch gegenüber: Mehr Planungszeit

und kaum spürbar bessere Qualität – diese Kritik hören wir im Alltag. Die wirkliche Stärke von BIM liegt nicht in der Technologie, sondern in der Zusammenarbeit aller Mitwirkenden. Bei BIM ist wichtig, dass alle Fachplaner und involvierten Ausführungsfirmen von Anfang an bei der Planung des virtuellen Modells dabei sind. Nur so kann man frühzeitig Schwierigkeiten und Fehler in der Planung vermeiden. Überraschungen und Umplanungen während des Baus werden damit auf ein Minimum reduziert. Wichtig ist, dass alle Beteiligten von der BIM-Methode profitieren, auch die Handwerker auf der Baustelle.

Konnten Sie beim BIM-Einsatz auch Zeit einsparen?

Alexandra: Für die Planung brauchten wir bis anhin insgesamt länger. Dies ist aber nicht der Technologie geschuldet, sondern der Arbeitsweise. Soll der Bauprozess in Zukunft effizienter, genauer und schneller werden, ist der richtige Einsatz der BIM-Arbeitsmethode wichtig. Weiter muss man bei der Planung viel langfristiger bis hin zum Facility Management denken. Heutzutage werden Häuser vielfach drei Mal gezeichnet, weil es immer wieder Änderungen gibt, was enorm Zeit braucht. Mit der richtigen BIM-Arbeitsweise wird es nur einmal virtuell gebaut, danach geht's auf die Baustelle und wird so umgesetzt, wie's auf dem Tablett zu entnehmen ist. Die Baumeister, die mit uns zusammenarbeiten, sind begeistert von den Möglichkeiten.

Wie sieht die Zusammenarbeit zwischen Planung und Bauen in der Praxis aus?

Alexandra: Bei einem aktuellen Bauprojekt haben wir es geschafft, die Unternehmer vom ersten Planungsschritt an direkt zu involvieren, damit diese ihre Perspektiven frühzeitig einbringen können. Für viele ist es ein sehr grosser Schritt, sich von den festgefahrenen Denk- und Handlungsmustern zu lösen. BIM erfordert am Anfang eines Projekts mehr Zeit, es ist aber eine Investition, die sich auszahlt. So sind bei diesem Beispiel die gewonnenen Vorteile,



Alexandra Wolf, Martina Widmer und Markus Wolf arbeiten mit BIM.

vor allem auf der Qualitäts-, Zeit- und Kostenschiene sehr erfreulich.

Was müssen BIM-Spezialisten können?

Markus: Man muss ein gutes Verständnis für Architektur, Bauprozesse und Technik haben. Was Alexandra und Martina beim Einsatz von BIM auszeichnet, ist die Weiterentwicklung von BIM, die Zusammenarbeit und die Kommunikation. Sie halten die Prozesse einfach und teilen ihr Wissen mit dem Team. Bauen war schon immer Teamarbeit, durch BIM erhält diese aber eine neue Dimension. Aus meiner Erfahrung haben Frauen einen sehr wertvollen Blickwinkel. Sie stellen die «lästigen» Fragen, die uns weiterbringen, denken langfristig und überwinden somit viele Hürden in dieser Pionierarbeit.

Zur Ritter Schumacher AG

1967 gegründet zählt das Unternehmen heute 90 Mitarbeitende in Chur, Vaduz und Zürich. Tätigkeitsfelder: Immobilien-Entwicklung, Architektur, Innenarchitektur, Landschaftsarchitektur, Baumanagement, Bauingenieure, Nachhaltigkeit, Green Real Estate, BIM-Management.

www.ritterschumacher.com

Erklär-Video:
Was ist BIM?




Zur Serie KMU goes digital

Mitgliederfirmen, die den Fokus auf die Digitalisierung setzen, können sich melden bei info@kgv-gr.ch.



Verlaufen im Dschungel der Weiterbildungen?

Wir haben den Gastro-Kompass in Richtung Zukunft für dich!

- 
- G1 GASTRO-GRUNDSEMINAR Wirtekurs
 - G2 GASTRO-BETRIEBSLEITER eidg. FA
 - ...über 20 modulare und berufsbegleitende Kurse für Hotellerie und Gastronomie.

Jetzt anmelden!

Pensionierung: Flexibilität und individuelle Lösungen sind gefragt

Bewährte Mitarbeitende will man möglichst lange im Unternehmen behalten. Angesichts des Arbeitskräftemangels ist das Interesse der Arbeitgeber gestiegen, Arbeitnehmer nach dem ordentlichen Pensionierungsalter weiter zu beschäftigen. Dabei gilt es einige Punkte, insbesondere im Bereich der Altersvorsorge, zu beachten, damit eine solche Weiterbeschäftigung erfolgreich verläuft. Flexibilität und individuelle Lösungen stehen dabei im Vordergrund.

Bl, Marco Schädler*. Offiziell ist genau definiert, wann das «ordentliche» Rentenalter erreicht ist. Neben dem Interesse der Arbeitgeber, Mitarbeitende darüber hinaus zu beschäftigen, möchten auch immer mehr Menschen ihre letzte Berufsphase individueller gestalten. Es gibt eine steigende Zahl von Unternehmer/-innen sowie Arbeitnehmer/-innen, die über das Pensionsalter hinaus weiterarbeiten – unter anderem, weil sie Freude an ihrer Arbeit haben. Es gibt jedoch im Bereich der Altersvorsorge einige Hürden und falsche Anreize, länger zu arbeiten, die zu kennen sind.

Individuelle Finanzplanung

Der Arbeitnehmer kann im Rahmen der Regelungen der Altersvorsorge individuell entscheiden, wann er aus dem Berufsleben austritt. Dabei spielen die finanziellen Gegebenheiten eine wichtige Rolle. Die Praxis zeigt, dass viele Arbeitnehmer damit überfordert sind. Diese treffen unrealistische Annahmen oder blenden das Thema ganz aus. Als Arbeitgeber darf man hier durchaus die Bereitschaft zur Beratung signalisieren und die Arbeitnehmer in dieser Übergangsphase unterstützen. Jeder Fall muss dabei individuell betrachtet werden. Dabei sind die Steuern, das Einkommen und die spätere Rente zu beachten. Die Regelungen für das Arbeiten über das ordentliche Rentenalter hinaus sind in den drei Säulen unterschiedlich. Beim Kalkulieren der individuellen Pensionierungsszenarien ist es vielfach sinnvoll, auf entsprechende Fachpersonen wie Treuhänder zurückzugreifen.

Eine saubere finanzielle Planung bietet eine verlässliche Grundlage, um mit einem Mitarbeitenden seine individuellen Pensionierungsszenarien zu besprechen. Eine schrittweise Teilpensionierung ist in der Regel vorteilhaft.

Jede Säule ist unterschiedlich

Grundsätzlich können die Renten in allen drei Säulen nach der Pensionierung hinausgeschoben werden. Dabei sind die Regelungen je nach Säule unterschiedlich. Wer über das offizielle Pensionsalter hinaus arbeitet, kann trotzdem schon AHV-Rente beziehen. Allerdings ist es neu auch möglich, den Bezug bis fünf Jahre hinauszuschieben, was dann zu einer etwas höheren Rente führt. Auf Einkommensteile, die über 1400 pro Monat resp. 16 400 Franken pro Jahr liegen, muss man auch nach dem ordentlichen Pensionsalter weiterhin AHV-, IV- und Erwerbersatz-Beiträge leisten. Auch den Bezug einer Rente aus der 2. Säule kann man, je nach Pensionskasse, bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres hinausschieben. Wichtig ist, dass man mit seiner Pensionskasse frühzeitig abklärt, ob nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters hinaus weiter Einzahlungen möglich sind und wie sich ein Aufschub auf die Höhe der Rente auswirkt. Auch die Säule 3a kann man über das ordentliche Pensionsalter hinaus weiterführen, wenn man erwerbstätig bleibt. Einzahlungen sind weiterhin vom steuerbaren Einkommen abzugsfähig. Fünf Jahre nach Erreichen des ordentlichen Pensionsalters muss man aber alle 3a-Vorsorgegelder bezogen haben.

Aktive Personalplanung lohnt sich

Als Arbeitgeber sollte man die Bedürfnisse im Hinblick auf die Pensionierung seiner Mitarbeitenden frühzeitig und proaktiv abholen. Je früher das Thema angegangen wird, desto mehr besteht auf beiden Seiten noch Spielraum, um verschiedene Szenarien durchzudenken und die Details zu regeln. Ein Ausstieg in Etappen über längere Zeit von beispielsweise 63 bis 68 Jahren kann für beide Seiten von Interesse sein. Der Ar-



Nach der Pensionierung weiter arbeiten zu können, kann für beide Seiten bereichernd sein. Foto: iStock Geber86

beitnehmer kann sein Pensum reduzieren und der Arbeitgeber kann eine bewährte Fachperson länger im Unternehmen behalten, um das Fachwissen über einen längeren Zeitraum an jüngere Mitarbeitende zu übergeben. Mit einer solchen Änderung ist vielfach auch der Wunsch des Arbeitnehmers verbunden, seinen Aufgabenbereich anzupassen. Vielleicht möchte eine erfahrene Führungskraft gegen Ende des Berufslebens vermehrt fachliche projektorientierte Arbeit leisten. Solche Änderungswünsche haben vielfach Vorteile für beide Seiten.

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

➔ www.treuhandswiss-gr.ch





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

**Für die beste
Zukunft aller Zeiten.**

gkb.ch/kmu

 **Graubündner
Kantonalbank**