

# Tribune <sup>économique</sup>

Arbeitskräftemangel und  
steigende Löhne

Grosse Umfrage der Walliser KMU:  
Ihre Teilnahme ist entscheidend

DAS DOSSIER

## In welche Kreislaufwirtschaft steuert das Wallis?

Das Walliser Wirtschaftsmagazin

**U\AM  
WGV**

UNION VALAISANNE DES ARTS ET MÉTIERS  
WALLISER GEWERKEVERBAND

Nr. 59 • 4 - 2023 • 8200 Exemplare  
Fr. 6,50



# Sind alle Ihre Computer wirklich sicher?



***Der Walliser Verband der Versicherungs-  
generalagenten engagiert sich!***

**Kein KMU kommt ohne Computer aus, was Hacker ausnutzen. Sie versuchen, Ihre Daten zu stehlen und Sie zu erpressen. Die Existenz Ihres Unternehmens könnte davon abhängen!**

Mit über 500 Mitarbeitenden und 60 Auszubildenden sind die Generalagenturen der Walliser Versicherungsgeneralagenten in der Lage, Sie zu beraten und Ihnen einen massgeschneiderten Versicherungsschutz anzubieten. Ob Privatpersonen, Unternehmen oder öffentliche Körperschaften: Das Fachwissen unserer Spezialisten, unsere Treue und unsere geografische Präsenz im ganzen Kanton sind Garanten für Glaubwürdigkeit und Vertrauen. **Es ist an der Zeit, sich zu schützen!**

**Sichern Sie Ihr Vermögen, wir informieren Sie!** [www.cvaga.ch](http://www.cvaga.ch) / [info@cvaga.ch](mailto:info@cvaga.ch)

Die 1940 gegründete **Walliser Verband der Versicherungsgeneralagenten** (WVG) zählt derzeit 18 Mitglieder aus 9 Versicherungsgesellschaften.

Wir beteiligen uns aktiv an der Entwicklung des Kantons Wallis, indem wir unsere Kompetenz, unsere Beratung und unser Know-how im Versicherungsbereich sowohl den politischen Behörden (Kanton und Gemeinden), den Unternehmensleitern (vom Selbstständigen über KMU bis hin zum multinationalen Unternehmen) als auch den Privatpersonen zur Verfügung stellen.

**Wenn Sie Beratung brauchen, sind wir gerne für Sie da!** [www.cvaga.ch](http://www.cvaga.ch) / [info@cvaga.ch](mailto:info@cvaga.ch)



EDITORIAL

KINDERGELD

# Der Staatsrat täuscht das Parlament und die Arbeitgeber in diesem Kanton



**Marcel Delasoie**  
WGV-Generalsekretär

2009 stimmt der Grosse Rat einer substanziellen Erhöhung der Kinderzulagen zu, die 75 Franken über dem auf Schweizer Ebene festgelegten Betrag liegen. Zu diesem Zweck wird ein Arbeitnehmerbeitrag von 0,3 % eingeführt, um eine solidarische Beteiligung aller Arbeitnehmer zu erreichen. Das Prinzip der Kostenteilung für alle Zulagen, die über die auf Schweizer Ebene festgelegten Mindestbeträge hinausgehen, wird akzeptiert, da es nicht ausschliesslich Aufgabe der Arbeitgeber ist, eine Geburtenpolitik des Kantons zu finanzieren.

Im Jahr 2022 stimmt der Grosse Rat erneut einer Erhöhung der Kinderzulagen um 30 Franken zu. Der Grundsatz der Kostenteilung wird bestätigt (Artikel 25,5 AGFamZG unverändert). Es war vorgesehen, dass alle Arbeitnehmer einen Teil dieser erneuten Erhöhung durch einen zusätzlichen Beitrag von 0,12 % finanzieren, während die Arbeitgeber den Rest übernehmen sollten. Die Beiträge der Walliser Arbeitnehmer stiegen somit auf 0,42 %, d. h. 0,30 %, die bei der letzten Revision 2008 nach demselben Prinzip vereinbart worden waren, und 0,12 % dieser neuen Revision. Da das Inkrafttreten dieser Revision schliesslich im Dezember 2022 beschlossen

wurde, änderten die Kassen ihren Satz für 2023 nicht, da die Reserven dies zuliessen.

## Im Oktober 2023, und unter Missachtung:

- der Grundsatzentscheidungen des Grossen Rates, dass die Arbeitnehmer einen Teil der zusätzlich gezahlten Zulagen übernehmen sollen. Zunächst 0,3 % bei der ersten Revision, dann 0,12 % bei der Revision 2022, also insgesamt 0,42 %,
- der Arbeitgeber des Kantons, die sich auf das gute Beispiel des Staatsrats stützten und den Kompromiss der letzten Revision akzeptierten, hat der Staatsrat einseitig beschlossen, die Arbeitnehmerbeteiligung für 2024 von 0,42 % auf 0,17 % (d. h. - 0,25 %) zu senken.

**Dem Staatsrat bei der Festlegung des Beteiligungsanteils das Vertrauen zu schenken, in der Überzeugung, dass er den Willen des Gesetzgebers respektieren wird, war ein Fehler.**

All dies geht wieder einmal zu Lasten der Arbeitgeber im Kanton, die vom Staatsrat betrogen werden und einen höheren Anteil der Kinderzulagen übernehmen müssen, die zu den höchsten des Landes gehören. Entscheidungen dieser Art tragen dazu bei, dass das Wallis in Bezug auf Attraktivität seines Wirtschaftsstandorts immer den letzten Platz in den Ratings einnimmt. Dem Staatsrat bei der Festlegung des Beteiligungsanteils das Vertrauen zu schenken, in der Überzeugung, dass er den Willen des Gesetzgebers respektieren wird, war ein Fehler, wenn man bedenkt, dass dieses Departement in sozialistischer Hand ist. Aber um diese Entscheidung genehmigt zu bekommen, musste der zuständige Staatsrat immerhin auf die Unterstützung von zwei seiner Regierungskollegen zählen...! ■

# Adventszauber Brig-Glis

**Chrischhindlimärt 2023**

Adventszauber  
**24. November – 24. Dezember 2023**

Weihnachtsstimmung auf dem Stadtplatz  
**Schlittschuhbahn &  
Glühweinhäuschen** «mit Verpflegung»

**Sonntags-Shopping**

Freitag, 8. Dezember  
13.00 Uhr bis 17.00 Uhr

Sonntag, 17. Dezember  
13.00 Uhr bis 17.00 Uhr

**Chrischhindlimärt  
07. – 10. Dezember 2023**

Stadtplatz Brig & Furkastrasse

**47 MARKTHÄUSCHEN**

Handwerk, Kinderanimation, Kinder-Karussell,  
Kerzenziehen, musikalische Unterhaltung,  
Verpflegung und vieles mehr ...



ZUM PROGRAMM



Freundlich ladet ein OK-Adventszauber,  
Stadtgemeinde Brig-Glis, Gewerbe & Tourismus



## INHALT



**Die Umfrage**  
Ihre Teilnahme ist  
entscheidend  
Seiten 7



**Das Dossier**  
In welche  
Kreislaufwirtschaft  
steuert das Wallis ?  
Seiten 11-13



**Im Scheinwerferlicht**  
Arbeitskräftemangel und  
steigende Löhne  
Seiten 15-17

### Mitglieder

Hat das überarbeitete GBB sein Ziel  
verfehlt ?

S. 6

### Rechtschronik

Mediation, eine wirksame Alternative  
für KMU

S. 8-9

### Gesamtarbeitsverträge

GAV: Ein Faktor für Stabilität und  
Wohlstand

S. 18-19

### Reportage

Der Holzbau schreitet im Wallis in  
seinem eigenen Tempo voran

S. 20-21

### Ausbildung

Lehrling zum Automobil-Mechatroniker  
KBBF: Ein Fonds, der die Ausbildungsbetriebe  
und die Berufsförderung unterstützt!

S. 23

S. 24-25

### Praktische Infos

Agenda

S. 26





## HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE

# Hat das überarbeitete GBB sein Ziel verfehlt?

Heute müssen Gastwirte, die über eine Betriebsbewilligung verfügen oder eine solche beantragen, ihre finanzielle Situation offenlegen, um weiter wirtschaften zu können. Eine Verschärfung, die GastroValais bedauert. Eine erneute Revision des Gesetzes ist nicht ausgeschlossen.

**Yannick Barillon**  
*PR-Journalistin*

„Mit dem alten Gesetz konnte ein Cafetier Restaurateur in einem Bezirk für insolvent erklärt werden und in einer anderen Gemeinde eine neue Betriebsbewilligung einreichen, ohne seine finanzielle Situation zu belegen. Dies führte zu einem schlechten Image der Branche“, erklärt André Roduit, Präsident von GastroValais. Aus diesem Grund reichte er 2018 zusammen mit Steve Delasoie, David Crettenand und Stéphane Pont im Grossen Rat eine Motion ein, um das Gesetz über die Beherbergung, die Bewirtung und den Kleinhandel mit alkoholischen Getränken (nachfolgend: GBB) zu revidieren.

Nach COVID behandelt, wurde die Motion angenommen und das Gesetz überarbeitet. Seit September 2022 darf ein Gesuchsteller nur noch wirtschaften, wenn er unter anderem bestätigt, dass in den vorangegangenen fünf Jahren keine unbezahlten Verlustscheine ausgestellt wurden.

## Eine Verhärtung und ein unglückliches Missverständnis

Dennoch ist André Roduit mit der neuen Norm nicht zufrieden: „Was einige unserer 1670 Mitglieder verärgert hat, ist die Tatsache, dass sie auf alle ehemaligen Gastwirte angewendet wird, die bereits eine Bewilligung haben. Das hat Kosten verursacht und für Unverständnis gesorgt“. Der Präsident von GastroValais spricht von einem Missverständnis: „Wir haben uns nicht vorstellen können, dass unser Antrag rückwirkend angewendet wird, nur die neuen Betreiber hätten unserer Meinung nach betroffen sein sollen.“ Die Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit (DIHA) überwacht die von den Gemeinden ausgestellten Betriebsbewilligungen und sorgt dafür, dass das Gesetz korrekt eingehalten wird. Laurent Léger, Leiter der Sektion Handel Patente und Arbeitskräfte der DIHA, antwortet: „Artikel 7 des GBB sieht vor, dass die Gemeinde die Betriebsbewilligung entziehen muss, wenn der

Inhaber die gesetzlichen Bedingungen nicht oder nicht mehr einhält.“ Für ihn: „Es war wichtig, dass sich die Behörde, die eine Bewilligung erteilt oder entzieht, auf ein klares Dokument stützen kann, nämlich den Verlustschein.“ Daher lehnt er ein Rückschritt ab, der die Rechtssicherheit in Frage stellen würde. Die 3500 erfassten Betriebe müssen jederzeit gesetzeskonform sein. „Wir hatten die Gemeinden mit einer Übergangsfrist bis Ende August 2023 informiert, um das Gesetz umzusetzen.“ Aufgrund des durch diese Kontrolle verursachten administrativen Mehraufwands war ein Monitoring möglicher Schliessungen noch nicht möglich. Diese Frist wurde bis Ende März 2024 verlängert.

**„Es war wichtig, dass sich die Behörde, die eine Bewilligung erteilt oder entzieht, auf ein klares Dokument stützen kann, nämlich den Verlustschein.“**

*Laurent Léger vom SICT*

## Lockerung der Anwendung nicht ausgeschlossen

André Roduit möchte wissen, wie viele Betriebe die aktuellen Bedingungen nicht einhalten. Der Staat ist noch nicht in der Lage, darauf zu antworten. Laurent Léger versichert, dass er als Aufsichtsbehörde auf Anfrage eingreifen könnte, wenn eine Gemeinde das Gesetz nicht durchsetzen würde, indem sie ein Betrieb offenlässt, das die Betriebsbedingungen nicht mehr erfüllt. Derzeit werden Gespräche geführt, um zu einer weniger strengen gesetzlichen Anforderung zurückzukehren, die Ausnahmen beinhalten würde. Die Idee ist, der Gemeinde, die die Bewilligung erteilt, einen Ermessensspielraum einzuräumen, indem sie die Möglichkeit hat, die finanzielle Situation des Gesuchstellers trotz Verlustscheinen gesamthaft zu betrachten. Eine neue Motion wurde in diesem Sinne eingereicht. Die Angelegenheit wird weiterverfolgt. ■



Fédération des  
Entreprises  
Romandes  
Valais (FER-Vs)

**UVAM  
WGV**  
UNION VALAISANNE DES ARTS ET MÉTIERS  
WALLISER GEWERBEVERBAND

GROSSE UMFRAGE DER WALLISER KMU

# Ihre Teilnahme ist entscheidend

Zu Beginn einer neuen Legislaturperiode in den eidgenössischen Räten hat sich der WGV mit der FER Valais zusammengeschlossen, um eine grosse Umfrage bei den Unternehmen unseres Kantons durchzuführen. Wir laden Sie daher herzlich ein, an dieser Umfrage teilzunehmen und die nebenstehende Umfrage gut aufzunehmen.



## Tribune économique

Als aktives Mitglied des WGV kann unser Verband von den Ergebnissen profitieren, die sich aus Ihren Antworten auf diese Umfrage ergeben. Dies wird uns ermöglichen, in aller Vertraulichkeit Ihre konkreten Anliegen und Ihre Situation in Bezug auf Themen, die sich direkt auf Ihre Aktivitäten auswirken, zu erfahren. Deshalb zählen wir auf Ihre wertvolle Teilnahme.

Der Datenschutz ist ein wesentlicher Punkt in dieser Studie. Aus diesem Grund haben wir die HES-SO Wallis beauftragt, diese Umfrage neutral und unabhängig durchzuführen. Die für die Analyse der Ergebnisse übermittelten Daten werden anonymisiert und die Rohdaten vernichtet.

Wir bitten Sie um Ihre Mitarbeit, indem Sie an

**Wir können in aller Vertraulichkeit  
Ihre konkreten Anliegen und Ihre  
Situation angesichts von Themen,  
die sich direkt auf Ihre Aktivitäten  
auswirken, kennen lernen.**

unserer Grossen Umfrage der Walliser KMU teilnehmen, über den folgenden Link: [www.uvam-vs.ch/de](http://www.uvam-vs.ch/de) oder durch Scannen des obenstehenden QR-Codes. **Es handelt sich um einen Online-Fragebogen, dessen Ausfüllen etwa 15 Minuten in Anspruch nimmt. Die Umfrage endet am 30. November 2023. ■**

# Mediation, eine wirksame Alternative für KMU

**Sind Sie mit einem Streitfall in Ihrem Unternehmen konfrontiert? Konflikte mit einem Angestellten oder Lieferanten, Probleme mit der Einhaltung von Verträgen oder Spannungen bei der Übergabe eines Familienunternehmens: Mediation kann eine wirksame Alternative sein.**

**Yannick Barillon**

*Juristin und PR-Journalistin*

KMU sind potenziell mit zahlreichen Rechtskonflikten konfrontiert, denen die Arbeitgeber oft hilflos gegenüberstehen: Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht, Wettbewerbsrecht, Handels- oder Vertragsstreitigkeiten. Die Parteien warten oft zu lange, bevor sie reagieren.

Sylvie Borgognon ist Juristin und Mediatorin FSM, im Rahmen von Corporate Health Services (CHS), die von der Vaudoise Services SA entwickelt wurden: „Je früher man eingreift, desto besser.“ Sie erklärt, dass „immer mehr Konflikte aus strukturellen Problemen entstehen. In einigen grossen Unternehmen mit geteilten Verantwortlichkeiten gibt es keine Entscheidungsbefugnis mehr.“ Als Priorität fordert sie die Unternehmen auf, Reibungspunkte frühzeitig zu erkennen, um eine Konfliktsituation nicht eskalieren zu lassen.

## **Schneller, billiger und vertraulich**

Gemäss dem Sprichwort: Eine gute Einigung ist besser als ein schlechter Prozess. Mediation ist ein freiwilliger Prozess zur Bewältigung und Lösung von Konflikten. Die Parteien versuchen, die Kommunikation wiederherzustellen und mit Hilfe eines Mediators oder einer Mediatorin, der oder die nicht dem Gerichtswesen angehört, eine Einigung zu erzielen. Es gibt keine Anwälte, keine Gerichte und keine Zurschaustellung von Spannungen. Sylvie Borgognon meint: „Die Mediation bietet Diskretion, um seine schmut-

zige Wäsche zu waschen, was den Ruf eines Unternehmens schützt.“ Sowohl der Mediator als auch der Anwalt sind im Übrigen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Dieses vertrauliche Verfahren spart auch Zeit und bewahrt Geschäftsbeziehungen. Die Mediation ist schneller als ein Gerichtsverfahren und kostet weniger. Der durchschnittliche Stundensatz für einen Mediator beträgt 160 Franken. „Bei CHS arbeiten wir zu zweit, ein Mann und eine Frau. Wir rechnen mit zwei Vorbereitungssitzungen, um die Relevanz einer Mediation zu evaluieren, und dann mit vier bis fünf anderthalbstündigen Sitzungen, bevor das Abschlussgespräch mit dem Auftraggeber stattfindet“, erklärt die CHS-Spezialistin. Ihrer Meinung nach ist dieses Instrument zur Konfliktlösung auch effizienter und menschenfreundlicher: „Jeder wird dazu gebracht, sich selbst zu hinterfragen und gemeinsam über eine Lösung nachzudenken, am Ende gewinnen beide Parteien.“

**„Die Mediation bringt Einsichten für Situationen hervor, die auf den ersten Blick festgefahren erscheinen.“**

*Maude Michaud*

## **Ist mein Streitfall „mediationsfähig“?**

Beim Erstkontakt geht es darum, sich anzuhören, welche Bedürfnisse das Unternehmen angesichts eines Konflikts hat. Zunächst werden alle Beteiligten einzeln getroffen. „Das Ziel ist es zu analysieren, ob die Mediation einen Mehrwert bringen kann oder nicht, es geht weder um geschäftliche Belange noch um eine Garantie für eine Lösung“, erklärt Sylvie Borgognon. Die Mediabilität eines Streitfalls wird durch mehrere Kriterien bestimmt. Zunächst einmal ist eine freiwillige Basis erforderlich. Jede Partei muss von der Sinnhaftigkeit des Vorgehens überzeugt sein und darf keine Bedenken wegen eines hierarchischen Verhältnisses haben. Maude Michaud arbeitet im Rektorat der Fachhochschule Westschweiz (HES-SO). Sie berichtet: „In meiner Rolle als Personalverantwortliche habe ich oft darauf geachtet, un-



abhängig vom Kontext so früh wie möglich eine Mediation in Anspruch zu nehmen, um strukturelle Konflikte zu lösen, die in zwischenmenschliche Konflikte gemündet hatten. Ich habe festgestellt, dass es manchmal Zeit braucht, bis die Menschen diesen Schritt akzeptieren.“

Die Mediatorin von CHS erläutert: „Wir begleiten einen Dialog von Person zu Person, Vertrauen zählt, um das Gleichgewicht wiederherzustellen.“ Die Ziele werden dann von den Parteien selbst festgelegt, mit der Möglichkeit, sie weiterzuentwickeln. Wenn die Ziele bereits im Vorfeld unrealistisch sind, ist die Mediation sinnlos.

### Die wichtigsten Schritte zu einer Einigung

Das Rad von Thomas Fiutak definiert konkret die Schritte für eine effektive Mediation. Zunächst geht es darum, „das Was und das Warum“ zu klären“, erklärt Sylvie Borgognon: „Es geht darum, eine Einigung über die Meinungsverschiedenheit zu finden, man beschreibt die Fakten.“ Dann folgt das Ausdrücken der Emotionen jeder Partei, um das Problem nach aussen zu tragen. Eine Art Katharsis, die für den weiteren Verlauf der Mediation unerlässlich ist. Nach diesem Stadium kann man gemeinsam ein Brainstorming über mögliche, innovative oder alternative Lösungen einleiten. Am Ende dieser Schlüsselphasen legen die Parteien konkret ihre Vereinbarung und einen Aktionsplan fest, der für sie Sinn macht. Er wird ihnen als Referenz dienen. Maude Michaud teilt ihre Erfahrung: „Mein Ziel in der Personalabteilung war es immer, die Menschen mit Respekt und Würde zu behandeln, und das habe ich in allen Mediationsverfahren, die ich durchlaufen habe, wiedergefunden. Je nach den Protagonisten und ihrem Willen, Fortschritte zu machen, dauerte der Prozess im Durchschnitt zwischen drei und sechs Monaten.“ Sie kommt auf den Erfolg der Mediation zurück: „Wir haben den Konflikt nicht jedes Mal gelöst, aber in der Regel wurde eine Lösung gefunden, mit einem Wechsel der Funktion

oder der hierarchischen Beziehung und oft mit parallelen Massnahmen.“

Für Sylvie Borgognon ist der Misserfolg praktisch gleich null: „Man erreicht fast immer eine Einigung, die Empfindlichkeiten verschieben sich und die Personen stellen sich in Frage.“ Maude Michaud meint: „Die Mediation ist kein Selbstzweck, aber sie bringt Einsichten für Situationen hervor, die auf den ersten Blick festgefahren erscheinen.“ ■

## WEITERE INFORMATIONEN

Corporate Health Services:  
[info@corporatehealthservices.ch](mailto:info@corporatehealthservices.ch)  
[www.corporatehealthservices.ch](http://www.corporatehealthservices.ch)

Schweizerischer Verband für Mediation:  
[www.mediation-ch.org](http://www.mediation-ch.org)

Groupement Pro Médiation:  
[www.mediation.ch](http://www.mediation.ch)

Walliser Verband für Mediation:  
[avdm.ch](http://avdm.ch)

Raum für Mediationen:  
[www.mediation-valais.ch](http://www.mediation-valais.ch)



*Durch Mediation können Konflikte gelöst werden, wobei jede Partei respektiert wird.*

# 31. Natischer Adventsmarkt

30. November bis  
03. Dezember 23

[www.advent-naters.ch](http://www.advent-naters.ch)

## Hauptsponsoren



## Co-Sponsoren



Donnerstag, 30.11.23 | 17.00 – 21.30 Uhr

18.00 Uhr Eröffnungsfeier mit den Jagdhornbläser Bortelhorn  
18.45 Uhr Natischer Singvögel: „Der Kleine Prinz“, musikalische Erzählung  
20.00 Uhr **Bullseye**

Freitag, 01.12.23 | 17.00 – 21.30 Uhr

18.00 Uhr Laternenumzug mit Tambouren, Nikolaus und Schmutzli  
20.00 Uhr **eifachBen**

Samstag, 02.12.23 | 13.30 – 21.30 Uhr

14.30 Uhr Anna Luisa Bortis  
15.30 Uhr Tanzschule dTn (Kinder)  
16.30 Uhr Tanzschule dTn (Teenager und Erwachsene)  
17.30 Uhr Jodlermesse mit Bärzona4 in der Pfarrkirche  
20.00 Uhr **Debby**

Sonntag, 03.12.23 | 10.30 – 17.00 Uhr

11.45 Uhr Unterhaltung mit den „Jodlerkids Birgisch / Mund“ und „LOLAS“  
13.00 Uhr Tambouren und Pfeiferverein, Naters  
14.00 Uhr **Die Grosse Show mit den „Schwiizer Kiddies“**  
15.30 Uhr Danceaway-Advanced (TV Naters)

Täglich Nostalgie-Kinder-Karussell

### Samstag

14.00 – 18.00 Uhr Kinderbasteln / Kinderschminken (Eintritt CHF 5.00 pro Kind | ab 4 Jahren | Werkzimer, Schulhaus Ornavasso)  
13.30 – 16.30 Uhr Kasperli-Theater (Eintritt CHF 3.00 pro Kind | (stündlich) Medienraum, Schulhaus Ornavasso)

### Sonntag

13.00 – 16.00 Uhr Kinderbasteln / Kinderschminken (Eintritt CHF 5.00 pro Kind | ab 4 Jahren | Werkzimer, Schulhaus Ornavasso)  
13.30 + 14.30 + 15.30 Uhr Kasperli-Theater (Eintritt CHF 3.00 pro Kind | Medienraum, Schulhaus Ornavasso)



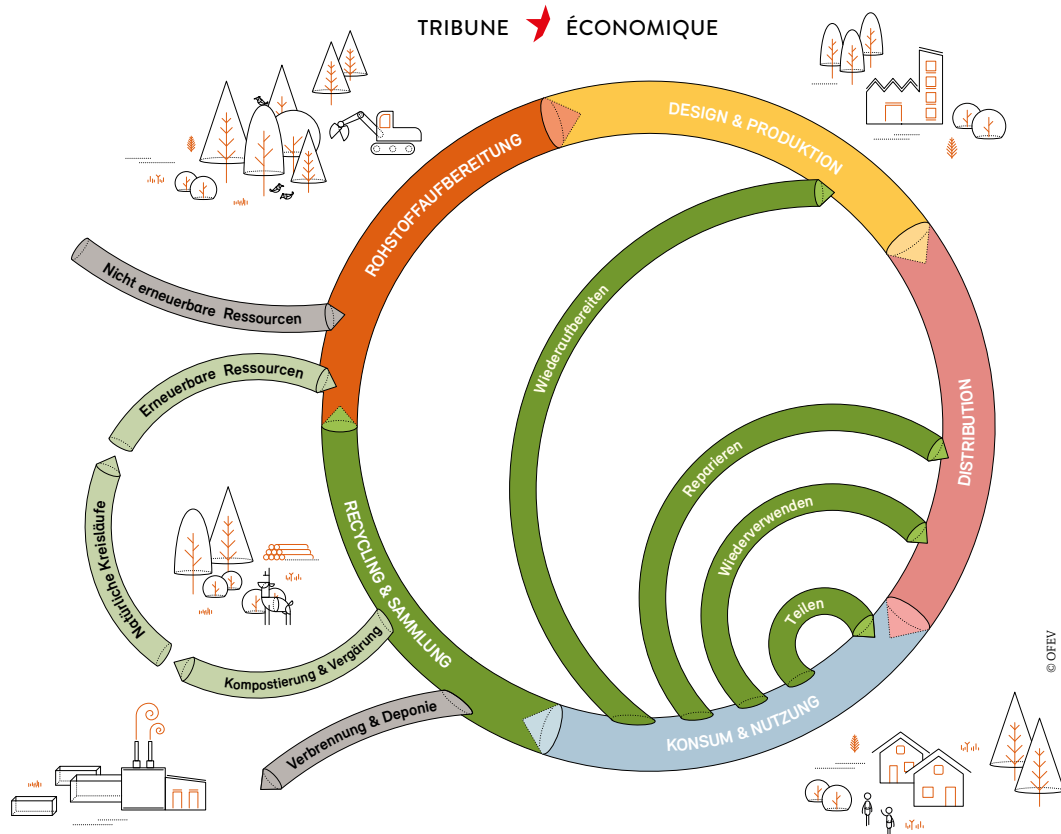


# In welche Kreislaufwirtschaft steuert das Wallis?

Vorhandenes aufwerten, Ressourcen schonen und unseren Abfall reduzieren. Alle reden vom Tugendkreis der Kreislaufwirtschaft, aber wer setzt was in die Tat um? Im Wallis ist der Wandel in vollem Gange. Wenn der Staat die Rahmenbedingungen schafft, ist das eine Chance für die Unternehmen.

**Yannick Barillon**  
*PR-Journalistin*

„Die Schweiz ist nur zu 7 % zirkulär“, so Circular Economy Switzerland. Laut seinem Bericht 2023 stammen nur 6,9 % der heute verwendeten Rohstoffe aus sekundären Ressourcen wie Wiederverwendung und Recycling, was einem Defizit an Zirkularität von 93 % entspricht. Wir befinden uns also noch in den Kinderschuhen einer Kreislaufwirtschaft. Das Potenzial für Veränderungen und Innovationen ist daher immens. Doch wovon sprechen wir eigentlich? Die Kreislaufwirtschaft ist viel mehr als nur Recycling. Es ist eine Wirtschaft, in der Ressourcen innerhalb möglichst geschlossener Kreisläufe verwaltet werden. Produkte, Energie und Materialien bleiben im Kreislauf. Wie wird das erreicht? Indem man die „10 RE“ anwendet, die zu den wichtigsten Massnahmen gehören: ablehnen, reduzieren, wiederverwenden, recyceln, der Erde zurückgeben. Eine gesetzliche Grundlage ist ein notwendiger Ausgangspunkt für den Übergang von einer linearen Wirtschaft zu einer Kreislaufwirtschaft. Gute Rahmenbedingungen erleichtern den Übergang, indem sie den Akteuren in der Wirtschaft die Mittel zur Veränderung vermitteln. →



## → Die Agenda 2030 des Kantons Wallis

Ausgehend von den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, die von der Eidgenossenschaft bis 2030 übernommen wurden, hat der Walliser Staatsrat seine eigene Strategie ausgearbeitet. Er wird dabei von der FDDM, der Stiftung für die nachhaltige Entwicklung der Bergregionen, begleitet. Die Agenda 2030 des Kantons hat zehn relevante Themenfelder definiert, die bereits mit Projekten für eine kreislaforientiertere Wirtschaft konkretisiert werden. Diese Projekte, die von den Dienststellen der Kantonsverwaltung getragen werden, sollen die Entstehung bewährter Praktiken fördern, die sich positiv auf die wirtschaftliche, soziale und ökologische Nachhaltigkeit auswirken. Was die Gesetzgebung betrifft, so hat der Walliser Grosse Rat in diesem Frühjahr in erster Lesung das Klimagesetz gebilligt, das ehrgeiziger ist als das Bundesgesetz, indem es in Art. 2 ein Ziel für die CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2024 festlegt. Ein anfänglicher Klimafonds von 150 Millionen sieht die Finanzierung von Projekten Dritter vor, insbesondere von Unternehmen, Vereinen oder natürlichen Personen, und die darauf abzielen, die Ziele des Gesetzes zu erreichen. Eine zweite Lesung ist für den Herbst geplant.

### Ein neuer Kantonale Abfallbewirtschaftungsplan (KABP)

Auch die Dienststelle für Umwelt des Kantons Wallis, die DUW, ist eine Vorreiterin. Ihr Sektionschef für Oberflächengewässer und Abfälle, Thierry Pralong, gesteht: „Die Vorbildfunktion des Staates ist wichtig, wir haben gerade unseren kantonalen Abfallbewirtschaftungsplan

(KABP) 2008 überarbeitet, der den Bedarf an Infrastrukturen sicherstellt, um 2023 die Nichtgenerierung von Abfällen mit entsprechenden Massnahmen, die auf der Kreislaufwirtschaft basieren.“ Über einen partizipativen Prozess, an dem mehr als fünfzig Akteure beteiligt waren, die auf verschiedenen Ebenen in die Abfallwirtschaft involviert sind (Gemeinden, Verbände, NGOs, Unternehmen), haben die gemeinsamen Überlegungen zur Ausarbeitung des neuen KABP geführt. Thierry Pralong freut sich darüber: „Allen ist bewusst geworden, dass gehandelt werden muss, mit dem Willen, die Abfallproduktion zu reduzieren und vorhandene Ressourcen wiederzuverwenden“. Der Aktionsplan legt Strategien fest und fördert Synergien. Zu den Umsetzungsprioritäten gehören: eine Kommunikations- und Managementplattform für Abfallströme und die Entwicklung des Ökodesigns. Die Bestandsaufnahme des KABP 2023 zeigt, dass der Kanton im Jahr 2020 2,4 Millionen Tonnen Abfall produziert hat: 70,5 % davon sind mineralische Bauabfälle und 16 % Städtische Abfälle. Doch handeln, um zu verändern, das braucht Zeit: Die aktuelle Technologie bremst manchmal die Wiederverwertung von Materialien nach dem Rückbau.

### Aussichten auf technologische Innovation

François Glassey ist Präsident des VWKB, Verband Walliser Kies- und Betonindustrie. Er spricht über das Recycling von Asphaltmischgut: „Die Schweiz renoviert mehr Strassen als sie baut, der Markt für Recycling ist reif, wir bauen bereits zwischen 30 und 70 % wiederverwertete Gesteinskörnungen unter Einhaltung der Normen ein, je nach Schicht und Strassentyp.“ Ansonsten wächst der Bestand an wieder-

verwertetem Mischgut jedes Jahr, da die wiederverwendeten Mengen geringer sind als die gehobelten Mengen, und die Lagerung ist teuer. François Glassey sieht die Zukunft vielversprechend: „Die Forschung wird uns helfen, das Bitumen vom wiedergewonnenen Granulat zu trennen, was zu mehr Recycling und Investitionen in Anlagen der neuen Generation führen wird, die weniger umweltbelastend sind; im Wallis befindet sich die neueste Anlage in Massongex.“

**„Das Potenzial und der Wille sind vorhanden, wir sind alle für den Wandel verantwortlich, jeder kann etwas dafür tun.“**

*Thierry Pralong*

### **L'Archipel: Ein Drittort, der den Weg weist**

Ein vollendetes und partizipatives Beispiel? Die Kreislaufwirtschaft ist das Credo des Archipels: unsere Ressourcen reduzieren, wiederverwenden und aufwerten. In den Räumlichkeiten des ehemaligen Schlachthofs von Sitten, die von der Stadt zur Verfügung gestellt wurden, hat L'Archipel eine kulturelle Ressourcenbank, einen Coworking-Bereich und eine Objektbibliothek eröffnet. Sein Mitbegründer Julien Robyr gesteht: „Dieser Ort steht allen offen, nach Heim und Arbeitsplatz, um Ressourcen zu teilen, Wissen aufzuwerten oder über aktuelle soziale Herausforderungen zu diskutieren.“ Mit dem Ressourcenladen, der Materialien, die im Bau- und Kulturbereich gesammelt wurden, zu niedrigen Preisen weiterverkauft, baut L'Archipel auch ein Netzwerk von Akteuren auf, um deren Bedürfnisse zu antizipieren und Materialien wiederzuverwenden. Julien Robyr erklärt, dass „viele Start-up-Projekte, wie Givré, mit Überlegungen im Coworking begonnen haben.“ Der Saal der Utopien, der zur Vermietung offen steht, beherbergt verschiedene Veranstaltungen und Workshops, die noch vielfältiger werden sollen. Ein ökologisch verantwortliches Café wird demnächst seine Türen öffnen.

Zahlreiche Wirtschaftsakteure setzen sich im Wallis für mehr Zirkularität ein. Die Marke Opaline arbeitet daran, ihre Auswirkungen um 30 % zu reduzieren, indem sie Pfandflaschen verwendet. Novelis hat gerade in Zusammenarbeit mit Oiken, der EPFL und der HES-SO Valais Wallis sein „Net Zero Lab Valais“ gestartet, um kohlenstoffneutrale Lösungen für die Aluminiumherstellung zu entwickeln. All diese Pioniere gehen mit gutem Beispiel voran und regen andere zum Wandel an. Wie Thierry Pralong vom DUW erinnert: „Das Potenzial und der Wille sind da, wir sind alle für den Wandel verantwortlich, jeder kann etwas dafür tun.“ ■

## **3 FRAGEN AN ERIC NANCHEN**

Direktor der Stiftung für die nachhaltige Entwicklung von Bergregionen



**Eric Nanchen, wie begleitet die FDDM den Kanton auf dem Weg zur Kreislaufwirtschaft?**

Die FDDM in Sitten hat das Mandat, zusammen mit der Delegierten für Nachhaltigkeit die kantonale Agenda 2030 zu koordinieren. Eines der strategischen Ziele dieser Agenda ist es, eine Kreislaufwirtschaft anzustreben, indem das Ökodesign unterstützt, die Abfallproduktion eingeschränkt (Herstellung, Transport, Verteilung, Konsum) und das Recycling erhöht wird (Infrastruktur, Sensibilisierung).

**Was sind Ihrer Meinung nach die Herausforderungen, um die Zirkularität der Walliser Wirtschaft zu erhöhen?**

Die Unternehmen müssen informiert und auf dem Weg zu diesem Übergang begleitet werden. Es handelt sich um ein neues Paradigma. Die Ära, in der man eine Ressource abbaut, um sie zu nutzen und dann wegzuerwerfen, ist vorbei. Der neue kantonale Abfallwirtschaftsplan ist ein gutes Beispiel für diesen tiefgreifenden Wandel.

**Welche Unterstützung kann die FDDM handlungswilligen Privatunternehmen bieten?**

Sie kann sie bei einer Anfangsdiagnose, der Ermittlung der Auswirkungen, dem Verständnis und der Zustimmung der Teams zu den Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung und insbesondere der Kreislaufwirtschaft begleiten. Kurz gesagt: im Wissen wie, sowie handeln Wollen und Können.

info: [www.fddm.ch](http://www.fddm.ch)





# Das wahre Leben ist **Rückenwind haben**

## › Ihre Gelassenheit absichern.

Das ist das Versprechen der Groupe Mutuel, dem bevorzugten Versicherungspartner von über 28.000 Unternehmen und Selbstständigen. Unsere Lösungen im Bereich Gesundheit und Vorsorge sind auf Ihre Erwartungen und Ihre Tätigkeit zugeschnitten und begleiten Sie auf lange Sicht.

**Das wahre Leben ist, nichts dem Zufall zu überlassen,  
um weiterzukommen.**

Krankentaggeldversicherung • Unfall- und Unfallzusatzversicherung  
Berufliche Vorsorge

groupe**mutuel**

Das wahre Leben, aber sicher.



ARBEITSKRÄFTEMANGEL UND STEIGENDE LÖHNE

# Ist Geld das Hauptthema?

Die Situation war noch nie so kritisch. In der Schweiz, wie auch in Europa, haben die Unternehmen Schwierigkeiten, Mitarbeiter zu rekrutieren. Dieses Phänomen betrifft mehrere Sektoren, sowohl bei den wenig qualifizierten Berufen als auch bei den Berufen mit hohem Kompetenzniveau. Die Gründe dafür sind die demografische Entwicklung, der digitale und der ökologische Wandel. In einigen Branchen versucht man es mit der unvermeidlichen Lohnerhöhung, um Personal anzulocken, aber es spielen auch andere wichtige Kriterien eine Rolle.

**Nathalie Montes***PR-Journalistin*

Das Gesundheitswesen, das Baugewerbe, der Transportsektor, die Logistikbranche und – mehr denn je – die Hotel- und IT-Branchen sind von diesem Phänomen des Arbeitskräftemangels stark betroffen. In der Schweiz gibt es derzeit schätzungsweise 130 000 offene Stellen, und bis 2040 werden voraussichtlich 430 000 Menschen auf dem Arbeitsmarkt fehlen. Das Phänomen ist auch in Europa zu beobachten. Laut der Europäischen Kommission lag die Quote der offenen Stellen in der Eurozone im ersten Quartal 2023 bei 2,7 % in der Industrie und im Baugewerbe und bei 3,4 % im Dienstleistungssektor.

Die Alterung der Schweizer Bevölkerung mit durchschnittlich zwei Pensionierungen für einen jungen Menschen, der in die Arbeitswelt eintritt, aber auch der digitale und der ökologische Wandel verschärfen das Phänomen. Selbst die Schweizerische Post AG, die dem Bund gehört und die Swisscom einschliesst, stellt ihre Informatikingenieure in Lissabon ein! Auch die Baubranche und das Gastgewerbe sind stark vom Mangel an Arbeitskräften und klugen







→ Köpfen betroffen. Im französischsprachigen Wallis bleibt die niedrige Arbeitslosenquote mit 2,3 % nahe an der nationalen Quote, im Oberwallis sinkt sie jedoch auf 0,5 %. Das Phänomen macht sich also in diesem touristisch geprägten Kanton stark bemerkbar. „In Verbier oder Crans-Montana ist die Rekrutierung einfacher, da die Berge junge, skibegeisterte Saisonarbeiter anziehen, die von den renommierten Orten und ihrem festlichen Ruf angezogen werden. Im Gegensatz dazu haben die weniger renommierten Gemeinden etwas mehr Mühe“, bestätigt Stève Delasoie, Koch und Direktor von Gastrovalais, dem Arbeitgeberverband für das Walliser Gastgewerbe. Denn die Attraktivität des Reiseziels ist eines der Kriterien, aber nicht das einzige. Und obwohl man auf den ersten Blick meinen könnte, dass eine Lohnerhöhung (+3 % für 2023) dazu beigetragen hätte, das Problem einzudämmen, zeigen Studien und Statistiken, dass auch andere Kriterien eine Rolle spielen. „Im Restaurantservice beträgt der niedrigste Lohn ohne jegliche Ausbildung 3662 Franken pro Monat, mit sechs Wochen Ferien und einem dreizehnten Monatslohn, der ab dem ersten Tag der Anstellung berechnet wird, was in vielen anderen Branchen nicht der Fall ist“, sagt Stève Delasoie. Aber offensichtlich ist das Problem nicht (nur) dort zu suchen. Eine von SwissSkills und Kitoko People durchgeführte Umfrage bewertet die Erwartungen junger Schweizer zwischen 18 und 27 Jahren, die auch als Generation Z bezeichnet werden. Die Antworten der jungen Schweizer stimmen mit denen der jungen Europäer überein.

### **Das Verständnis unter Kollegen und eine Aktivität die Sinn macht**

Ein positives Arbeitsklima erweist sich als DAS wichtigste Kriterium, um in ein Unternehmen einzutreten oder dort zu bleiben. Die Zusammenarbeit mit Kollegen und einem Manager, mit dem man sich gut versteht, ist ein wichtiger Faktor, um Mitarbeiter anzuziehen und zu halten. An zweiter Stelle steht die Bedeutung, die man seinem Tun beimisst, wobei die jungen Menschen vor allem Wert auf den Umweltschutz legen. Das Gehalt steht für die meisten Befragten an dritter Stelle. „Ich würde ein geringeres Gehalt für ein besseres Arbeitsumfeld akzeptieren. Das wäre ein Kompromiss. Aber ich würde auch nicht unterbezahlt arbeiten“, versichert einer der Befragten. Die Anerkennung der erbrachten Leistungen, einschliesslich einer respektvollen Beziehung zur Führungskraft, ist ebenfalls ein häufiger Wunsch. Ein Entwicklungscoach statt eines dominanten kleinen Chefs wird weitgehend bevorzugt. Ein freundliches Wort wie „Bravo“ oder „Danke“ sowie ein positives Feedback zur geleisteten Arbeit sind

die Erwartungen der jungen Menschen, die gerade erst in die Berufswelt eingetreten sind. Der ideale Job gibt einem das Gefühl, wertgeschätzt zu werden, ermöglicht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bietet die Möglichkeit, sich durch Weiterbildung weiterzuentwickeln. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes bleibt ein wichtiges Kriterium. In Sitten bestätigt Gianni Cacciatore, Präsident der Sektion Coiffure des französischsprachigen Wallis: „Seit dem Covid ist es sehr schwierig geworden, Leute zu rekrutieren. In meinem Salon setze ich ganz auf eine gute Atmosphäre und den Respekt gegenüber meinen Coiffeur-Mitarbeiterinnen. Sie haben Verantwortung und auch flexible Arbeitszeiten und einen angemessenen Lohn. So kann ich das Personal an mich binden. Um den Nachwuchs zu sichern, bilden wir ausserdem zwei Lehrlinge aus.“

**„Diese Krise bietet uns eine Gelegenheit, unsere Berufe zu überdenken, über einen neuen Managementansatz nachzudenken und auch das Image der Hotelbranche, das sich stark verändert hat, zu aktualisieren.“**

*Stève Delasoie*

### **Ein attraktiver Arbeitgeber werden**

Der EU-Kommissar für Beschäftigung und Soziales Recht, der Luxemburger Nicolas Schmit, schlägt vor, ab sofort zur Viertagewoche überzugehen, und zwar in Sektoren, die „Schwierigkeiten haben Arbeitnehmer anzuziehen“. Sie müssen attraktiver werden (...), weil die neuen Generationen eine bestimmte Vorstellung von einem Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben haben. Zu diesem Thema mässigt Stève Delasoie „die Viertagewoche vielleicht für einige, aber das erfordert eine





gute finanzielle Grundlage auf Seiten des Unternehmens, der sie einführen möchte.“ In Nendaz hat Fred Mariéthoz, Direktor von Neige Aventure, die Jahresarbeitszeit eingeführt, um das Saisonpersonal an sich zu binden: „Trotz der grossen Personalschwankungen zwischen Winter und Sommer gelingt es uns, etwa zehn Personen in Festanstellung zu halten, indem wir das Einkommen über das Jahr hinweg glätten. Im Winter beschäftigen wir bis zu 100 Personen, was dreissig Vollzeitkräften entspricht“. Der Unternehmer betreibt seit 35 Jahren seine Sportgeschäfte in Nendaz, Veysonnaz und Siviez, seine Ski-, Snowboard- und Mountainbikeschulen und Bergführerbüros in denselben Gemeinden sowie einen Gastronomiebereich mit drei Betrieben.

### **Geteilte Unternehmensführung**

Abgesehen von den Skilehrern, die manchmal aus der Schweiz kommen, versuchen die Walliser Personalvermittler, hauptsächlich französisches, aber auch belgisches und englisches Personal anzuziehen. „Wir können dies erreichen, indem wir eine Unterkunft anbieten, den Skiliftpass nach zwei Jahren Treue, Rabatte auf Sportausrüstung und administrative Unterstützung gewähren“, erklärt Fred Mariéthoz. „Die Rolle des Personalvermittlers ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung. Er muss Sympathie ausdrücken und die positive Stimmung der Arbeitsteams repräsentieren“, versichert der Unternehmer, der seit 2016 ein System der geteilten Unternehmensführung eingeführt hat. „Jeder übernimmt eine Rolle, die ihm zusagt, investiert in diese Rolle und trägt zu einer besseren Gesamtorganisation bei, wobei er seiner Arbeit einen Sinn verleiht.“ Auf Seiten von Gastrovalais äussert sich Stève Delasoie positiv: „Diese Krise bietet uns eine Gelegenheit, unsere Berufe zu überdenken, über einen neuen Managementansatz nachzudenken und auch das Image der Hotelbranche, das sich stark verändert hat, zu aktualisieren.“ ■

## **SCHLÜSSELZAHLEN**

69 % der 18- bis 30-Jährigen sagen, dass sie bereit wären, für eine ökologisch sinnvolle Arbeit den Arbeitsplatz zu wechseln.

65 % der 18- bis 30-Jährigen sind bereit, auf eine Bewerbung bei einem Unternehmen zu verzichten, das Umweltfragen nicht ausreichend berücksichtigt.

*Quelle Harris*

*Interactive Studie - März 2022*

60 % der Talente geben an, dass sie bereit sind, für eine sinnbildende Beschäftigung eine unsicherere Stelle anzunehmen.

*Quelle - Baromètre Conférence des grandes écoles - BCG*

Im Jahr 2025 wird die Generation Z (nach 1995 geboren) 27 % der Arbeitskräfte in den OECD-Mitgliedsländern stellen.

*Quelle: World Economic Forum*

79 % der jungen Menschen erwarten, dass das Unternehmen ihnen einen physischen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt.

61 % der Jugendlichen glauben, dass Instant Messaging in Zukunft die E-Mails in Unternehmen ersetzen wird.

44 % der Jugendlichen wissen nicht, ob sie ihr ganzes Leben lang denselben Beruf ausüben möchten, und nur 26% können sich vorstellen, in demselben Beruf zu arbeiten.

*Source: Generation Z:*

*Von Z-Konsumenten zu Z-Mitarbeitern*

GAV

# Ein Faktor für Stabilität und Wohlstand

Dank der Sozialpartnerschaft kann sich die Schweizer Wirtschaft auf zahlreiche Gesamtarbeitsverträge stützen, die ohne Eingriffe des Gesetzgebers auf bestimmte Branchen oder Unternehmen zugeschnittene Arbeitsbedingungen bieten. Dieses frei ausgehandelte Regelwerk ist sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer besser als staatliche Lösungen.

**Pierre-Gabriel Bieri**

*Politische Leiter, Centre patronal - Übersetzung: Olivier Savoy*

## Jeder zweite Arbeitnehmer unterliegt einem GAV

Immer wieder tauchen – sowohl auf kantonaler als auch auf Bundesebene – politische Forderungen auf, die Rechte der Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitsbeziehungen zu erweitern: Mindestlohn, zusätzlicher Urlaub, Arbeitgeberbeteiligungen etc. Abgesehen von der Gefahr, dass die Lohnkosten in einem Land, in dem die Arbeitskosten bereits sehr hoch sind, noch weiter steigen, vernachlässigen diese Forderungen systematisch den Vorrang der Sozialpartnerschaft bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen.

Die Sozialpartnerschaft, die die Grundlage für den seit über achtzig Jahren in der Schweiz herrschenden Arbeitsfrieden bildet, kommt in den zahlreichen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) zum Ausdruck, die aus dem Dialog und der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und

Arbeitnehmervertretern hervorgegangen sind und die Arbeitsbedingungen innerhalb einer Branche (oder eines Unternehmens) in einem bestimmten geographischen Gebiet ohne Eingreifen des Gesetzgebers festlegen; dieser greift erst später auf Antrag der Sozialpartner ein, um einen GAV für allgemeinverbindlich zu erklären, wenn dieser bestimmte Bedingungen erfüllt – insbesondere die Repräsentativität der unterzeichnenden Organisationen im Verhältnis zur gesamten Branche. Die Allgemeinverbindlicherklärung verhindert eine Wettbewerbsverzerrung zu Ungunsten von Unternehmen, die einem Berufsverband angehören, und ermöglicht es, aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmer an die im GAV festgelegten Mindestlöhne zu binden, wodurch die einheimischen Arbeitskräfte vor Lohndumping geschützt werden.

In der Schweiz gibt es etwa 200 Branchen-GAVs (von denen 80 für die gesamte Branche gelten) und etwa 380 Firmen-GAVs, die insgesamt für mehr als 2,1 Millionen Arbeitnehmer gelten. Jeder zweite Arbeitnehmer ist somit einem GAV unterstellt.

## Ein Bollwerk gegen den Etatismus

Die Rechte wirft Gesamtarbeitsverträgen manchmal vor, die Freiheit der Arbeitgeber zu beschneiden. Ohne Regeln kann der Wettbewerb auf Kosten der Arbeitnehmer den Arbeitsfrieden gefährden und staatliche Eingriffe erforderlich machen. GAVs haben den Vorteil, dass sie eine gewisse Kohärenz der Arbeitsbedingungen auf der Grundlage von Entscheidungen gewährleisten, die von den Akteuren der Branche selbst getroffen werden. Die Sozialpartnerschaft ist ein Bollwerk gegen den Etatismus und gleichzeitig ein Stabilitätsfaktor.



*Pierre-Gabriel Bieri*



Den GAV wird auch vorgeworfen, dass sie viel Geld „umsetzen“, um die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die sie unterzeichnet haben, zu bereichern. In Wirklichkeit werden die Konten der paritätischen Kommissionen, die GAVs verwalten, kontrolliert und die Verwendung ihrer Gelder wird durch die Richtlinien des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) eng begrenzt. Das Centre Patronal, das das Sekretariat mehrerer Arbeitgeberverbände und – auf getrennte Weise – von mehr als einem Dutzend paritätischer Kommissionen führt, weiss, dass das Funktionieren eines GAV mit Kontrollen, Aufforderungen zur Einhaltung der Vorschriften und möglichen Sanktionen Zeit und Personal erfordert. Die paritätischen Fonds dienen zur Finanzierung dieses Betriebs sowie bestimmter spezifischer Massnahmen in den Bereichen Weiterbildung, Sicherheit und Gesundheit; ein Teil davon kann auch an die Arbeitnehmer und Arbeitgeber zurückgegeben werden, die Mitglieder der unterzeichnenden Organisationen sind. Wenn die eingenommenen Beiträge die Ausgaben übersteigen, müssen die Sozialpartner Mittel und Wege finden, um die sich ansammelnden Reserven abzubauen, dürfen diese aber nicht zur eigenen Finanzierung nutzen.

### **Staatliche Lösungen entziehen GAVs ihre Daseinsberechtigung**

Auf der Linken wird beklagt, dass die Gesamtarbeitsverträge nur einem Teil der Arbeitnehmer zugute kommen. Der derzeitige Geltungsbereich ist bereits beträchtlich, aber es stimmt, dass er grösser sein könnte. Vor einigen Jahren haben die Wirtschaftsverbände der Westschweiz einen Vorschlag zur leichteren Ausweitung des Geltungsbereichs bestimmter Gesamtarbeitsverträge vorgelegt, wenn die Arbeitgeber, die den Vertrag unter-

zeichnet haben, nicht die Mehrheit der Arbeitgeber vertreten, aber doch eine qualifizierte Mehrheit der Arbeitnehmer in der Branche beschäftigen (System der „Schiebequoren“); die eidgenössischen Räte haben dies leider abgelehnt. Viele Arbeitgeber bekennen sich jedoch nach wie vor klar zur Sozialpartnerschaft und werden weiterhin Projekte zur Stärkung der Sozialpartnerschaft unterstützen, darunter auch neue GAV.

### **Gesamtarbeitsverträge dürfen nicht als blosse Trittbretter zu staatlichen Lösungen betrachtet werden.**

Allerdings müssen alle Sozialpartner am gleichen Strang ziehen. Gute Verhandlungen erfordern auf beiden Seiten Personen, die aus der Praxis kommen, die wissen, was ein Unternehmen ist, und die verstehen, wie sie funktioniert. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Gesamtarbeitsverträge nicht als blosse Trittbretter für staatliche Lösungen betrachtet werden. GAVs bieten Arbeitsbedingungen, die auf bestimmte Branchen und Regionen zugeschnitten sind und schnell geändert werden können, wenn sich die Umstände ändern. Gesetze hingegen bieten nur Mindest-, oder gar nicht anwendbare, auf jeden Fall realitätsfremde und zu starre Regeln.

Vor allem aber trägt jede neue staatliche Regelung in diesem Bereich dazu bei, dass die GAVs ihrer Daseinsberechtigung beraubt werden und Arbeitgeber davon abgehalten werden, an den Verhandlungstisch zu kommen, auch um über Lohnanpassungen zu diskutieren. Eine Schwächung der Gesamtarbeitsverträge liegt nicht im Interesse der Arbeitnehmer. ■



# Der Holzbau schreitet im Wallis in seinem eigenen Tempo voran

Seltsamerweise ist der Kanton Wallis, obwohl die Walliser Heimatarchitektur historisch gesehen Holz bevorzugt, beim Bau von grossen Holzstrukturen im Vergleich zu Regionen wie Genf oder Lausanne etwas in Rückstand geraten. Dennoch beginnt sich dieses Material, das wegen seiner ökologischen und technischen Vorteile in der Architektur immer beliebter wird, langsam auch in unserer Region durchzusetzen, und es entstehen einige Grossprojekte.

**Nathalie Montes**  
PR-Journalistin

In gewisser Weise wirkt das Bauen mit Holz dem Treibhauseffekt entgegen. Denn die Wälder nehmen das CO<sub>2</sub> durch Photosynthese auf, und wenn das Holz einmal geschlagen ist, speichert es weiterhin das von den Bäumen gespeicherte CO<sub>2</sub>. Wenn man dieses edle Material für den Bau grosser Strukturen wählt, trägt man zur Entwicklung des Waldes bei, da das Fällen der reif gewordenen Bäume das Wachstum der jüngeren Bäume ermöglicht. Übrigens hat eine vernünftige und nachhaltige Bewirtschaftung dazu geführt, dass die Wälder in der Schweiz und in Europa stark gewachsen sind. Holz ist ein leistungsfähiges Material, das die gleichen oder sogar grössere Spannweiten wie Beton oder Stahl er-

reicht. Seine Ästhetik passt zum architektonischen Erbe des Kantons, auch wenn ein Holzrahmenbau durchaus mit verschiedenen Verputzen und Verkleidungen ausgestattet werden kann. Der Holzbau ist schneller als der traditionelle Mauerwerksbau, da der Grossteil des Rohbaus in Trockenbauweise erstellt wird, und der Zusammenbau der Strukturen sowie die Montage erfolgen kontinuierlich, was die Bauzeit verkürzt. Warum kann sich dieses Material im Wallis nur langsam durchsetzen?

## Das Märchen von den drei kleinen Schweinchen?

Thomas Buchi, seit über 30 Jahren Ingenieur und Holzdesigner, wurde letztes Jahr von der RTS befragt und antwortete: „Das Märchen von Walt Disney hat viel Schaden angerichtet, weil es glauben macht, dass Holz nicht widerstandsfähig ist. Und in Wirklichkeit ist das überhaupt nicht der Fall. Es hat nicht nur eine aussergewöhnliche mechanische Festigkeit, sondern ist auch viel feuerfester als Stahl“.

Diese Unkenntnis des Materials erklärt laut Alain Buchard, Direktor des gleichnamigen Unternehmens in Martigny, auch die relative Seltenheit von grossen Holzbauten im Wallis. „Glücklicherweise wurden vor einigen Jahren im Kanton Ingenieurbüros eröffnet, die sich auf die Planung von grossen Holzgebäuden spezialisiert haben. Seit der Niederlassung dieser Ingenieure, die die





Eigenschaften des Materials kennen, entwickeln sich endlich die grossen Holzbauten in der Region.“

Ausserdem werden Holzplatten und -balken heute aufgrund der fortschreitenden Technologie rekonstruiert, in der Fabrik aus Massivholz aufgearbeitet und mit mehreren Lagen verdichteter Latten hergestellt, was ihre natürliche Festigkeit und die Grösse der Elemente, die genau auf grosse Strukturen abgestimmt sind, noch weiter erhöht.

**„Aufstockungen aus Holz, die in anderen Teilen der Schweiz beliebt sind, weil sie den Bodenverschleiss verhindern, sollten im Wallis stärker untersucht werden“.**

*Alain Buchard*

Der Mjøstårnet-Turm in der norwegischen Stadt Brumunddal ist mit 84,5 m immer noch der höchste Holzhochhaus der Welt, sollte aber ab 2026 von einem 100 m hohen Schweizer Holzhochhaus in Winterthur verdrängt werden. Auf unserer Ebene: „Aufstockungen aus Holz, die in anderen Teilen der Schweiz beliebt sind, weil sie den Bodenverschleiss verhindern, sollten im Wallis stärker untersucht werden“, betont Alain Buchard.

### Technologie für grossformatigen Holzbau

„Um grosse Konstruktionen zu bauen, verwenden wir CNC-Maschinen (computer numerical control), die in der Lage sind, grossformatige Teile zu bearbeiten.“ All diese Ausrüstungen führen dazu, dass Gebäude in Holzrahmenbauweise in der zeitgenössischen Architektur üblich werden. In Fully hat Buchard Bois vier Wohnhäuser (drei davon als Konsortium) gebaut. Die vom Architekten Niels Carron entworfenen Gebäude erstrecken sich über drei Stockwerke, d.h. ein gemauertes Erdgeschoss und zwei Stockwerke in Holzbauweise. Das jüngste Gebäude beherbergt vier Wohnungen und sechs Lofts. Es arbeitet dank seiner Photovoltaikanlage mit Energie-Eigenverbrauch. Grosse Fensterfronten, die sich zu einer geräumigen Terrasse öffnen, bieten einen majestätischen Blick auf die Berge und laden zum Entspannen ein.

Die thermische Hülle ist sehr leistungsfähig und die Energieerzeugung dank einer Wasser-Wasser-Wärmepumpe und einer doppelten Belüftungsanlage effizient. Das vierte und letzte Gebäude des Komplexes wurde innerhalb von 11 Monaten fertiggestellt. „Die schnelle Bauzeit ist einer der vielen Vorteile von Holz. Der Investor kann Wohnungen schneller vermieten oder verkaufen, und wenn er diese Komponente in die Kostenkalkulation einbezieht, kann seine Entscheidung zugunsten von Holz ausfallen“, sagt Alain Buchard abschliessend. ■

# Das 4. Vorsorgeforum war ein Riesenerfolg

Auch die diesjährige 4. Ausgabe des von Le Temps in Zusammenarbeit mit der Groupe Mutuel organisierten Vorsorgeforums von Ende August im IMD Lausanne war ein voller Erfolg. Vor rund 400 Teilnehmenden wurde über die Zukunft der beruflichen Vorsorge diskutiert. Rückblick auf eine aufschlussreiche Veranstaltung.

**Pascal Vuistiner**

Die Altersvorsorge und der Ruhestand gehören zu den grössten Sorgen der Schweizerinnen und Schweizer, wie aktuelle Umfragen und Studien zeigen. Und so stiess das Thema bei den rund 400 Teilnehmenden an der vierten Ausgabe des von Le Temps in Zusammenarbeit mit der Groupe Mutuel organisierten Vorsorgeforums auf reges Interesse. Die Vormittagsveranstaltung stand unter dem Motto „Alles ändern, um nichts zu ändern“ und bot spannende Diskussionen und Erkenntnisse. Ein kurzer Rückblick.

**„Es freut mich ausserordentlich, vor so gut besetzten Rängen zu stehen und ihr grosses Interesse für die Vorsorge, ein enorm wichtiges Thema für die Bevölkerung in unserem Land, zu sehen“**

*Thomas Boyer*

James Mazeau, Ökonom bei der UBS, hat seine pragmatische und humanistische Sicht auf die Vorsorge und die damit verbundenen Herausforderungen dargestellt. Dabei erinnerte er an einige unumstössliche Solidaritätsprinzipien unserer Gesellschaft, insbesondere um auch Menschen mit tieferem Einkommen eine berufliche Vorsorge und eine akzeptable Rente zu sichern. Mazeau forderte eine konstante und automatisierte Überarbeitung des BVG (automatische Anpassung der Parameter der 2. Säule) und setzte sich für einen einheitlichen Beitragssatz ab dem ersten Lohnfranken ein. Anschliessend diskutierten Finanzexperten an einem hochspannenden Podiumsgespräch über die Investitionsstrategien und deren Rolle in der 2. Säule.

Erneut betonten alle Fachleute die Wichtigkeit einer langfristigen Perspektive und der ESG-Kriterien. Schliesslich sprachen sich alle Redner angesichts der unsichereren Wirtschaftslage dafür aus, eine langfristige Anlageperformance als dritten Beitragszahler zu „garantieren“. In Zukunft ein Muss, um angemessene Renten zu sichern.

## **BVG-Reform**

In einer politischen Debatte zur neuesten BVG-Reform, über die wir nächstes Jahr abstimmen, kreuzten Samuel Bendahan (SP) und Johanna Gapany (FDP) die Klingel. Bendahan forderte einen Ausbau der AHV, während sich Gapany für die BVG-Reform einsetzte. Bendahan erwägt gar eine parlamentarische Intervention, die verlangt, die Steuerabzüge im Zusammenhang mit der 2. und 3. Säule für höhere Einkommen zu reduzieren, um so für den Mittelstand und Haushalte mit tieferem Einkommen mehr steuerliche Anreize (in einer noch zu definierenden Form) zu schaffen.

Wouter de Tavernier, Vorsorgeexperte bei der OECD, beleuchtete in seinem Vortrag Fragen rund um die Demografie. Dabei verglich er die Schweiz punkto Alterung der Bevölkerung, Demografie und Vorsorge mit dem Rest der OECD. Auch er sieht die Lösung in der automatischen Anpassung und dem einheitlichen Beitragssatz ab dem ersten Lohnfranken.

Nach einem humorvollen Intermezzo von Philippe Battaglia lancierte Thomas Boyer, CEO der Groupe Mutuel, einen eindringlichen Appell, die BVG-Reform, auch wenn sie Mängel hat, zu unterstützen. „Es freut mich ausserordentlich, vor so gut besetzten Rängen zu stehen und ihr grosses Interesse für die Vorsorge, ein enorm wichtiges Thema für die Bevölkerung in unserem Land, zu sehen“, sagte Thomas Boyer zum Abschluss der Veranstaltung. ■



EIN LEHRLING, EIN BERUF

# Lehrling zum Automobil-Mechatroniker

Vor zwei Jahren entschied sich Jona Rafael Fux nach einem Praktikum in Turtmann für den Beruf des Automobil-Mechatronikers. Der Lehrling im zweiten Lehrjahr ist begeistert von seiner Arbeit in der Enzian B&F AG Garage und bereitet sich bereits auf die technische Berufsmaturität vor.



Jona Rafael Fux, Auszubildender

**Yannick Barillon**  
PR-Journalistin

## Jona Rafael, aus welchen Gründen hast du dich für diesen Beruf des Automobil-Mechatronikers entschieden?

Ich habe mich schon immer für einen handwerklichen Beruf interessiert. Ich hatte keine Lust, einen Beruf zu wählen, in dem ich den ganzen Tag vor einem Computer sitzen würde. Meine erste Schnupperlehre absolvierte ich in einer Autowerkstatt in Turtmann. Das hat mir so gut gefallen, dass ich beschlossen habe, meinen Beruf daraus zu machen.

**„Ich lerne immer etwas Neues, um das Auto und den Motor besser zu verstehen.“**

*Jona Rafael Fux, Auszubildender*

## Worin genau besteht deine tägliche Arbeit?

Ich bin Lehrling im zweiten Lehrjahr in der Enzian B&F AG Garage. Als Automobil-Mechatroniker kümmert man sich um den Service und die Kontrolle der Komfortsysteme sowie um die Kontrolle und Reparatur des Motors, des Fahrwerks, des Getriebes und der Elektrik. Einfache Diagnosearbeiten und die Fehlersuche sind ebenfalls Teil der Arbeit.

## Inwieweit wirken Elektronik, Mechanik und Informatik zusammen?

Früher waren Autos rein mechanisch. Die Mechatronik, die heute in die Autos eingebaut wird, ist eine Ergänzung zwischen Elektronik und Mechanik. Wenn also ein Auto

in die Werkstatt kommt, können wir mithilfe eines Test-Computers die verschiedenen Steuereinheiten der mechatronischen Teile ansteuern und so Fehler ausfindig machen.

## Kannst du ein Beispiel für ein Projekt geben, das du während deiner Lehrzeit durchgeführt hast?

Ich habe ein «Sommerprojekt» durchgeführt. Ich musste einen Motor aus einem Auto ausbauen und ihn komplett zerlegen. Am Ende musste ich ihn wieder zusammenbauen und erneut einbauen. Das Ziel war, dass der Motor wieder funktioniert. Dieses Projekt hat mir geholfen, den Motor besser zu verstehen.

## Welchen Herausforderungen begegnest du in diesem Beruf?

Es ist auch nicht immer einfach, sich die umfangreichen Kenntnisse dieses Berufs anzueignen, denn jedes Auto ist anders. Es gibt immer etwas, das sich vom Vorgängermodell unterscheidet.

## Was gefällt dir am besten an diesem Beruf?

Ich lerne immer etwas Neues, um das Auto und den Motor besser zu verstehen. Selbst die schwierigsten Arbeiten sind sehr interessant. Ich schätze auch die Teamarbeit und den Zusammenhalt in unserer Werkstatt. Bei Schwierigkeiten finden wir immer gemeinsam eine Lösung.

## Was möchtest du anderen Jugendlichen sagen, die diese Ausbildung in Betracht ziehen?

Ich fordere sie auf, sich für alles zu interessieren und bei Unklarheiten nachzufragen. Wenn man Freude an seinem Beruf hat und den Sinn des Lernens erkennt, wird alles leichter. Ich persönlich bin entschlossen, mich ständig weiterzubilden und zu verbessern. Parallel zu meiner Lehre bereite ich mich bereits auf die technische Berufsmaturität vor. ■



Fonds cantonal formation professionnelle  
Kantonaler Berufsbildungsfonds

# Ein Fonds, der die Ausbildungsbetriebe und die Berufsförderung unterstützt!

EIN FONDS, DER ABER AUCH DIE ANGEMESSENEN MITTEL DAFÜR BENÖTIGT.

Der kantonale Berufsbildungsfonds (KBBF) wurde 2006 eingerichtet, um die mit der Berufsbildung verbundene Belastung in allen Branchen unter sämtlichen Unternehmen des Kantons zu verteilen. Dadurch sollen diejenigen Unternehmen, die Lernende ausbilden, durch die gesetzeskonforme Kostenübernahme gefördert werden. Der Fonds widmet sich ebenfalls innovativen Massnahmen im Bereich der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und des beruflichen Nachwuchses.

**Stève Delasoie**  
*KBBF-Präsident*

---

Mit einem Jahresbudget von rund Fr. 10 Mio. ist die Finanzlage des KBBF nunmehr im roten Bereich (Fr. -700 000/Jahr) und verschlechtert sich deutlich seit mehreren Geschäftsjahren.

## **Woher kommen diese Verluste?**

Der Fonds hat sich seit seiner Gründung im Jahr 2006 weiterentwickelt. Der Hauptgrund liegt in der höheren Anzahl der Kurstage für die überbetrieblichen Kurse in fast allen Berufen und den damit verbundenen Kosten. Insgesamt haben auf schweizerischer Ebene die zahlreichen Berufsreformen seit 2006 eine Verlängerung der Grundbildung und der überbetrieblichen Kurse zur Folge. Diese Kurstage werden – oft aufgrund der kostspieligen Digitalisierung – immer teurer. Es gilt auch zu beachten, dass 90 % der Ausgaben des Fonds direkt die überbetrieblichen Kurse betreffen. Daher ist es nicht überraschend, dass sich die Zunahme der Kurstage direkt auf die Ausgaben des Fonds auswirkt.

Hinzu kommt, dass seit der Einrichtung der Plattform FINCIE im Jahr 2020 die ausbildenden Verbände und die

Kursorganisatoren die Erstattungsanträge für die überbetrieblichen Kurse direkt erfassen. Dies war sicherlich eine der besten Entwicklungen, die geholfen hat den Untergang zu vermeiden, und die den im Verwaltungsbereich bereits überlasteten Unternehmen die Erstellung von Einzelanträgen abgenommen hat. Somit wird nichts mehr vergessen. Das bedeutet zwar Mehrausgaben für den Fonds, aber die Ressourcen fliessen an den richtigen Ort. Die Situation wird durch die sinkenden Personalzahlen im Ausbildungswesen noch verschlimmert, denn das Verhältnis Berufsbildner/Lernende ist im Hinblick auf die Kosten ungünstig. Die rückläufige Anzahl der Lernenden geht nicht mit einer abnehmenden Anzahl an Berufsbildnern einher – zumindest nicht im gleichen Rhythmus.

**Sollte die Motion ihr Ziel erreichen, hätte sie nur geringe Auswirkungen auf die Finanzen der Unternehmen.**

Der aktuelle Höchstsatz, der derzeit gesetzlich auf ein Promille der Löhne festgelegt ist, bietet keinerlei Spielraum mehr.

Um eine Verringerung der Leistungen zu umgehen, ist die Erhöhung des Beitragssatzes folglich absolut notwendig geworden. In der jetzigen Lage, in der der Fachkräftemangel auf die wichtige Herausforderung der Nachwuchssuche in der Walliser Wirtschaft trifft, wäre es ganz besonders bedauernswert, wenn die Mittel für die Unterstützung der Ausbildungsbetriebe noch weiter eingeschränkt würden.

Während die Anzahl der Lernenden abnimmt, ist eine gleichzeitige Senkung der Leistungen des KBBF nicht wünschenswert. Die Welt der Wirtschaft ebenso wie die Welt der Berufsbildung möchte nicht, dass die aktuellen Dienste des KBBF für die Ausbildungsbetriebe eingeschränkt werden und dadurch die Ausbildung der zukünftigen Mitarbeiter ihrer Unternehmen gefährdet wird.

**Wer weniger Mittel sagt, meint:**

- *Verringerung der Unterstützungsleistungen*

Die Verwaltungskommission des KBBF wird entscheiden müssen und gegebenenfalls bestimmte Leistungen (Berufs- und Ausbildungsmesse, Werbung usw.) streichen.

- *Minderung der Subventionsbeiträge*

Schwerer würde sich die Lösung auswirken – sollte die Situation andauern – die den verschiedenen Subventionen zugeteilten Beträge zu mindern: beispielsweise zu einer Deckelung des Betrags Tag/Auszubildender für die überbetrieblichen Kurse, wie zu Beginn des kantonalen Fonds, zurückzukehren.

- *Risiken für die Ausbildungsbetriebe*

Sofern sich die Verwaltungskommission tatsächlich für einen Sparweg entscheidet, hätte dies Folgen für die Ausbildungsbetriebe, die womöglich angesichts dieser zusätzlichen Kosten keine Lernenden mehr einstellen würden. Ohne die Hilfe des KBBF würden sich zudem insbesondere bestimmte kleine Berufsverbände, mit ohnehin niedrigem Budget und dem grössten Mangel an Lernenden, noch weniger für die Förderung ihrer jeweiligen Berufe einsetzen.

Dem Parlament wurde eine Motion vorgelegt, um eine Erhöhung des Satzes und mehr Flexibilität für die Verwaltungskommission, die vorrangig mit Vertretern der Wirtschaft besetzt ist, zu erlauben.

Sollte die Motion ihr Ziel erreichen, hätte sie nur geringe Auswirkungen auf die Finanzen der Unternehmen, wie im Folgenden dargelegt:

- Bei einer Lohnsumme von Fr. 100 000.– würde sich eine Erhöhung um Fr. 10.– pro Jahr ergeben und bei einer Lohnsumme von Fr. 500 000.– wären es Fr. 50.–, bei Fr. 2 Millionen Lohnsumme dann Fr. 200.– pro Jahr.

Selbstverständlich kommt eine Erhöhung immer zum ungünstigen Zeitpunkt. Doch ohne sie würden die Unternehmen zur Kasse gebeten und die Quelle für die Werbefinanzierung der Verbände würde versiegen. ■





# Agenda

## 2023

### November

- 23 WGV-Rat  
26 Eidgenössische Abstimmungen

### Dezember

- 11-15 Session des Grossen Rates

## 2024

### Januar

- 23 - 25 Agrovina, CERM Martinach

### März

- 3 Eidgenössische Abstimmungen  
8 Generalversammlung tec-bat  
11-15 Session des Grossen Rates  
27 Generalversammlung WBKCV

### April

- 26 Generalversammlung WMGV  
26 - 28 Passion Auto Show,  
CERM Martinach

### Mai

- 6 Generalversammlung WHV  
13 - 17 Session des Grossen Rates

### Juni

- 9 Eidgenössische Abstimmungen  
11 - 14 Session des Grossen Rates  
20 - 21 Journées romandes des arts  
et métiers

### September

- 10 - 13 Session des Grossen Rates  
22 Eidgenössische Abstimmungen

### November

- 12 - 15 Session des Grossen Rates  
17 - 19 CaReHo, CERM Martigny  
24 Eidgenössische Abstimmungen

# Anzeigen

## Bestellformular

Zu retournieren per Post an den WGV,  
rue de la Dent-Blanche 8, 1950 Sion,  
oder per E-Mail an [tribune@uvam-vs.ch](mailto:tribune@uvam-vs.ch)

- |                                                                     |       |        |
|---------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| <input type="checkbox"/> 4. Umschlagsseite                          | Fr.   | 1650.- |
| <input type="checkbox"/> 4. Umschlagsseite + 1 Seite Publireportage | Fr.   | 1950.- |
| <input type="checkbox"/> 1 Seite                                    | Fr.   | 950.-  |
| <input type="checkbox"/> 1 Seite + 1 Seite Publireportage           | Fr.   | 1250.- |
| <input type="checkbox"/> Publireportage von uns ausgeführt          | + Fr. | 500.-  |
| ½ Seite <input type="checkbox"/> quer <input type="checkbox"/> hoch | Fr.   | 650.-  |
| ¼ Seite <input type="checkbox"/> quer <input type="checkbox"/> hoch | Fr.   | 350.-  |

### Anzahl Erscheinungen:

- ☐ 2 (-5%) ☐ 3 (-7%) ☐ 4 (-10%)

### Für die Ausgabe(n):

- ☐ Februar 20.....  
☐ Mai 20.....  
☐ September 20.....  
☐ November 20.....

### Firma:

.....

### Verantwortliche:

.....

### Adresse:

.....

.....

### Telefon:

.....

### PZL/ Ort:

.....

### E-Mail:

.....

### Datum:

.....

### Unterschrift:

.....

Alle angegebenen Preise verstehen sich ohne Steuern.

# Gessler

*160 ans/d'imprimerie*

IMPRIMERIE GESSLER SA

Administration: Rue des Casernes 36, 1950 Sion - Ateliers: Z.I. Les Combes 3, 1955 Saint-Pierre-de-Clages  
TEL. 027 327 72 33 - info@gessler.ch - www.gessler.ch

## Impressum

### HERAUSGEBER

WGV - Walliser Gewerbeverband  
Rue de la Dent-Blanche 8, 1950 Sitten  
Periodizität: vierteljährlich  
Abonnement: Fr. 25.- pro Jahr

### GENERALSEKRETARIAT

T 027 322 43 85 - F 027 322 24 84 - [www.uvam-vs.ch/de](http://www.uvam-vs.ch/de)  
Marcel Delasoie, Generalsekretär  
D 027 322 43 82 - [marcel.delasoie@uvam-vs.ch](mailto:marcel.delasoie@uvam-vs.ch)

### EDITION - ADMINISTRATION

Romy Hintz, Adjunktin des Generalsekretärs  
D 027 322 43 84 - [romy.hintz@uvam-vs.ch](mailto:romy.hintz@uvam-vs.ch)

### GESTALTUNG - REDAKTION

Xavier Saillen  
D 027 322 43 86 - [tribune@uvam-vs.ch](mailto:tribune@uvam-vs.ch)  
Yannick Barillon, PR-Journalistin  
Nathalie Montes, PR-Journalistin

### PUBLICITÉ

Camille Husson Stengel: M 079 954 27 70 - [camille@uvam-vs.ch](mailto:camille@uvam-vs.ch)  
Myriam Delasoie: M 078 830 61 91 - [myriam@uvam-vs.ch](mailto:myriam@uvam-vs.ch)

Die *Tribune économique* wird auf FSC-zertifiziertem Papier (Forest Stewardship Council® - Papier, das aus Holzfasern aus verantwortungsvollen Quellen hergestellt wird) gedruckt, das Deckblatt auf halbmatt gestrichenem, extra weissem 200 g/m² Papier und der Innenteil auf matt gestrichenem, weissem 90 g/m² Papier.

© Copyright UVAM/WGV - Tribune économique

Die Vervielfältigung von Texten, Textauszügen und Illustrationen ist nur mit der Genehmigung der Redaktion und unter Angabe der Quelle gestattet.

Die in den Advertorials der *Tribune économique* geäußerten Meinungen sind nur für die Autoren verbindlich und spiegeln nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Walliser Gewerbeverbands (WGV) wider.

# *Hier*

# kultivieren wir gute Energien

Die WKB begleitet  
Sie bei Ihren Projekten  
zur **Energiewende**.



## **WKB**

**Fühlen Sie sich zuhause**

wkb.ch