

# Zum Bündner Jahrbuch 2013

Autor(en): **Hofmann, Silvia**

Objektyp: **Preface**

Zeitschrift: **Bündner Jahrbuch : Zeitschrift für Kunst, Kultur und Geschichte Graubündens**

Band (Jahr): **55 (2013)**

PDF erstellt am: **24.06.2024**

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# Zum Bündner Jahrbuch 2013

## Familienunternehmen in Graubünden

*Meine Grossmutter väterlicherseits war Posthalterin in Müstair. Sie gebar acht Kinder zu einer Zeit, als Begriffe wie Mutterschaftsurlaub, Teilzeitarbeit für Mütter, Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch völlig unbekannt waren. Den Postbetrieb führte sie einfach weiter, ab und zu wohl mit einem Baby auf dem Arm. Zunächst behalf sich die Familie mit einer Magd, später übernahmen die älteren, unverheirateten Töchter den Haushalt. Die Post als «Familienunternehmen»!*

*Typisch für dieses «Familienunternehmen» war, dass Geschäft und Familienwohnung in ein und demselben Haus untergebracht waren. Die Wege waren direkt und kurz, Arbeit und Privatleben gingen umstandslos ineinander über. Die Unternehmens-Porträts in diesem Jahrbuch zeigen, dass diese Lebensform auch in anderen Branchen verbreitet war – besonders eindrücklich bei der Erfinderfamilie Giger – und zum Teil heute noch ist.*

*Spannend zu lesen sind die Unternehmensporträts mit dem Blick einer Gleichstellungsbeauftragten. Die Geschäftsleitung, Chefin und Chef, erscheint als Paar mit unterschiedlichen Aufgaben, aber gleichwertiger Bedeutung und Verantwortung innerhalb des Betriebs. Da ist die Chefin die begnadete Verkäuferin an der Theke oder die geschickte Handwerkerin; dort ist der Chef der begeisternde Gästeanimator oder die treibende Kraft bei der Betriebsweiterung. Diese Realität kollidiert jedoch mit den traditionellen Rollenbildern, die noch in vielen Köpfen fest verankert sind. Wie viele Ehefrauen und Chefinnen von Familienbetrieben haben nicht schon erlebt,*

*dass sie am Telefon für «die Sekretärin» gehalten werden und nach dem «Chef» verlangt wird?*

*Familienunternehmen sind das Rückgrat der Volkswirtschaft. Für Graubünden ist dies geradezu charakteristisch, denn grosse Industriebetriebe gibt es in unserem Kanton nur ganz wenige. Unsere Wirtschaft stützt sich zu 99,6 Prozent auf die so genannten «KMU», die Klein- und Mittelbetriebe. Von den über 8600 Betrieben im Kanton sind fast 7500 «Mikro-Betriebe» mit einem bis neun Beschäftigten. Der grösste Teil dieser «Mikro-Betriebe», aber auch die etwas grösseren Unternehmen sind Familienunternehmen. Das heisst: Eine Familie besitzt und leitet den Betrieb. Übrigens befinden sich 88 Prozent der Schweizer Unternehmen in Familienhand.*

*Im wirtschaftlichen Wettbewerb können kleine Familienbetriebe einen Erfolgsfaktor ausspielen, der unerreicht ist: Dank ihrer geringen Grösse sind sie hoch flexibel und in der Lage, innert kurzer Zeit auf die speziellen Wünsche und Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden einzugehen. Beispielhaft sind dafür die zahllosen, familiär geführten Hotels wie die Betriebe der Samnauer Hangl-Familie.*

*Ein weiterer Erfolgsfaktor für KMU sind die Mitarbeitenden und ihre Qualifikation. Das familiäre Betriebsklima fördert ein hohes Engagement, und sehr oft sind es langjährige Mitarbeitende, die den Unternehmenserfolg ausmachen. Schon heute stehen KMU aber vor der nächsten Herausforderung: Es fehlt zunehmend an Fachkräften. Eine aktuelle Umfrage der Bank Crédit Suisse unter 1900 Schweizer KMU zeigt deutlich, dass die Attraktivität der Arbeitsbedin-*

gungen matchentscheidend ist. Damit ist nicht in erster Linie ein hoher Lohn gemeint; es sind Faktoren, die wenig oder nichts kosten. Das tolle Betriebsklima zum Beispiel oder familienfreundliche Arbeitszeiten und Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder der Mitarbeitenden. Gerade Familienbetriebe haben hier die Chance, gegenüber grossen Firmen zu punkten.

Die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann führt derzeit ein Projekt für KMU im Churer Rheintal durch (s. [www.stagl.gr.ch/KMU](http://www.stagl.gr.ch/KMU) in Aktion), das den Unternehmen die Möglichkeit bietet, ihre Familienfreundlichkeit zu optimieren und damit ihren wirtschaftlichen Erfolg zu stärken. Rund 700 Beschäftigte in neun Betrieben – und zwar Frauen und Männer – werden in den Genuss von Massnahmen kommen, die ihnen zum Beispiel die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Geplant ist ein weiteres Projekt mit Tourismusbetrieben in anderen Bündner Regionen. Ziel des Projekts ist es zu zeigen, dass Investitionen in die Familienfreundlichkeit eines Betriebs positive Auswirkungen auf den wirtschaftlichen Erfolg haben – und eben nicht einfach «Kosten-

faktoren» sind. Wie die ersten Erfahrungen zeigen, stösst das Angebot der Stabsstelle bei allen Beteiligten auf grosse Resonanz – offenbar ist es zum richtigen Zeitpunkt gekommen. Bereits gibt es weitere und grössere Unternehmen, die ihr Interesse angemeldet haben. Im Frühsommer 2013 werden die Ergebnisse des Pilotprojekts der Öffentlichkeit bekannt gemacht.

Familienunternehmen waren, wie die Beiträge in diesem Jahrbuch zeigen, schon immer innovativ. Mit attraktiven Arbeitsbedingungen werden sie das auch in Zukunft sein können. Ich bin davon überzeugt, dass die «alten Tugenden» der Familienbetriebe wie Flexibilität, die Nähe zu den Kundinnen und Kunden, besonders aber auch das familiäre Klima, die Verantwortung für die Mitarbeitenden und die individuelle Ausgestaltung der Arbeitsplätze auch zu den «modernen Tugenden» von erfolgreichen Unternehmen gehören.

Silvia Hofmann  
Leiterin der Stabsstelle  
für Chancengleichheit von Frau und Mann,  
Kanton Graubünden



# Gipser Kobelt AG

Isolationen  
Leichtbau  
Renovationen  
Stucco  
Verputzarbeiten