KMU
Oktober 2026
KGL
KMU- und
Gewerbeverband
Kanton Luzern

Familie und Firma – so funktionieren Chefinnen

13
Kleinberufe: Unbequeme Fragen an den Regierungsrat

15
Hirntumor und Diplom: Wie Kevin Stöckli zum Schreiner wurde

21
Höhere Berufsbildung: Professional Bachelor und Master am Start

Für Projekte, die etwas höher angesetzt sind.

toggenburger.ch/hebebuehnen

SKYWORKER®
Arbeitsbühnen-Vermietung
sicher und nachhaltig hoch hinaus!
Ihre Filiale in 6023 Rothenburg
aber auch schweizweit 0800 813 813

MARTI NUTZFAHRZEUGE AG
Industriestrasse 10 I 6260 Reiden
www.martireiden.ch
eDAILY

einfach so viel wie nötig:
unsere bankpakete
für unternehmen.
Neue Business Sets
valiant.ch/business-sets
wir sind einfach bank.
valiant

Familie und Arbeit, das «ist eine riesige Herausforderung», sagt Beatrice Rast von der Rast Kaffee AG; hier zusammen mit ihrem Mann Adrian Gisler. (Bild: KGL/Marcel Habegger)

EDITORIAL

Das Fundament der Schulen stärken

Lesen, Schreiben, Rechnen. In der Volksschule werden die Grundkompetenzen trainiert, um eine stabile Basis für den Berufsweg zu legen. Meint man. Die Realität ist leider eine andere, wie die PISA-Studie zeigt. Das Niveau in den elementaren Fächern sinkt. Immer mehr Jugendliche verlassen die Schule mit erheblichen Defiziten.

Das ist ein bildungspolitisches und ein wirtschaftliches Problem. Denn die Folgen spüren zunehmend die Lehrbetriebe, welche die Jungen zu Fachkräften ausbilden. Während am Ende der Ausbildung endlich aufgerüstet werden konnte mit der Einführung der Berufstitel Professional Bachelor und Master, zeigt eine aktuelle Umfrage der Wirtschaftsverbände ein ernüchterndes Bild an der Basis: 59 Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe beurteilen die schulischen Voraussetzungen ihrer Lernenden als ungenügend. 83 Prozent beklagen einen erhöhten Betreuungsaufwand. Besonders alarmierend: Jeder fünfte Betrieb erwägt, künftig weniger Lernende auszubilden. Hinzu kommt eine weitere Herausforderung: Zunehmend mehr Kinder treten ohne ausreichende Deutschkenntnisse in die Volksschule ein. Ein Defizit mit Langzeitfolgen, das nur mit einer konsequenten Sprachförderung bereits vor dem Schuleintritt korrigiert werden kann.

Für den KGL ist klar: Die Volksschule muss ihre Kernaufgabe wieder konsequent ins Zentrum rücken. Die Grundkompetenzen haben Priorität, sie sind das Fundament für Schule und Beruf. Es braucht politischen Mut für rasche Korrekturen zur Qualitätssteigerung beim Lesen, Schreiben und Rechnen. Unsere KMU investieren viel in die Berufsbildung. Sie dürfen erwarten, dass die Volksschule ihren Teil dazu beiträgt. Mehr zu den neuen Berufstiteln lesen Sie auf Seite 21.

Jérôme Martinu
Direktor
KMU- und Gewerbeverband
Kanton Luzern

kurz& bündig

Faszination Gotthard: Exklusive Einblicke in die grösste Tunnelbaustelle der Schweiz

15 faszinierte Mitglieder des Gewerbevereins Ballwil Hohenrain erlebten ein echtes Meisterwerk der Ingenieurskunst: Bei einer exklusiven Untertage-Besichtigung der zweiten Gotthardröhre (A2) am 18. September in Göschenen tauchten sie tief in die aktuell grösste Tunnelbaustelle der Schweiz ein. Die logistischen Herausforderungen vor Ort sind gewaltig – und verlangen nach ebenso genialen wie präzisen Lösungen. Um Platz zu sparen und effizient zu arbeiten, versetzte man die gesamte Betonproduktion kurzerhand ins Berginnere: Sie befindet sich in ehemaligen, eigens dafür hergerichteten Armeestollen. Auch die halbautomatische Herstellung der Tübbing-Segmente für die spätere Tunnelauskleidung findet direkt tief im Felsen statt.

Zentralschweizer Berufstalente glänzen an den WorldSkills

Was für ein Abschluss der WorldSkills 2026 in Shanghai: Das SwissSkills National Team gewinnt 12 Medaillen, davon vier goldene, zwei silberne und sechs bronzene. Eine Silbermedaille geht mit dem Zuger Polymechaniker Manuel Nussbaumer in die Zentralschweiz. Die Schweiz belegt damit Rang 3 in der Nationenwertung und ist damit die erfolgreichste europäische Nation. Weitere 23 Nachwuchsprofis glänzen mit einer «Medal for Excellence». Dazu gehört auch Polygrafin Alisha Rast (Bildmitte), die für die Wallimann Medien und Kommunikation AG auch an unserem KMU-Magazin arbeitet – Der KGL gratuliert herzlich zur Topleistung! Armin Hartmann, Präsident der Bildungsdirektorenkonferenz Zentralschweiz und Regierungspräsident des Kantons Luzern, ehrte die acht jungen Zentralschweizer Berufsleute nach ihrer Rückkehr. Er zeigt sich insbesondere von der Hartnäckigkeit und Disziplin beeindruckt, welche die Athleten in den vergangenen Monaten an den Tag gelegt haben, um ihr grosses Ziel zu erreichen: «Sie sind die besten Botschafter unserer Berufsbildung im Ausland und darüber hinaus inspirierende Vorbilder für alle jungen Menschen, die ihren Beruf erlernen möchten.» Gleichzeitig lobte Hartmann die Berufsverbände, Lehrbetriebe und aktuellen Arbeitgeber unserer WM-Teilnehmer: «Sie haben unzählige Stunden und eine Menge Herzblut investiert, um ihre Schützlinge optimal auszubilden und gezielt auf den Wettkampf vorzubereiten.»

Selbständigkeit gewinnt in der Schweiz weiter an Bedeutung

Vom 1. Januar bis zum 30. September 2026 wurden insgesamt 41'716 Neueintragungen im Schweizer Handelsregister verzeichnet. Gemäss der tagesaktuellen Studie «Nationale Analyse Schweizer Firmengründungen Q1 – Q3 2026» des IFJ Institut für Jungunternehmen entspricht das einem Wachstum von +2.1% gegenüber der Vorjahresperiode und einem neuen Rekordwert für diesen Zeitraum. Gleichzeitig zeigt die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2025 des Bundesamts für Statistik (BFS), welchen Stellenwert die Selbständigkeit im Schweizer Arbeitsmarkt einnimmt: 13.9% aller Erwerbstätigen sind selbständig erwerbend.

Swissness-Petition: Schweizerkreuz nur für Schweizer Produkte!

Das Schweizerkreuz muss weiterhin Symbol für Schweizer Produktion bleiben. Seit März 2026 ermöglicht eine Änderung der Praxis des Eidgenössischen Instituts für Geistiges Eigentum IGE unter bestimmten Voraussetzungen, das Schweizerkreuz auf im Ausland hergestellten Produkten anzubringen. Diese Entscheidung schwächt den Wert von «Swiss Made», benachteiligt Unternehmen, die in der Schweiz produzieren, und fördert Verlagerungen ins Ausland. Wir fordern den Bundesrat auf, diese Praxisänderung rückgängig zu machen und das Schweizerkreuz auf Produkte zu beschränken, die tatsächlich in der Schweiz hergestellt werden.

«Hofdere 2026 – inspiriert»: Hochdorf feierte sein Gewerbe

Vom 4. bis 6. September stand Hochdorf ganz im Zeichen des Gewerbes. Über 130 Aussteller präsentierten ihre Unternehmen, Produkte und Dienstleistungen und machten sichtbar, wie vielfältig und leistungsfähig das regionale Gewerbe ist. Rund 15'000 Besucherinnen und Besucher genossen auf dem Südiareal das breite Angebot an Ausstellern und das vielfältige Rahmenprogramm. Das Organisationskomitee zieht eine positive Bilanz und blickt mit grosser Dankbarkeit auf HOFDERE 2026 zurück.

Der neue interaktive Luzerner Berufswahlfahrplan ist da.

Wie können sich Jugendliche auf ihre Berufswahl vorbereiten? Wann ist der richtige Zeitpunkt für eine Schnupperlehre? Antworten gibt der Berufswahlfahrplan mit seinen Stationen.
Der neue interaktive Berufswahlfahrplan des Kantons Luzern informiert über die wichtigsten Berufswahl-Aktivitäten. Er zeigt, welche Schritte während der Sekundarschule anstehen und wann Jugendliche aktiv werden können. Ein Teil der Aktivitäten findet im Berufswahlunterricht in der Sekundarschule statt. Einen anderen Teil gehen die Jugendlichen zusammen mit ihrem familiären Umfeld selbstständig an.
Der neue Berufswahlfahrplan wurde vom BIZ Kanton Luzern in Kooperation mit der Dienststelle Volksschulbildung sowie dem KMU- und Gewerbeverband Kanton Luzern entwickelt. Der Fahrplan ist kompetenzorientiert aufgebaut sowie digital und neu auch mobil nutzbar. Jugendliche, Eltern und Lehrpersonen werden mit konkreten Informationen zu jeder Station unterstützt.
Entdecken Sie den neuen Berufswahlfahrplan und begleiten Sie Jugendliche auf ihrem Weg in die Berufswelt.

Berufswahltag in Wauwil: Einblicke in die Arbeitswelt

Rund 28 Jugendliche der 2. Sekundarklasse Wauwil erhielten Ende September Einblick in die Berufswelt. Der Gewerbeverein Wauwil-Egolzwil organisierte gemeinsam mit den Lehrpersonen einen Berufswahltag. In 18 Betrieben konnten die Jugendlichen insgesamt 26 Lehrberufe kennenlernen. Am Vormittag und Nachmittag schnupperten sie jeweils in einem Beruf.
Am Abend diskutierten Berufsbildende und eine Berufsschullehrerin mit den Jugendlichen und ihren Eltern über Berufswahl, Bewerbungen und Lehre. Ein Apéro bot Gelegenheit für weitere Gespräche.

Frauen als Chefinnen – die Unternehmenskultur macht's

Von 4 auf 22 Prozent in den letzten 20 Jahren – aber trotzdem stagnierte zuletzt der Frauenanteil in Geschäftsleitungen gemäss dem Schillingreport. Woran liegt es? Vier Frauen aus Luzerner KMU berichten von ihren Bestrebungen und Erfahrungen in Geschäftsleitungen.

Marcel Habegger

Betriebsleiterin Larissa Frey von der Maler Stutz AG in Luzern macht klar: «Dass Teilzeitarbeit im Handwerk gut funktioniert, weiss ich aus eigener Erfahrung.» (Bild: KGL/ Marcel Habegger)

Larissa Frey ist seit 2018 Betriebsleiterin und gemeinsam mit Anita Gander und Ruedi Ackermann seit 2021 Inhaberin der Maler Stutz AG in Luzern. Zwei Frauen an der Spitze eines Handwerksbetriebs – eine Seltenheit. Das Vertrauen hatten sie von Beginn an. «Die Baubranche ist nicht so kompliziert bezüglich der Akzeptanz von Frauen, wie sich viele denken», sagt Larissa Frey. Malerin ist ein beliebter Beruf bei Frauen. Schon vor 20 Jahren lag der Frauenanteil in der Zentralschweiz bei 60 Prozent.

Anders sieht die Quote bei Weiterbildungen aus. Zur Baustellenleiterin bilden sich nur wenige Frauen aus, und in der Meisterschule kann man sie meistens an einer Hand abzählen. Dementsprechend selten sind sie in den Geschäftsleitungen vertreten. Ob es an den Rahmenbedingungen liegt, ist für Larissa Frey schwer abzuschätzen.
Schon die früheren Inhaber haben sie gezielt gefördert und in ihrer beruflichen Entwicklung bestärkt.

(Bild: zVg)

Noch nicht alle Baubranchen bereit dazu

Für den «Verein pro Teilzeit» engagiert sie sich für die Einführung von Teilzeitarbeitsmodellen in der Baubranche. «Vor zehn Jahren hat man in der Malerbranche selten Teilzeit gearbeitet, heute ist dieses Arbeitsmodell etabliert», erklärt Larissa Frey. Bei den Plattenlegern sind die Initiantinnen mit der Idee eines Teilzeitangebots auf Granit gestossen, anders sieht es in der Holzbranche aus. «Denen muss man nicht mehr viel von Teilzeitarbeit erklären», sagt Frey zufrieden. Nach ihr ist ein Teilzeitangebot eine gute Gelegenheit, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dabei beschränkt sich das Programm nicht nur auf Frauen, sondern auch auf Männer. Dass Teilzeitarbeit ein viel zu grosser administrativer Aufwand für einen Betrieb sei, bekommt Larissa Frey häufiger zu hören. «Dass Teilzeitarbeit im Handwerk gut funktioniert, weiss ich aus eigener Erfahrung. In meinem Betrieb plane ich die Einsätze der Teilzeitmitarbeitenden gezielt ein. Sie übernehmen beispielsweise kleinere Kundenaufträge», erklärt sie.

«An der Spitze fühlt es sich nochmals anders an»

Fabienne Meyerhans ist seit wenigen Monaten Geschäftsleiterin der Messe Luzern. «Es ist nicht so, dass ich den fixen Plan hatte, einmal an der Spitze eines Unternehmens zu stehen», sagt sie. Und trotzdem wurde ihr Rucksack für diesen Weg schon früh gepackt. Der Vater war ebenfalls als CEO tätig, hat viel gearbeitet, die Mutter hatte sich klassisch um die Erziehung gekümmert. «Das hat sicher geprägt. Zu Hause war immer klar, dass wir beruflich alles machen können, was ich und meine Schwester wollen.» Das Gefühl, dass sie härter für eine Position in der Geschäftsleitung hätte kämpfen müssen, hatte sie nie. «Ich hatte mit Urs Hunkeler und Markus Lauber auch Vorgesetzte, die mich förderten. Man muss die Verantwortung dann aber natürlich gerne annehmen und gerne übernehmen, das ist auch eher wieder eine Charakterfrage», sagt sie. «Je mehr Verantwortung und je höher die Position ist, desto mehr ist man auf sich gestellt – mit dieser Situation muss man umgehen können.» Fabienne Meyerhans war vor ihrer Ernennung zur CEO schon länger in der Geschäftsleitung der Messe Luzern. «Dann aber die Letzte zu sein, die entscheidet, fühlt sich schon nochmals anders an», spricht sie offen über ihre neue Position.

«Ich habe den richtigen Mann gewählt»

Beatrice Rast ist mit ihrer Schwester Evelyne in die Rast-Kaffee-Unternehmerfamilie hineingeboren. Ihr Vater hatte schon früh das Signal gesandt, dass die Übernahme durch seine Töchter seine bevorzugte Lösung wäre. Vor 15 Jahren wurden alle möglichen Varianten auf den Tisch gelegt, damit sich die Töchter frei entscheiden konnten, für welche Variante sie sich entscheiden. «Mein Vater hat uns sehr früh auch in personelle Entscheidungen einbezogen, so ging die Übernahme fast fliessend über die Bühne», sagt Beatrice Rast. Im Jahr 2016 haben die Schwestern gemeinsam mit dem Ehemann von Beatrice, Adrian Gisler, das Unternehmen in vierter Generation übernommen. «Die Einzige, die mich mal gefragt hat, ob ich das wirklich wolle, war meine Mutter», erzählt Beatrice Rast. Nicht im Negativen, sie wusste, was es bedeutet, mit einer Familie ein Unternehmen zu führen. Zudem war Beatrice Rast gleichzeitig mit der Übernahme mit Zwillingen schwanger. «Ich bin auch nicht sicher, ob man den Frauen immer nur hilft, wenn man sagt, Familie und Arbeit sei heute alles kein Problem, denn es ist eine riesige Herausforderung.» Ihr Vorbild war trotzdem die Mutter. «Ich war als Kind immer stolz darauf, dass meine Mutter, als wir im Kindergarten waren, wieder arbeiten ging», sagt sie. Und sie erklärt, wie sie das alles unter einen Hut bringt: «Ich habe den richtigen Mann gewählt. Wir haben beide dieselben Vorstellungen, wie wir die Kinderbetreuung und die Arbeit zu Hause aufteilen wollen.» – «Für mich war immer klar, dass wir uns die Arbeit im Geschäft, aber vor allem auch die Arbeit zu Hause und die Betreuungszeit mit den Kindern gut aufteilen», sagt ihr Mann und Geschäftspartner Adrian Gisler. «Auch zu Hause ist Teamwork gefragt!» ■

Schon im Studium die Weichen gestellt

Nicole Renggli-Frey arbeitet seit dem Studium bei ALP Architektur Lischer Partner AG in Luzern. Den Weg in die Geschäftsleitung ebnete sie früh. Als ETH-Studentin gewann sie bereits einen Architekturwettbewerb für ihr Büro. Als Studienabgängerin durfte sie deshalb eine Projektleitung übernehmen. «Überfordert, aber auch sehr viel lernen war bei mir zu dieser Zeit oft ein Thema», erzählt sie. Auch sie wurde gefördert. Der frühere Inhaber liess sie gewähren, liess Dinge zu, die bei der Projektleitung vielleicht nicht zum Standard gehörten. Schon bald nach dem ersten Projekt kam das Thema auf, ob sie sich vorstellen könnte, Teilinhaberin zu werden. Nach dem Nachdiplomstudium in Unternehmensführung für Architekten war es so weit: Nicole Renggli-Frey wurde zur Partnerin des Architekturbüros. Auch bei ihr zeigten die Zahlen ein deutliches Bild. War die Aufteilung zwischen Mann und Frau im Studium noch bei 50 Prozent, waren es beim Nachdiplomstudium in Unternehmensführung bei 24 Teilnehmenden nur noch drei Frauen. «50 Prozent Frauen im Studium und dann im Beruf deutlich weniger, das ist nicht gut – auch für unsere Gesellschaft nicht», sagt Renggli-Frey. Nach dem Abschluss wurde sie Partnerin. Auch sie stammt aus einer Unternehmerfamilie. «Ich denke schon, dass das prägt», sagt sie. Die schlechte Quote an Frauen, die der Branche treu bleiben, versucht sie weniger zu hinterfragen, als dass sie vorangeht, mutig und authentisch hinsteht und einen für sie zeitgemässen Führungsstil vorlebt. Dabei stellt sie eine Frauenquote nicht ins Zentrum. «Viel wichtiger ist mir eine Ausgeglichenheit von Geschlecht, Alter und Denkweise.» Sie selbst war 20 Jahre jünger als der frühere Teilhaber, der das Architekturbüro dieses Jahr verlassen hat. Zwei junge, langjährige Mitarbeiter wurden ebenfalls dieses Jahr nachgezogen. «Natürlich stehen der Mensch und die Arbeit an erster Stelle, aber ich tausche mich gerne mit einem gemischten Team aus», sagt Renggli. «Männer und Frauen denken anders, gehen anders an Aufgaben heran, fühlen auch anders. Wenn man das offen und authentisch leben kann und gegenseitiges Vertrauen hat, ist das am Ende eine Bereicherung für alle.»

Es braucht klare Teilzeitregelungen

Teilzeitarbeit war vom ersten Moment an, als Nicole Renggli-Frey Mutter wurde, akzeptiert. «Die Teilzeitarbeit zu ermöglichen, das ist zentral. Für uns ist es aber nicht nur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern Freizeit und Beruf, denn nicht alle, die Teilzeit arbeiten, haben Kinder», erklärt sie. Auch die Kinderbetreuung bei Krankheitsfällen werde bei ALP Architektur Lischer Partner AG von den Müttern und den Vätern übernommen. «Das ist für mich gelebte Gleichberechtigung, und darauf bin ich stolz», sagt Nicole Renggli-Frey. Aber auch sie als Unternehmerin musste ihre Lehren daraus ziehen. Zu Beginn war bei der Teilzeitregelung alles möglich, dann mussten sie die Regelungen klarer definieren. «Teilzeit muss von beiden Seiten gut organisiert sein. Wir erwarten eine gewisse Flexibilität. Manchmal muss ein kurzer Anruf auch an einem arbeitsfreien Tag möglich sein», erklärt Renggli-Frey. Die gemeinsame Präsenz, gerade bei der Arbeit in interdisziplinären grossen Planungsteams, ist zur Herausforderung geworden. «Einen Tag zu finden, an dem alle da sind, ist schwierig geworden. Da kommt es eben auch auf den Führungsstil und vorausschauende Kommunikation an», so Renggli-Frey. ■

«50 Prozent Frauen im Studium und dann im Beruf deutlich weniger, das ist nicht gut – auch für unsere Gesellschaft nicht», sagt die geschäftsleitende Architektin Nicole Renggli-Frey. (Bild: zvg)

«Führung ist geschlechterneutral»

Führen Frauen anders als Männer? Weshalb sind sie in Führungspositionen nach wie vor untervertreten? Und was können KMU dagegen tun? Stephanie Briner, Expertin für die Rekrutierung von Führungskräften, erklärt, weshalb gemischte Führungsteams erfolgreicher sind und wo sie Handlungsbedarf sieht.

Robert Bossart

Stephanie Briner, gibt es überhaupt einen typisch weiblichen oder männlichen Führungsstil?
Nein, einen eindeutigen weiblichen oder männlichen Führungsstil gibt es nicht. Wie jemand führt, hängt vielmehr von der Persönlichkeit, Erfahrung, Rolle und Unternehmenskultur ab.

Beobachten Sie Unterschiede beim Kommunizieren, Delegieren, Entscheiden oder im Umgang mit Konflikten?
Nein, ich kann keine geschlechtsspezifischen Unterschiede benennen. Hingegen sehe ich bei Unternehmen, egal ob KMU oder Grossunternehmen, grosse Vorteile, wenn in der Führung verschiedene Sichtweisen vertreten sind. Es geht nicht darum, dass Frauen oder Männer besser führen, sondern darum, unterschiedliche Perspektiven zusammenzubringen. Studien zeigen, dass Unternehmen mit vielfältig zusammengesetzten Führungsteams erfolgreicher sind. So kommt beispielsweise die McKinsey-Studie ‹Diversity Matters Even More› zum Schluss, dass Unternehmen mit einer hohen Geschlechterdiversität in Führungsgremien eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit haben, überdurchschnittlich profitabel zu sein.

Werden Führungseigenschaften bei Frauen und Männern unterschiedlich wahrgenommen?
Das erlebe ich heute nicht mehr so. In der professionellen Rekrutierung achten wir auf Fach- und Führungskompetenzen, nicht auf das Geschlecht. Gleichzeitig stellen wir fest, dass Frauen in gewissen Branchen oder Funktionen nach wie vor weniger vertreten oder weniger sichtbar sind. Wenn Unternehmen mehr Diversität in ihren Führungsteams anstreben, unterstützen wir sie deshalb mit einer gezielten Suche und sprechen geeignete Personen direkt an. Entscheidend bleiben jedoch immer die Kompetenzen.

Müssen sich Frauen stärker beweisen, um als Führungskraft anerkannt zu werden?
Es hat in den letzten Jahren eine starke Sensibilisierung stattgefunden. Das Problem liegt heute weniger bei Vorurteilen als bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dahinter stehen strukturelle Probleme und traditionelle Rollenbilder. Traditionell hatte ein männlicher CEO meist eine Frau, die ihm zu Hause den Rücken freihielt. Frauen in Führungspositionen sind oft nicht gleichermassen entlastet. Von Führungspersonen wird aber oft erwartet, dass diese auch ausserhalb der Bürozeiten präsent sind und beispielsweise repräsentative Aufgaben übernehmen. Die Rahmenbedingungen haben mit der gesellschaftlichen Entwicklung nicht Schritt gehalten.

Braucht es also mehr Teilzeitangebote in Führungspositionen?
Unbedingt. Flexible Arbeitsmodelle und Teilzeit in Führungspositionen sind ein wichtiger Hebel für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In der Schweiz arbeiten fast 60 Prozent der Frauen Teilzeit. Jobsharing oder andere flexible Führungsmodelle ermöglichen es, auf qualifizierte Fach- und Führungskräfte zuzugreifen, die sonst möglicherweise nicht zur Verfügung stehen würden. Unternehmen, die daran festhalten, dass Führung nur in Vollzeit funktioniert, schränken ihren Rekrutierungsspielraum unnötig ein.

Stephanie Briner leitet den Standort Luzern der Jörg Lienert AG, die auf die Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften spezialisiert ist. (Bild zvg)

Haben Frauen und Männer heute tatsächlich die gleichen Chancen auf eine Führungsposition?
Bei gleichen Qualifikationen grundsätzlich ja. Allerdings sind die Wege zu diesen Qualifikationen nicht immer gleich. Viele Unternehmen bevorzugen nach wie vor Personen mit einem durchgehend linearen Karriereverlauf, hoher Präsenz und langjähriger Führungserfahrung. Wer Familienverantwortung übernimmt, erfüllt diese Erwartungen nicht immer im gleichen Mass. Dazu kommt das sogenannte «Leaky-Pipeline»-Phänomen: Obwohl Frauen auf den unteren und mittleren Führungsebenen gut vertreten sind, sinkt ihr Anteil mit jeder Hierarchiestufe. Der aktuelle Gender Intelligence Report von Advance und der Universität St. Gallen zeigt, dass auf dem Weg in die obersten Führungspositionen noch immer überdurchschnittlich viele Frauen verloren gehen. Deshalb braucht es nicht nur offenere Karriere- und Führungsmodelle, sondern auch eine stärkere Einbindung der Männer bei der Familienarbeit.

Weshalb sind Frauen gerade in KMU und traditionellen Gewerbebranchen in Führungspositionen untervertreten?
Besonders in kleineren Unternehmen wird von Führungskräften eine hohe zeitliche Präsenz erwartet. Dabei könnten flexible Führungsmodelle, Teilzeit oder Jobsharing neue Möglichkeiten schaffen – für Frauen ebenso wie für Männer. Noch immer werden Männer selten gefragt, ob sie ihr Pensum zugunsten der Familie reduzieren möchten. Aber wir beobachten, dass viele KMU bei diesem Thema offener geworden sind. ■

Frauen bringen neue Perspektiven in Verwaltungsräte

Auch in Verwaltungsräten sind Frauen tendenziell untervertreten. Dabei können gerade auch sie wertvolle Erfahrungen und komplementäre Sichtweisen in die Gremien einbringen, sagt Silvan Felder, Gründer und Inhaber der Luzerner Verwaltungsrat Management AG. «Frauen verfügen oftmals über andere Biografien und verantworten in operativen Führungsfunktionen häufig Fachbereiche wie Recht, HR, Kommunikation oder Marketing, während Männer eher aus Linienführungsfunktionen stammen. Diese unterschiedlichen Werdegänge können zur gewünschten Diversität im Verwaltungsrat führen.»

Felder beobachtet zudem Unterschiede bei der VR-Rekrutierung: «Frauen sind oft selbstkritischer und legen grossen Wert auf eine sinnhafte Tätigkeit und wägen Risiken wie auch Zeitaufwand genau ab. Männer hingegen denken stärker karriereorientiert und sind eher bereit, sich spontan zu bewerben.»

Eine Beobachtung macht Felder in der VR-Rekrutierungspraxis. Nach wie vor würden meistens persönliche Kontakte genutzt oder dann Headhunter beauftragt, die sich in bestehenden, meist männlich dominierten Netzwerken bewegten. Sein Unternehmen setzt deshalb bewusst auf öffentliche Ausschreibungen, auf die sich insbesondere auch hervorragend qualifizierte Frauen melden.

Valiant Unternehmensforum für KMU

Am 19. Oktober fand in Sursee das jährliche Unternehmensforum der Valiant Bank AG statt. Über 180 Entscheiderinnen und Entscheider aus der Region diskutierten die drängendsten Fragen zu Cybersicherheit und Business Resilienz.

Florian Muff, Hauptredner von SignalFisher (ehemals Bug Bounty), erklärte, dass Cyberangriffe heute keine abstrakten Risiken mehr seien, sondern eine tägliche Herausforderung für jedes KMU. «Jeder Cyberangriff kostet Zeit, Geld und das Vertrauen Ihrer Kundschaft», sagte er. Prävention sei günstiger als Nachsorge, ein systematischer Ansatz stärke die Wettbewerbsfähigkeit.
Patrick Wyss, Gründer und CEO der BWO Systems AG, präsentierte ein praxisorientiertes Handlungsgerüst aus der Praxis:

1. **Basis-Schutz** – IT-Systeme immer aktualisieren und Neustarts nicht aufschieben, erst dann ist das Update aktiv.
2. **Passwörter und Anmeldungen** – Nie, nie und wirklich NIE überall die gleichen Passwörter verwenden. Sondern ein Passwort-Manager verwenden und Passwörter generieren lassen (mind. 12–16 Zeichen).
3. **Sicherheit im Internet** – Seitenadressen direkt eintippen und nicht über Suchfunktion. Aus dem Loginbereich abmelden, nicht nur das Fenster schliessen.
4. **E-Mail und Phishing** – Absenderadressen genau ansehen, nicht nur dem angezeigten Namen vertrauen.
5. **Smartphone und Tablet** – wie ein Computer schützen. Security-App installieren und Updates nicht vergessen.
6. **Bezahlen im Internet** – Die richtige Karte begrenzt den Schaden. Am besten Prepaid-Karte nutzen.
7. **Sicherheit als Prozess** – Security ist kein Produkt, sondern ein Prozess. Planen, Umsetzen, Prüfen und Verbessern.
8. **Backup 3-2-1-1-0** – drei Kopien Ihrer Daten – zwei unterschiedliche Speichermedien – eine Kopie ausser Haus – eine Kopie offline oder unveränderbar – null Fehler. Restore regelmässig testen.
9. **Sichere Messenger** – Ende-zu-Ende-Verschlüsselung: Threema ist ein Schweizer Anbieter und benötigt keine Telefonnummer.

Wyss untermauerte jede Aussage mit Beispielen aus seiner Praxis und ermahnte die Gäste, dass sie nicht alles glauben sollen, was sie auf den ersten Blick sehen.

Rückmeldungen der Teilnehmenden
Die Resonanz zum Anlass war durchweg positiv. Die Teilnehmenden bewerteten das Thema als hochrelevant, lobten die Praxisnähe der Vorträge und äusserten den Wunsch, die vorgestellten Massnahmen in den kommenden Wochen umzusetzen.

Jetzt für 2027 anmelden
Nächstes Jahr feiert das Unternehmensforum das 10-jährige Jubiläum. Interessierte können sich bereits heute anmelden und Themenvorschläge für das nächste Forum einreichen – so gestalten Sie die Agenda aktiv mit. Ganz einfach Mail an: sandra.voegeli@valiant.ch

Das Ende der Kleinberufe? KMU-Politiker fordern Antworten

Der Kanton Luzern will das Lehratelier LU Couture schliessen. Der KGL und die KMU- und Gewerbegruppe des Kantonsrats hinterfragen den Entscheid und dessen Folgen für die Berufsbildung. Eine dringliche Behandlung scheiterte an einer einzigen Stimme.

Am Fashion Day 2025 in Emmen stellten die Lernenden von LU Couture ihre Entwürfe zusammen mit Models vor. (Bild: KGL/jem)

Nach 13 Jahren soll Schluss sein: Der Luzerner Regierungsrat hat entschieden, den Ausbildungsbetrieb der LU Couture AG in Willisau und Luzern bis spätestens 2029 einzustellen. Grund seien anhaltende finanzielle Schwierigkeiten. Ein Projekt zur Stabilisierung der mehrheitlich in Kantonsbesitz stehenden Institution blieb laut Mitteilung erfolglos. Die aktuell 29 Lernenden sollen ihre Ausbildung abschliessen können, neue Lehrverträge gibt es aber nicht mehr. Der Kanton rechnet mit Einsparungen von jährlich 400'000 bis 600'000 Franken.
Für den KMU- und Gewerbeverband Kanton Luzern (KGL) wirft der überraschende Entscheid grundlegende Fragen auf. Denn die LU Couture AG ist weit mehr als ein defizitärer Ausbildungsbetrieb: Sie sichert seit 2013 Lehrstellen in einem traditionsreichen Kleinberuf. 107 junge Berufsleute wurden seither ausgebildet. Mit der Schliessung droht die Ausbildung Bekleidungsgestalterin oder -gestalter im Kanton Luzern weitgehend zu verschwinden. Denn mit wenigen Ausnahmen werden diese Fachkräfte durch LU Couture ausgebildet.

Widerspruch zur Berufsbildungspolitik?
Gemeinsam mit der kantonsrätlichen KMU- und Gewerbegruppe hat der KGL deshalb umgehend einen parlamentarischen Vorstoss eingereicht. Die von Kantonsrat Ronny Beck (FDP) angeführte und von Mitte und SVP mitunterzeichnete dringliche Anfrage verlangt von der Regierung Antworten auf unbequeme Fragen. Im Zentrum steht der Widerspruch zwischen dem wiederholten Bekenntnis der Regierung zur dualen Berufsbildung und ihrem Schliessungsentscheid. Kritisch hinterfragt werden insbesondere die Wahrnehmung der Eigentümerverantwortung, mögliche alternative Trägerschaftsmodelle sowie die Tatsache, dass das ursprünglich bis 2028 angelegte Transformationsprojekt bereits jetzt aufgegeben wird.
Vor allem aber verlangt der Vorstoss eine bildungs- und volkswirtschaftliche Gesamtbetrachtung: Welchen Stellenwert haben Kleinberufe in der Luzerner Berufsbildungspolitik? Wie werden Ausbildungskapazitäten und Fachwissen gesichert? Und rechtfertigt die prognostizierte Einsparung den drohenden Verlust eines bewährten Ausbildungsangebots?

Dringlichkeit um eine Stimme verpasst
Besonders irritierend: Mit der geforderten dringlichen Behandlung war der Kantonsrat am Sessionstag vom 19. Oktober nicht einverstanden – wegen einer einzigen fehlenden Stimme. Nun kann die Beantwortung bis zu sechs Monate dauern. Für den KGL ist klar: Wer die Berufsbildung regelmässig als Erfolgsmodell feiert, muss sich auch daran messen lassen, wie er mit deren besonders verletzlichen Kleinberufen umgeht. (jem) ■

Meisterhafte Einblicke in die Berufswelt

150 Berufe und 600 Weiterbildungen an der Zebi: Vom 5. bis 8. November 2026 zeigt die Zentralschweizer Bildungsmesse Jugendlichen und Erwachsenen berufliche Zukunftswege. Und gleich zwei Berufsmeisterschaften demonstrieren, was Talent, Übung und Leidenschaft bewirken.

Irene Reis/Zebi

Dieses Jahr bieten an der Zebi gleich zwei Berufsmeisterschaften einen besonderen Einblick in ihre Berufe. Bei den Schweizer Berufsmeisterschaften Fleischfachleute messen sich die besten Fleischfachfrauen und -männer der Schweiz und XUND Bildung Gesundheit Zentralschweiz führt die regionalen Berufsmeisterschaften der Fachpersonen Gesundheit durch.

Die Teilnehmenden haben ihre Berufswahl bereits hinter sich, ihr Können weiterentwickelt und ihre Leidenschaft für ihren Beruf gefunden. «Für Jugendliche, die noch vor dieser Entscheidung stehen, bietet der Blick auf die Wettbewerbe unter den jungen talentierten Berufsleuten wertvolle Inspiration», freut sich Messeleiter Markus Hirt.

Lernende als Herz der Zebi

Doch auch abseits der Wettbewerbe stehen junge Berufsleute im Mittelpunkt der Zebi: die Lernenden, die an den Ständen ihren Beruf vorstellen. «Sie sind das Herz der Zebi», betont Hirt. Ihre eigene Berufswahl liegt noch nicht lange zurück. Der Messeleiter erklärt: «Sie wissen genau, welche Fragen Jugendliche beschäftigen, und können aus eigener Erfahrung berichten: Was gefällt ihnen an ihrem Beruf? Was weniger? Weshalb haben sie sich für ihre Ausbildung entschieden, und wie sieht ihr Arbeitsalltag aus?»

Diese persönlichen Begegnungen und die Möglichkeit, viele Berufe selbst auszuprobieren, machen die Berufswelt greifbar. Die Zebi schafft damit einen Ort, an dem Jugendliche ihre Interessen entdecken und konkrete Vorstellungen von einer Ausbildung entwickeln können.

Perspektiven für den nächsten Karriereschritt

Auch wer die Berufswahl hinter sich hat, findet wertvolle Impulse für den nächsten Karriereschritt. Insgesamt 600 Weiterbildungen sind zu sehen. Ausserdem bieten der Tag der höheren Berufsbildung am Samstag und der Studienwahltag am Sonntag einen Überblick über Weiterbildungswege und Studienangebote.

KI-Assistent unterstützt die Vorbereitung

Die Vorbereitung auf den Messebesuch beginnt auf zebi.ch. Alle Berufe, Weiterbildungen und Programmpunkte sind auf der Website zu finden. Und natürlich hält auch KI Einzug an die Zebi. Der neue KI-Assistent beantwortet online alle Fragen um den Zebi-Besuch und die Berufswahl. ■

Bei der Berufsmeisterschaft der Fachpersonen Gesundheit messen sich die besten Lernenden der Zentralschweiz. (Bild: Christoph Arnet / Messe Luzern AG)

Einer, der sich nicht unterkriegen lässt

Kevin Stöckli brach mitten im ersten Lehrjahr plötzlich zusammen – Hirntumor. Doch der heute 21-Jährige kämpfte sich zurück, schloss die Schreinerlehre ab und darf an der Zebi den Paul-Hürlimann-Preis entgegennehmen. Dank seiner Hartnäckigkeit.

Robert Bossart

Äusserlich sieht man Kevin Stöckli nicht an, was hinter ihm liegt. Mit sicheren Schritten geht er durch die Produktionshalle der Fensterbau Setz AG in Schötz und zeigt seine Arbeit. «Unser Alltag ist sehr vielseitig», sagt er. Er schleift Fensterflügel und Rahmen von Hand oder mit der Maschine, montiert Beschläge und Schliessteile, verleimt, verglast, lackiert, fräst und sägt. Besonders gerne fertigt er ein Werkstück von Anfang bis Ende – etwa Spezialhölzer, die genau in eine Nische passen müssen.

Nach der Narkose gestottert

Dass er so begeistert von seiner Arbeit erzählen kann, ist keine Selbstverständlichkeit. 2020, im ersten Lehrjahr in einer kleinen Schreinerei, brach er auf dem Weg zur Arbeit zusammen. Die Untersuchungen zeigten einen Tumor auf der rechten Kopfseite. Nach Abschluss des ersten Lehrjahrs wurde er operiert. «Als ich aus der Narkose erwachte, habe ich gestottert und alle Fragen mit Ja beantwortet», erzählt er. Der Tumor hatte das Sprachzentrum beeinträchtigt: Ihm fehlten Wörter, und es fiel ihm schwer, Sätze zu bilden. Sein Zustand besserte sich rasch. Angst habe er keine gehabt. «Ich hatte schon immer ein gutes Grundvertrauen», sagt er. Nach Spital, Reha und ambulanter Therapie absolvierte er bei der Stiftung Brändi ein Aufbaupraktikum. Wie es beruflich weitergehen würde, war zunächst offen. Seine Neurologin riet von der Fortsetzung der Schreinerlehre ab, weil die Arbeit an grossen Maschinen zu gefährlich schien. Weitere Abklärungen zeigten jedoch, dass sie möglich war. Bei der Fensterbau Setz AG konnte Kevin Stöckli seine Ausbildung fortsetzen.

Müde gegen Ende des Tages

Heute arbeitet er weitgehend normal. Berufsbildner Florian Schärli beschreibt ihn als zuverlässig, pünktlich und willensstark. Dennoch schlichen sich vereinzelt Fehler ein. Schärli erkannte, dass Stöckli als Folge der Erkrankung gegen Abend stark ermüdete. «Darum gab ich ihm am späteren Nachmittag keine neuen Aufgaben mehr. Seither funktioniert es prächtig.» Auch die Abschlussprüfungen stellten eine Herausforderung dar. Besonders belastend waren die praktischen Zwischenprüfungen im dritten Lehrjahr: Kurz zuvor hatte ein Untersuch ergeben, dass in seinem Gehirn ein Schatten aufgetaucht war. «Er liess sich davon nicht beeindrucken, blieb trotz Müdigkeit hartnäckig dran und bestand die Prüfungen. Das beeindruckt mich», sagt Schärli. Der Schatten erwies sich glücklicherweise als ungefährlich. Nun freut sich Kevin Stöckli auf den Paul-Hürlimann-Preis, den er an der Zebi entgegennehmen darf. «Ich wusste gar nicht, dass es diesen Preis gibt», sagt er. Noch wichtiger ist ihm, dass er mit seiner Einschränkung gut umgehen kann: «Ich führe wieder ein normales Leben, kann arbeiten und in der Freizeit Töff fahren. Das macht mich glücklich.» ■

«Ich hatte schon immer ein gutes Grundvertrauen», sagt Kevin Stöckli. Nach Spital, Reha und ambulanter Therapie absolvierte er zuerst ein Aufbaupraktikum, die berufliche Zukunft war noch ungewiss. (Bild: Robert Bossart)

Startup aus Immensee gewinnt den Neuunternehmerpreis 2026

Die Jury und das Publikum wählten die Unlimital AG, Immensee, zum Zentralschweizer Neuunternehmer 2026. Betriebsinhaber Jonas Hirzel erhielt das Preisgeld von 10'000 Franken.

Die Jury und die Nominierten (v. l.) Stephan Grau, Sandra Imbach, Silvan Küng, Jeremias Burch, Adrian Widmer und Ivan Kolenda (Evolut Bau GmbH), Jonas Hirzel (Unlimital AG), Christoph Herger und Cornelia Burch (flow family gmbh), Robert Theiler und Nils Anderer (Raptrac AG), René Bucheli (Gewerbe-Treuhand).

Zeit, Komplexität und Qualität sind zu fixen Faktoren geworden. Der metallische 3D-Druck bildet das technologische Herzstück der Produktion der Unlimital AG. Sie verbindet additive Metallfertigung (DMLS) mit präziser CNC-Nachbearbeitung und technischem Engineering-Support. Sie optimiert Bauteile, prüft die Machbarkeit frühzeitig und bearbeitet kritische Flächen zuverlässig auf Toleranz. So verkürzt sie Entwicklungszyklen, reduziert Aufwand und bringt Komponenten schneller in Richtung Prototyp, Kleinserie oder Serie. Ein Mehrwert für viele Industriezweige, von der Medizinaltechnik bis zu Raumfahrtunternehmen. Am 15. September 2026 verlieh die Gewerbe Treuhand dem Startup aus Immensee den Zentralschweizer Neuunternehmerpreis 2026. Beeindruckt war die unabhängige Jury – bestehend aus Sandra Imbach (CEO Imbach & Cie. AG, Nebikon), Silvan Küng (Zentralschweizer Neuunternehmer 2015) und Stephan Grau (Josef Meyer Stahl und Metall AG, Emmen) – vom zielgerichteten Einsatz der Technologie und der Präsenz nach so kurzer Zeit in vielen Industriezweigen und bei Kunden von namhaften Unternehmen. Und für 2027 sind weitere Ausbauschritte mit personeller Aufstockung und zusätzlichen Investitionen geplant.

Peter With, Verwaltungsratspräsident der Gewerbe-Treuhand, mit dem strahlenden Sieger Jonas Hirzel. (Bilder: zvg)

Vier Unternehmen aus vier Kantonen in der Endrunde

Die diesjährige Preisverleihung machte ihrem Namen alle Ehre. Erstmals in der 32-jährigen Geschichte standen vier Unternehmen aus vier Zentralschweizer Kantonen in der Endrunde:

– Evolut Bau GmbH, Ebikon
– Flow family GmbH, Giswil
– Raptrac AG, Bauen
– Unlimital AG, Immensee

Publikums-Voting brachte Spannung

Die Verleihung des 32. Zentralschweizer Neuunternehmerpreises fand wie bereits in den vergangenen Jahren in der Messe Luzern statt. Die mehr als 300 Gäste aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft konnten über ihr Handy mitbestimmen, welcher der vier Finalisten den Siegercheck über 10'000 Franken in Empfang nehmen durfte. Die vier Nominierten wurden in einem Kurzvideo vorgestellt und beantworteten im Anschluss die kniffligen Fragen der Jury. Zudem präsentierten sie vor und nach der Preisverleihung ihre Leistungen und Produkte an der Ausstellung im Foyer. Viviane Speranda moderierte die Veranstaltung und Andy Wolf, DJ und ebenfalls Neuunternehmen mit seinem neu gegründeten Label Ibiza Pro Favor, bereicherte sie musikalisch. Der anschliessende Apéro bot Zeit und Musse für inspirierendes Networking und einen Austausch mit den nominierten Firmen. Zwei ehemalige Preisträger verwöhnten die Gäste mit Ravioli (Pastarazzi GmbH 2016) und dem Trendgetränk vom Vorjahressieger, Komeo AG aus Malters. (hps) ■

Viviane Speranda-Koller moderierte den Anlass souverän und charmant und nimmt die Stimmcouverts der Jury entgegen.

Über 300 Gäste nahmen am spannenden Anlass teil.

ANZEIGEN

Business-Events mit besonderem Charakter

Ob Generalversammlung, Kundenevent, Workshop, Seminar, Firmenjubiläum oder Weihnachtsfeier: Wer einen Geschäftsanlass plant, sucht einen Ort, der zum Unternehmen und zum Anlass passt. Die Viscose Eventhalle in Emmenbrücke verbindet den Charme einer ehemaligen Industriehalle mit moderner Infrastruktur und viel gestalterischem Spielraum.

Auf 1000 Quadratmetern lassen sich in der Viscose Eventhalle unterschiedlichste Eventkonzepte umsetzen. Je nach Konzept bietet die einzigartige Halle Platz für bis zu 750 Personen bei Stehevents und bis zu 400 Personen bei Banketten. Hohe Backsteinmauern erinnern an die industrielle Vergangenheit des Gebäudes, während die elegante Einrichtung und die moderne Ausstattung den Rahmen für zeitgemässe Business-Events schafft. Ein technisches Highlight ist die 60 Quadratmeter grosse LED-Wand. Sie kann für Präsentationen, Videos und Bilder eingesetzt werden und bietet damit unter anderem für Generalversammlungen, Produktinszenierungen sowie Firmenanlässe vielseitige Möglichkeiten.

Von der Idee bis zum Event

Gerade bei Firmenveranstaltungen zählen neben einem passenden Raum auch eine zuverlässige Organisation und ein reibungsloser Ablauf. Das Team der Viscose begleitet die Veranstaltenden von der Planung bis zur Durchführung und verbindet Eventmanagement, Technik, Gastronomie und Service. Auch das kulinarische Angebot wird auf Anlass, Gäste und Budget abgestimmt. Seit über zwei Jahren wird die neu renovierte Viscose Eventhalle von Catering Services der Migros Luzern betrieben. Die Kombination aus persönlicher Betreuung und vielseitig gestaltbarer Location macht sie zu einer spannenden Adresse für Zentralschweizer Unternehmen, die Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden oder Geschäftspartnern einen besonderen Rahmen bieten möchten.

Event geplant?

Viscose Eventhalle, Emmenweidstrasse 20, 6020 Emmenbrücke, www.viscose.ch

Die Viscose Eventhalle…

… bietet Platz für 80 bis 750 Personen.
… hat eine Fläche von 1000 Quadratmeter.
… verfügt über eine 60 Quadratmeter grosse LED-Wand.

Sollarbeitszeit 2027

42-Stunden-Woche gesetzlich und freiwillig Kt. Luzern

Monat	Tage	Stunden	Feiertage	gesetzlich	freiwillig	Soll-Arbeitszeit 100%
Januar	21	176.40	Fr 01.01. Neujahrstag	-8.40		168.00
			Sa 02.01. Berchtoldstag			
Februar	20	168.00				168.00
März	23	193.20	Fr 26.03. Karfreitag	-8.40		176.40
			Mo 29.03. Ostermontag		-8.40	
April	22	184.80				184.80
Mai	21	176.40	Do 06.05. Auffahrt	-8.40		151.20
			Mo 17.05. Pfingstmontag		-8.40	
			Do 27.05. Fronleichnam	-8.40		
Juni	22	184.80				184.80
Juli	22	184.80				184.80
August	22	184.80	*So 01.08. Nationalfeiertag*			184.80
			So 15.08. Mariä Himmelfahrt			
September	22	184.80				184.80
Oktober	21	176.40				176.40
November	22	184.80	Mo 01.11. Allerheiligen	-8.40		176.40
Dezember	23	193.20	Mi 08.12. Maria Empfängnis	-8.40		184.80
			Sa 25.12. Weihnachten			
			So 26.12. Stephanstag			
Total	**261**	**2192.40**		**-50.40**	**-16.80**	**2125.20**

Ferienordnung Stadt Luzern 2027

Weihnachtsferien	19.12.2026 – 03.01.2027
Fasnachtsferien	30.01.2027 – 14.02.2027
Osterferien	26.03.2027 – 11.04.2027
Sommerferien	03.07.2027 – 15.08.2027
Herbstferien	25.09.2027 – 10.10.2027
Weihnachtsferien	18.12.2027 – 02.01.2028

Die Tabelle der Soll-Arbeitszeit 2027 für den Kanton Luzern beruht auf der Basis 42-Stunden-Woche.
Speziell zu berücksichtigen sind die regionalen Feiertage und branchenspezifischen Gesamtarbeitsverträge.

Weitere Informationen erhalten Sie unter der Adresse www.was-luzern.ch

wettbewerb

mitmachen und gewinnen!

GEWINNEN SIE
1 x FR. 100.–
AVIA TREIBSTOFF GUTSCHEIN

Lösungswort an:
Wallimann Medien und Kommunikation AG
KMU-Kreuzworträtsel
Aargauerstrasse 12, 6215 Beromünster
oder per E-Mail an: kmu@wallimann.ch

Einsendeschluss:
1. Dezember 2026
(Datum Poststempel)

Auflösung: Im nächsten KMU

Lösungswort der letzten Ausgabe:
«EISHOCKEY»

Gewinner der letzten Ausgabe:
O. Lang, Ballwil

Teilnahmebedingungen:
Teilnahmeberechtigt sind alle Personen, ausser die Mitarbeitenden der Wallimann Medien und Kommunikation AG, Beromünster. Die Lösung wird im nächsten KMU publiziert. Der Gewinner wird veröffentlicht. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Vergessen Sie nicht, Ihre komplette Adresse und Telefonnummer anzugeben.

Lebensraum		Urzeitechse (Kw.)	ungesetzlich, verboten		korean. Währung	männl. Fürwort	ländliche Lebensfreude		hohe Spielkarte	Opernsologesang	fehlgeleitete Post	
schweiz. Airline (2 W.)	▶						7					
Abk.: künstliche Intelligenz	▶		hohe engl. Adlige	▶		9			Mittelpunkte		weibl. Geisterwesen Ez.	
Thermalbad in Japan		5				Elendsquartier in Brasilien		angestrebter Zustand	6			
auf diese Weise, derart	▶		nicht eine		Pass ins Unterengadin	▶				8		
kleiner Kellerkrebs		künstl. Wasserlauf	▶	4				ägypt. Gott		Zch. f. Eisen	▶ 1	
▶					Präteritum von geben (1. Pers.)		Strohunterlage	▶				10
Gegend im Kanton Zürich		Abk.: Hektometer		Aasvogel	▶ 12					Autokz. Israel	frz. Artikel	
▶			3				Bruchstücke	▶		2		
Abk.: Madame	▶			Bahnangestellter (ugs.)	▶				11			

raetsel.ch

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

SCHÄTZLE
Energieprodukte | Tankstellen

AVIA

SCHÄTZLE AG – IHR PARTNER FÜR ENERGIE VON AVIA IN DER ZENTRALSCHWEIZ

Berufstitel endlich international marktfähig

Wichtige Neuerung in der Schweizer Berufsbildungslandschaft. Die Abschlüsse der Höheren Berufsbildung erhalten englische Titelzusätze. Mit «Professional Bachelor» und «Professional Master» erhalten die Berufsabschlüsse endlich auch internationalen Anschluss.

Der Luzerner Bildungsdirektor Armin Hartmann begrüsst die Einführung der internationalen Titelzusätze. (Bild apimedia)

Am 1. Oktober erhielten die Abschlüsse der Höheren Berufsbildung (HBB) neue englische Titelzusätze. Die Begriffe ‹Professional Bachelor› für eidg. Fachausweise und HF-Diplome sowie ‹Professional Master› für eidg. Diplome gelten rückwirkend und können ab sofort zusätzlich zum eidgenössischen HBB-Titel verwendet werden. Bereits ausgestellte Diplome sowie Fachausweise behalten ihre Gültigkeit – eine Neuausstellung durch die Behörden ist nicht erforderlich. Die neuen Titelzusätze können auf Visitenkarten, E-Mail-Signaturen, Online-Plattformen wie LinkedIn und in Bewerbungen verwendet werden. Sie dürfen allerdings nicht isoliert stehen, sondern müssen immer an den eidgenössischen Titel angehängt und durch ein Komma getrennt werden. Beispiel: eidg. dipl. Marketingleiterin, Professional Master.

Gewichtige Vorteile

Die Einführung dieser internationalen Titelzusätze ist laut Armin Hartmann, Präsident der Bildungsdirektorenkonferenz Zentralschweiz (BKZ), das Ergebnis jahrzehntelanger Lobbyarbeit diverser Berufsverbände und Institutionen der Höheren Berufsbildung. Sie bringe verschiedene Vorteile mit sich. So ermöglichen die englischen Titelzusätze eine bessere internationale Einordnung. Hartmann: «Sie verdeutlichen, dass der Abschluss auf Tertiärstufe angesiedelt ist und dass der Kandidat neben einem Niveau, das dem ‹Bachelor› oder ‹Master› entspricht, auch über umfassende Praxis- und Berufserfahrung verfügt.» Ein anderer Vorteil: In den letzten Jahren ist die Anzahl der Hochschulabschlüsse stärker gewachsen als die der HBB-Abschlüsse. Dies könnte dazu führen, dass in Zukunft berufspraktisch ausgebildete Fachkräfte immer rarer werden. Mit den neuen Titelzusätzen wird laut Hartmann ein Bildungsweg gestärkt, auf den die Wirtschaft dringend angewiesen ist, und zudem ein wichtiges Signal gesendet: «Es ist nicht zwingend erforderlich, akademisch zu studieren, um auf Tertiärstufe erfolgreich zu sein.»

Englisch neu Prüfungssprache

Zusätzlich traten am 1. Oktober drei weitere Massnahmen zur Stärkung der Höheren Berufsbildung in Kraft. Erstens darf der Begriff ‹Höhere Fachschule› nur noch von Institutionen mit anerkannten Bildungsgängen verwendet werden. Zweitens kann Englisch neu als Prüfungssprache in der Höheren Berufsbildung angeboten werden. Drittens werden Nachdiplomstudien an Höheren Fachschulen von aufwändigen Anerkennungsverfahren befreit. Hartmann: «Diese Neuerungen zeigen, dass die Höhere Berufsbildung zukunftsorientiert ist und sich an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausrichtet.» (zvg/api) ■

In der nächsten Ausabe
«Gewerbeverein Udligenswil-Meierskappel.
Buchen Sie jetzt Ihr Inserat!
kmu@wallimann.ch

IHRE PARTNER DER REGION

gewerbebuchrain-perlen
kmu rontal

WANNER
Sanitär • Heizung
Schiltwaldstrasse 3 • 6033 Buchrain
041 449 50 40 • www.wanner-ag.ch

malermichel
beraten
gestalten
innenrenovation
dekorative techniken
fassadensanierung
spritzlackieren
restaurieren
tapeten
telefon · 041-440 10 20
internet · www.maler-michel.ch

Rufen Sie an
041 444 40 11
Lokal planen und bauen?
SCHMID
Ideen verwirklichen.
schmid.lu

«Wichtig ist, gute Fachkräfte und Lernende zu gewinnen»

Wetterschmöcker, Imkerei oder Knigge-Regeln: Der Gewerbeverein Buchrain-Perlen blickt bei seinen Anlässen gerne über den Tellerrand hinaus. Ebenso wichtig sind Präsident Geri Fischer der Zusammenhalt unter den Mitgliedern, die Verankerung in der Gemeinde und die Zusammenarbeit mit der Schule.

Geri Fischer ist stolz auf seinen Vorstand: «Alle ziehen am gleichen Strick, wir sind ein tolles Team.» Der gute Kontakt unter den Mitgliedern ist dem Präsidenten des Gewerbevereins Buchrain-Perlen besonders wichtig. Dreimal jährlich besuchen die Mitglieder einen Betrieb aus den eigenen Reihen oder ein Unternehmen aus der Umgebung. Einmal im Jahr organisiert der Verein zudem einen Mittagsanlass, bei dem auch ungewöhnliche Themen Platz haben. Letztes Jahr ging es um Cyberkriminalität, zuvor waren ein Wetterschmöcker, ein Imker oder eine Knigge-Expertin zu Gast. «Das sind spannende Anlässe, die unseren Horizont erweitern», sagt Fischer.

Weihnachtsbeleuchtung als Highlight

Ein wichtiges Anliegen ist die Nachwuchsförderung. Am Berufserkundungstag erhalten Jugendliche Einblick in verschiedene Betriebe und Berufe. «Viele unserer Mitglieder machen mit, was mich sehr freut», sagt Fischer. Für das Gewerbe sei es entscheidend, gute Fachkräfte und Lernende zu gewinnen. Ebenso wichtig ist dem Präsidenten die Verankerung in der Gemeinde. Ein gelungenes Beispiel dafür ist die Weihnachtsbeleuchtung, die auf Initiative des Gewerbevereins entstanden ist. Die meisten Mitglieder kauften eine Laterne, die anschliessend von Schülerinnen und Schülern geschmückt wurde. In der Adventszeit hängt die Gemeinde die rund 100 Laternen im Dorf auf. «Das ergibt jedes Jahr eine wunderschöne Beleuchtung und zeigt, wie gut die Zusammenarbeit funktioniert.»

UNSER GEWERBE-VEREIN

GEWERBEVEREIN BUCHRAIN-PERLEN

GRÜNDUNGSJAHR: **1985**

MITGLIEDERZAHL: **CA. 97**

NÄCHSTE WICHTIGE VERANSTALTUNG: **GEWERBLERHÖCK, 29. OKTOBER (ALTERNATIV: SAMICHLAUSEINZUG, 26. NOVEMBER)**

WEBSITE: **WWW.GEWERBE-BUCHRAIN.CH**

gewerbebuchrain-perlen
kmu rontal

Geri Fischer, Präsident Gewerbeverein Buchrain-Perlen. (Bild: zvg)

Weniger erfreulich ist die Verkehrssituation. Seit Jahren sorgt der überlastete Autobahnanschluss für Ärger. «Das ist nicht nur für uns Gewerbetreibende, sondern auch für die Kundschaft und die ganze Bevölkerung ein Problem», sagt Fischer. Vor rund sieben Jahren lancierte der Verein deshalb eine Petition, die gegen 500 Personen unterzeichneten. Seither steht der Gewerbeverein mit den zuständigen Stellen im Austausch. Erste Lösungsansätze sind angedacht, doch Fischer rechnet nicht mit einer raschen Verbesserung. «Leider wird es noch eine Weile dauern.» ■

Mehr als eine verlängerte Werkbank

Brändi erbringt gewerbliche und industrielle Dienstleistungen für Unternehmen aus der Zentralschweiz und darüber hinaus. Ein Besuch in der Produktion Kriens zeigt, wie wirtschaftliche Aufträge und berufliche Integration ineinandergreifen – und weshalb die Institution von den KMU nicht nur Bestellungen braucht.

Robert Bossart

Damian richtet gerade einen Mehrfachspanner für eine CNC-Fräsmaschine ein. Die bearbeiteten Teile sind für Maschinen der Firma Sealed Air in Root bestimmt. Damian ist 23 Jahre alt, hat bei Brändi in Sursee eine Praktische Ausbildung (PrA) in der Mechanik absolviert und arbeitet seit drei Jahren in der Mechanik und Schlosserei Standort Kriens. Acht Stunden zu stehen, sei allerdings streng, sagt er. «Aber ich arbeite sehr gerne hier», fügt er an.

«Dieses Beispiel zeigt, wie ein Industrieauftrag und eine passende Aufgabe für einen Mitarbeiter zusammenpassen.» Stefan Lütolf, Leiter Arbeit und Berufliche Integration, führt durch den Betrieb und weist darauf hin, dass Brändi als Dienstleister für Firmen in vielen verschiedenen Bereichen tätig ist und betont: «Wir sind bezüglich Qualität und Preis konkurrenzfähig. Auch die vereinbarten Termine werden verlässlich eingehalten.»

Mechanik-Praktiker Damian (23) arbeitet seit drei Jahren bei Brändi in der Mechanik und Schlosserei am Standort Kriens. (Bild: KGL/Robert Bossart)

Einzelne Auftragsschritte für Unternehmen ausführen

Das Angebot reicht weit über die Produktion in Kriens hinaus. Brändi bietet an neun Standorten im Kanton Luzern diverse Dienstleistungen an. Unter anderem in der Mechanik und Schlosserei, in Schreinereien, in der Elektromontage, im Druck und Versand, in verschiedenen Montagen, in der grünen Branche sowie in kaufmännischen und gastronomischen Bereichen, um die wichtigsten zu nennen. Firmen können einzelne Auftragsschritte auslagern oder Teile herstellen, montieren, verpacken und verschicken lassen. Im Druckzentrum beispielsweise entstehen Flyer und Abstimmungsunterlagen, Firmengeschenke werden konfektioniert und versandt.

Ihre Dienstleistungen seien vor allem bei mittleren Stückzahlen interessant, meint Stefan Lütolf: «Bei einigen Hundert bis einige Tausend Stück, bei denen Handarbeit und wiederholbare Abläufe gefragt sind. Mehr als tausend geschützte Arbeits- und Ausbildungsplätze geben uns Kapazität und Flexibilität. Unsere Leute erhalten Struktur durch die Arbeit.» Die entstehe vor allem, wenn Tätigkeiten wiederholend sind. Einzelstücke und hoch automatisierte Massenfertigung passen deshalb weniger gut zum Betrieb. Fehlen einem KMU Ressourcen, könne Brändi Aufträge übernehmen: «Dann sind wir wie eine verlängerte Werkbank.»

Vielfältige Aufträge

Wie vielfältig diese Zusammenarbeit ist, zeigen die Kundenbeispiele. Für die Confiserie Bachmann bereitet Brändi Verpackungen für Schokolade vor. Für Aeschbach Chocolatier verpackt sie Produkte und hilft je nach Bedarf in der Produktion mit. Für die CSS übernimmt sie Mailings vom Druck bis zum Versand. Bei Foxtrail gehören administrative Aufgaben und der Kundenkontakt zum Auftrag, für Curaden stellt sie Zahnpflege-Reisesets zusammen. «Auf eine Anfrage folgen Gespräche über Machbarkeit und Lösung sowie eine Offerte zu Preis, Termin und Qualität», so Stefan Lütolf.

Die Vorstellung, dass Brändi mit Tiefpreisen den Markt verfälsche, sei falsch, betont Stefan Lütolf. «Wir konkurrenzieren nicht, sondern wir ergänzen», sagt er. Dumpingpreise seien kein Geschäftsmodell. Vielmehr ist das Geschäft mit Unternehmen wirtschaftlich notwendig: «Zu fast 50 Prozent sind wir über die IV und den Kanton öffentlich finanziert, den Rest erwirtschaftet Brändi im allgemeinen Arbeitsmarkt.» Die grösste Herausforderung sieht Stefan Lütolf darin, dass viele Firmen die Leistungsfähigkeit von Brändi unterschätzen. «Da müssen wir sicher noch klarer darauf aufmerksam machen, dass wir ein absolut verlässlicher Geschäftspartner sind.»

Chancen für Brändi-Mitarbeitende

Die Verbindung zur regionalen Wirtschaft reicht über Kundenaufträge hinaus. So kann Brändi auch bei personellen Engpässen Hilfe anbieten. Gut 130’000 Arbeitsstunden pro Jahr leisten Mitarbeitende bei externen Unternehmen. Beim so genannten Personalverleih werden diese weiterhin von einer Betreuungsperson von Brändi begleitet und gecoacht. «Das kann für Betriebe ein Einstieg in die Zusammenarbeit sein und Mitarbeitenden den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt öffnen», so Stefan Lütolf.

Besonders wichtig ist diese Zusammenarbeit bei der Ausbildung. Brändi bietet Lehrstellen in den eigenen Betrieben an den Standorten und begleitet Menschen, die ihre Ausbildung direkt in einem Unternehmen absolvieren. Je nach Voraussetzungen stehen die Praktische Ausbildung (PrA), die zweijährige Lehre mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder eine Lehre mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) offen. Zur Begleitung im Unternehmen gehört die so genannte Supported Education: Brändi unterstützt Lernende und Ausbildungsbetriebe, wenn eine Lehre zusätzliche Betreuung erfordert. Hinzu kommen berufliche Massnahmen und Praktika. So kann auf eine PrA später ein EBA oder EFZ folgen.

Brändi sucht Unternehmen für Lernende

Stefan Lütolf weist darauf hin, dass dem grössten Teil der Menschen, die bei Brändi die Ausbildungen macht, der Schritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt. «Damit solche Übergänge möglich werden, braucht es Unternehmen, die Praktika anbieten, Lernende aufnehmen oder nach der Ausbildung eine Anstellung ermöglichen.» Brändi sucht dafür Partner in allen Branchen – auch dort, wo sie selbst keine Ausbildung anbietet. Die KMU sind damit ein wichtiger Teil der Ausbildung.

Bei den geschützten Arbeitsplätzen steht ein anderer Aspekt im Vordergrund. Nicht alle Mitarbeitenden können oder wollen in den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln. Reale Kundenaufträge geben ihrem Arbeitstag Struktur und ihrer Tätigkeit einen erkennbaren Zweck. «Darum suchen wir sinnhafte Arbeit und Aufgaben, keine Beschäftigung», sagt Lütolf. So könnten die Mitarbeitenden etwas beitragen und Teil der Gesellschaft sein. «Wer sich weiterentwickelt und ausreichend Stabilität gewinnt, kann über einen begleiteten Einsatz in einem Unternehmen dennoch einen nächsten Schritt machen.»

Der 23-jährige Damian zeigt, wie konkret diese Verbindung von Arbeit und Teilhabe ist. Er richtet den Spanner ein, damit Teile für einen Industriekunden gefräst werden können. Dafür braucht es Geschick, Ausdauer und Sorgfalt. Wenn Stefan Lütolf sich von den Luzerner KMU etwas wünscht, dann nicht «nur» zusätzliche Aufträge. «Wir wünschen uns Offenheit für unsere Klientinnen und Klienten», sagt er. ■

Bezugsquellenverzeichnis

Buchen Sie jetzt Ihre Bezugsquelle!

Wallimann Medien und Kommunikation AG
Evelyne Imbach, 041 932 40 50
kmu@wallimann.ch

Abena Schaumstoff AG
Meierhofweg 5, 6032 Emmen
Telefon 041 269 88 99
info@abena.ch
www.abena.ch

BFS Business Fleet Swiss AG
Hasliring 18, 6032 Emmen
Telefon 041 269 41 18
info@bfs-swiss.ch
www.bfs-swiss.ch

Unkompliziert vorsorgen für KMU
Pensionskasse BonAssistus
Industriestrasse 25, 8604 Volketswil
Telefon 044 947 15 15
ruth.dill@bonassistus.ch, www.bonassistus.ch

Graphax AG
Staldenhof 20, 6014 Luzern
Telefon 058 551 11 11
info@graphax.ch
www.graphax.ch

Marti Nutzfahrzeuge AG
Industriestrasse 10, 6260 Reiden
Telefon 062 749 00 49
info@martireiden.ch
www.martireiden.ch

Nutzfahrzeug AG Zentralschweiz
Hasliring 18, 6032 Emmen, 041 269 00 00
Bahnhofstr. 17, 6056 Kägiswil, 041 666 77 00
info@nufag-zentralschweiz.ch
www.nufag-zentralschweiz.ch

Oekoboiler Swiss AG
Mülacher 6, 6024 Hildisrieden
Telefon 041 511 21 77
info@oekoboiler.ch
www.oekoboiler.swiss

Interkantonale Polizeischule Hitzkirch
Seminarzentrum
Seminarstrasse 10, 6285 Hitzkirch
Telefon 041 919 63 00
info@seminarhitzkirch.ch, seminarhitzkirch.ch

WS-Skyworker AG
Hasenmoosstrasse 13, 6023 Rothenburg
Telefon 041 210 80 60
miete@ws-skyworker.ch
www.ws-skyworker.ch

Wallimann Medien und Kommunikation AG
Aargauerstrasse 12, 6215 Beromünster
Telefon 041 932 40 50
admin@wallimann.ch
www.wallimann.ch

Unser KMU-Kopf

Markus Hirt (60)

Messeleiter Zebi, Zentralschweizer Bildungsmesse

Messe Luzern AG

Dein absoluter Traumjob?
Zebi Messeleiter, weil es auch nach 25 Jahren ein cooler Job ist.

Was gefällt dir an der KMU-Welt am besten?
Die Berufsbildung und die Ausbildung von Lernenden.

Was liebst du an deinem Beruf am meisten? Ich bringe die richtigen Menschen zusammen und kann etwas kreieren und bewirken.

Was geht dir in deinem Job so richtig auf die Nerven?
Zu lange Sitzungen.

Für welche Eigenschaften bekommst du am meisten Komplimente?
Für meine Fähigkeit, andere Menschen zu motivieren.

Der Kanton Luzern ist…
mein Nachbarkanton, in dem ich arbeite.

Schraubenschlüssel oder Tastatur? Tastatur.

Was darf in deinem Kühlschrank nie fehlen? Eine Gurke.

Fondue oder Raclette?
Tomatenfondue nach dem Rezept der Luzerner Bäuerinnen.

Für diese Speise könnte ich sterben: Salatbuffet.

Mit dieser berühmten Person würde ich gerne Zmittag essen:
Mit dem Pfadigründer Robert Baden-Powell, «BiPi».

Kafi oder Tee? Kafi.

Bier oder Wein? Bier im Sommer. Wein im Winter.

Skipiste oder Badestrand?
Skipiste, am liebsten auf der Klewenalp.

Auf welcher App verbringst du online am meisten Zeit?
«Zu viel» Zeit auf Instagram.

Mit KI kann ich…
…neustens unter zebi.ch Fragen rund um die Berufswahl stellen.

Bei welcher Olympiadisziplin hättest du Chancen auf eine Medaille? Brändi Dog.

Mein Lebensmotto: Ich bringe die richtigen Menschen zusammen.

Welches ist dein Lieblingslied?
Go Your Own Way von Fleetwood Mac.

Tanzfläche oder Barhocker? Tanzfläche.

Lieblingsfilm oder -serie? Dominik Dachs und die Katzenpiraten.

Dein Lieblingsort? Zu Hause im Garten.

Auf welche Tradition möchtest du in deinem Jahr nicht verzichten?
Samichlaus-Treychlen Stans, jedes Jahr am 5. Dezember.

Für ein Apéro gehe ich am liebsten… an die Zebi-Afterworkparty.

Was bringt dich regelmässig zum Schmunzeln? Meine Kinder.

Das wissen die wenigsten von mir:
Dass ich im Jahr 1999 einen Online-Shop hatte, aber noch keinen eigenen Computer besass.

GEWERBE KALENDER

November

Do, 5. November 2026
ZEBI-Eröffnung
Messe Luzern
10.30 Uhr

Do, 12. November 2026
Luzern 27
Messe Luzern
18.30 Uhr

Januar

Mi, 27. Januar 2027
KGL-Politikversammlung
17.00 Uhr

Laufend aktualisierte Termine online auf **www.kgl.ch**

Herausgeber
KMU- und Gewerbeverband
Kanton Luzern
Eichwaldstrasse 15, 6002 Luzern
Tel. 041 318 03 18
info@kgl.ch, www.kgl.ch

Auflage
8000 Exemplare, erscheint 8x jährlich

Texte und Bilder
KMU- und Gewerbeverband
Kanton Luzern

Autoren
Marcel Habegger (mha),
Robert Bossart (rob), Yves Portmann (ypo),
Jérôme Martinu (jem)

Stockbilder: Adobe Stock

Produktion, Druck und Anzeigenverwaltung
Wallimann Medien und
Kommunikation AG, Beromünster
Tel. 041 932 40 50, kmu@wallimann.ch

Inserateschluss:
siehe unter
www.wallimann.ch

GEWERBETREUHAND
Unternehmen Privatpersonen Immobilien Informatik International

Workshop Lohn- und Personaladministration in Luzern und Sursee

Was gibt es Neues rund um Arbeitsrecht und Sozialversicherungen? Unser Lohnworkshop 2026 vermittelt kompakt und praxisnah, was Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Lohn- und Personaladministration aktuell wissen müssen.

Anhand eines konkreten Fallbeispiels beleuchten unsere Expertinnen Themen wie Neuerungen beim Lohnausweis, Arbeit im Homeoffice, Freistellung von Mitarbeitenden, Informationspflicht beim Mitarbeiteraustritt, Abgangsentschädigung und vieles mehr.

11. November 2026 | Businesspark Sursee
13. November 2026 | Messe Luzern

Alle weiteren Informationen sowie die Anmeldung finden Sie auf unserer Website gewerbe-treuhand.ch.

Ihre Ansprechpartnerin

Maria Kurmann
Leiterin Fachbereiche Treuhand, Leiterin Treuhand Willisau, Leiterin Lohn- und Personalwesen, Mitglied der Geschäftsleitung
Dipl. Sozialversicherungsexpertin, Finanzplanerin mit eidg. Fachausweis

041 972 56 02
maria.kurmann@gewerbe-treuhand.ch

Gewerbe-Treuhand AG, Eichwaldstrasse 13, 6002 Luzern
gewerbe-treuhand.ch