KGV
KMU- UND GEWERBEVERBAND KANTON ZÜRICH

Zürcher Wirtschaft

Grossauflage an alle Zürcher KMU

Die Zeitung für KMU und UnternehmerInnen > www.zuercher-wirtschaft.ch

24. 09. 2020 – 09/2020

Ein Fünftel der KMU sieht Existenz in Gefahr

Eine gross angelegte Umfrage des KGV zeigt auf, dass über die Branchen hinweg rund 20, in der Gastronomie/Hotellerie sogar über 50 Prozent der KMU ihre Existenz gefährdet sehen.

Die Zürcher Gastronomie ist von Existenzängsten geplagt. *Bild: zvg*

Das mittelständische Zürcher Gewerbe ist zwar weitgehend krisenresistent, wie eine Umfrage des KMU- und Gewerbeverbands (KGV) zeigt. Dennoch fühlen sich ein Teil der knapp 1000 befragten Firmeninhaber und Geschäftsführer in ihrer Existenz bedroht. 57,6% der teilnehmenden KMU haben maximal 5, knapp 28 Prozent zwischen 6 und 20 Mitarbeitende. Die Prognosen für die nächsten sechs Monate sind aus Sicht vieler KMU düster: Knapp 4 Prozent sehen ihre Existenz als massiv bedroht und die Zukunft als entsprechend unsicher. 15,1% sehen die Existenz der Firma zwar als gefährdet, rechnen aber mit dem Überleben. 30 Prozent rechnen mit «deutlichen Einbussen». Die Umfrage wurde kurz nach Ende des Lockdowns im Juli online durchgeführt. Überdurchschnittlich getroffen wurden die Betriebe der Gastronomie/Hotellerie. Sie haben mehr Kurzarbeit und über doppelt so oft einen Covid-Kredit beantragt (59%) wie ein durchschnittliches KMU. Zudem sehen 14% der Betriebe ihre Existenz als massiv gefährdet, 39% als gefährdet.

Doch grundsätzlich ist es nicht die Wirtschaftslage, welche die KMU-Vertreter als grösstes Problem betrachten. Regulierungsdichte und die staatliche Bürokratie schwingen hier obenaus. *(mg)*

In dieser Ausgabe

Seite 7

Warum Frauen klassischen Männerberufen fernbleiben

Seite 10

Verändert Corona für immer, wie Konsumenten ticken?

Seite 20

Stadtzürcher Gewerbe zeigt Grenzen des Lastenvelos auf

Wir sind Ihre Spezialisten für die Medien!
bachmann printservice gmbh
Javastrasse 4, 8604 Volketswil
Telefon: 044 796 14 44
info@bachmann-printservice.ch
www.bachmann-printservice.ch

BusPro
Das Business-Programm
BusPro ist Kunden- und Lieferanteninfo, Auftrag, Lager, Buchhaltung, Lohn
www.buspro.ch

Dieser exklusive Reklamenplatz ist noch frei – für Sie!
Fragen Sie uns nach dem attraktiven Angebot: Telefon 044 796 14 42!
bachmann printservice gmbh
info@bachmann-printservice.ch

AZB Post CH AG
CH-8608 Bubikon
PP / Journal

THIS PRIIS

Wir gratulieren Sebastian Lanz (Dritter von rechts), RRRevolve, Fair Fashion & Eco Design, zum This-Priis 2020.

Verdient Ihre Firma den Arbeitgeber-Award 2021?

Der This-Priis 2021: Für Arbeitgeber, die sich für die berufliche Integration von Menschen mit Handicap, nach Krankheit oder Unfall einsetzen.

Die Finalisten für den This-Priis 2020 waren:
Alterszentrum Lanzeln, Stäfa
Hans Gerber AG, Sargfabrik und Bestattungen, Lindau
RRRevolve, Fair Fashion & Eco Design, Zürich
Züri Elektro AG, Zürich

Jetzt nominieren für 2021!
this-priis.ch

Der This-Priis ist ein Engagement der SVA Zürich

SVA Zürich

Inhalt

Im Brennpunkt
EnAW: Die Zukunft planen – Prozess-wärme anpacken 4
Fernunterricht digitalisiert Schulen 5
Was ist nachhaltiges Wirtschaften? 6
Warum Frauen klassischen Männerberufen fernbleiben 7
Auch für Finanzdirektor Stocker rechnet sich Photovoltaik 8–9

Aktuell
Durch die Psyche der Kunden gebummelt 10–11
Landiwiese: Die ZKB feiert Jubiläum 12–13
Leadership-Training im kleinen Kreis 14
Zuckerschub für Schoggi-Ideen 18
«Ein Fahrzeugkauf hat mit Emotionen zu tun!» 38

Politik und Wirtschaft
Vorstösse für die Sache der KMU 19
Stadtzürcher Gewerbe will Velolobby sensibilisieren 20–21
UVI: Richtiges Ziel, falscher Weg 22
KGV-Abstimmungsempfehlungen 23

Bildung
50 Jahre BMS im Kanton Zürich 24–25
Rekord-Ansturm auf die BMS 25
Nach vier Jahren ist alles möglich 26–27
SwissSkills im Covid-19-Ersatzformat 28
KV Business School Zürich: Kompetenzen erweitern mit skilltrainer.ch 29

In eigener Sache
KGV-Verbandsarbeit als Stütze in der Krise 30
Berufsbildung als Motor der Innovation 31

Kolumnen
Bähler: Kurz – kritisch – politisch 19
Barbara Rüttimann 21
Karl Lüönd 37
Wadenbeisser 38

Ratgeber
Mehre Jobs – ein Problem? 32
Der Chef als Klumpenrisiko 33

Topadressen
Topadressen, Impressum 39

Corona: Respekt ja, Angst nein

Thomas Hess, Geschäftsleiter KGV

Es wird eine Zeit nach Corona geben. Das ist klar. Dann ist eine lückenlose und schonungslose Aufarbeitung der Covid-Krise unerlässlich. Aktuell liegt noch einiges im Nebel, aber er lichtet sich zusehends. Wir lernen immer mehr über das Virus. Wir dürfen zur Kenntnis nehmen, dass wir den wenigen Schwersterkrankten medizinisch bis anhin gut helfen konnten. Und wir werden immer besser. Es liegen Welten zwischen dem Heute und dem Ausgangspunkt Mitte März mit allen erdenklichen Schreckensszenarien, die von den Bildern aus der Lombardei geprägt waren.

Doch wie geht es unserer Wirtschaft, unseren KMU? Gemäss der Konjunkturforschung erholt sich die Wirtschaft rascher, als man noch vor kurzem erwarten konnte. Anstelle des prognostizierten Rückgangs um 6,2% wird nun für 2020 eine Schrumpfung der Wirtschaft um «nur» 5 Prozent in Aussicht gestellt. So weit, so gut. 5 Prozent Schrumpfung werden doch einen Seemann nicht erschüttern. Tut es aber doch. Unsere KGV-Umfrage, an der knapp tausend KMU teilnahmen, lässt einen erschaudern. 3,8 Prozent sehen die Existenz ihrer Firma massiv bedroht, ein Überleben sei nicht sicher. 15,3 Prozent sehen ihre Existenz gefährdet, sie vermuten aber, dass sie die Krise überstehen werden. Weitere 30 Prozent werden deutliche Einbussen erleiden, ihre Existenz sei aber nicht gefährdet. Mit anderen Worten: Die Coronakrise ist aktuell vor allem eine KMU-Krise. – Noch.

Wie soll es weitergehen? Die Angst muss weg! Respekt vor dem Coronavirus ja, aber keine Angst. Angst ist der falsche Ratgeber. Mit dem Virus leben lernen heisst, uns nicht in der Wohnung zu verkriechen. Ein Weihnachtsmarkt auf dem Bellevue oder die Berufsmesse im November für unsere Jugendlichen im Berufswahlalter müssen möglich sein, natürlich im Rahmen der vorgegebenen BAG-Vorschriften. Die Covid-Ansteckungsrate kann in der Zwischenzeit nicht mehr die wichtigste Messgrösse sein. Entscheidend ist, wie viele Hospitalisationen von schweren Krankheitsverläufen effektiv vorliegen. Und diese sind sehr tief. KMU-Betriebe müssen vor wirtschaftsschädigenden Massnahmen geschützt werden. Beispiel angeordnete Quarantäne: Wer nach fünf Tagen Quarantäne einen negativen Coronatest vorweisen kann, soll zur Arbeit zugelassen werden, anstatt unnütz weitere fünf Tage in Quarantäne zu verweilen. Denn nicht nur Corona kann Folgeschäden verursachen, sondern auch Wirtschaftskrisen. An vielen KMU-Betrieben hängen ganze Existenzen. Die Gesundheitspolitik darf nicht zulasten der Wirtschaftspolitik gehen. Sie müssen Hand in Hand gehen, sonst wird das Aufwachen desaströs.

Anzeige

• Sind Sie mit Ihrer KMU in Schwierigkeiten?
• Evtl. kurz vor dem Konkurs?
• Ich berate Sie sofort!
• Langjährige Erfahrung!

CHRISTIAN ELLENBERGER
Rechtsberatungen
Bücklerstrasse 8. 8181 Höri
Telefon 076 532 00 05
c.ellenberger.zh@gmail.com

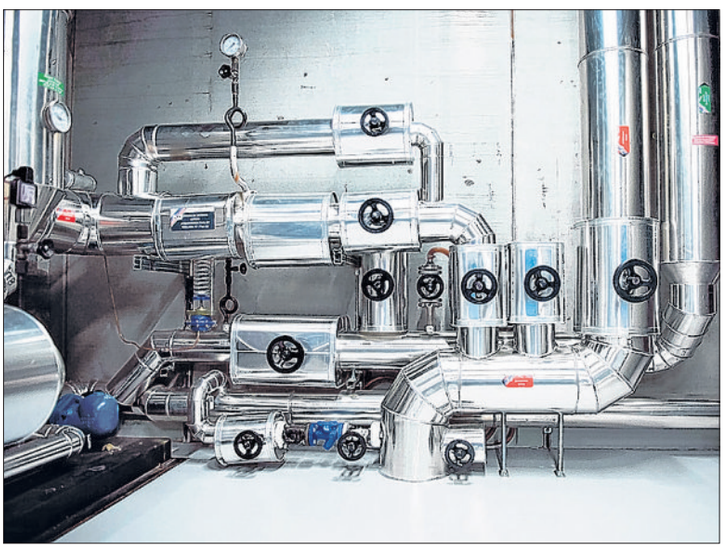
Inkasso
Forderungsmanagement
Wir realisieren Ihre Forderungen.
Creditreform Egeli Zürich AG
Binzmühlestrasse 13
8050 Zürich
info@zuerich.creditreform.ch
Tel. +41(0)44 307 80 80
www.creditreform.ch
Creditreform

IT in die Cloud auslagern?
Effizienter Arbeiten
Zugriff von überall
Keine Ausfälle mehr
ServerBase
We keep IT online
serverbase.ch/outsourcing

Aus alten Häusern machen wir den Baustoff für neue.
toggenburger.ch/rueckbau-erdbau

Die Zukunft planen – Prozesswärme anpacken

Der dominierende Verwendungszweck von Brennstoffen in der Industrie, die Prozesswärme, spielt bei der Dekarbonisierung bisher nur eine Nebenrolle. Fünf Schritte, wie der Energieverbrauch für die Prozesswärme reduziert und dekarbonisiert werden kann.



Auch die Firma BBraun arbeitet daran, Prozesswärme zu reduzieren und zu dekarbonisieren. Bild:

Thomas Weisskopf

In den nächsten 30 bis 50 Jahren sollen Wirtschaft und Gesellschaft keine Klimagase mehr emittieren, so das Ziel der Schweizer Netto-Null-Klimapolitik. In vielen Szenarien wird die industrielle und gewerbliche Prozesswärme am Rande oder gar nicht erwähnt. Dies, obwohl Prozesswärme der dominierende Verwendungszweck von Brennstoffen in der Industrie ist. So beträgt der Anteil Prozesswärme bei den Unternehmen der Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW) um die 70 Prozent des industriellen Brennstoffverbrauchs.

Die Dekarbonisierung von Prozessen und der Prozesswärme ist für viele Unternehmen in den kommenden Jahrzehnten eine Herausforderung. Aber wenn «zukunftstaugliche» Prozesswärme clever, differenziert, systematisch und vorausschauend angegangen wird, ist die Dekarbonisierung machbar. Weil die Massnahmenumsetzung teilweise Jahrzehnte dauert, sollte die Planung nicht auf die lange Bank geschoben werden.

Fünf-Schritte-Plan

Die Dekarbonisierung erfordert Massnahmen und Entwicklungen auf verschiedenen Ebenen. Fünf Schritte sind bei der Umsetzung erfolgversprechend:

1. **Effizienzsteigerungen**
   Durch Betriebsoptimierungen, den Einsatz verbesserter Technologien und Innovationen, prozessinterne Wärmerückgewinnung und Abwärmenutzung können die Emissionen heruntergefahren werden. Effizienzsteigerungsmassnahmen sind für viele Betriebe häufig auch die kosteneffizientesten Massnahmen.
2. **Übergreifende Nutzungen und Netze**
   Durch die Wärmerückgewinnung und Abwärmenutzung über einzelne Produktionsstandorte hinaus kann weiteres Potenzial zur Emissionsreduktion erschlossen werden. Durch Nah- und Fernwärmenetze können Wärme und Kälte zwischen verschiedenen Prozessen und Industrien genutzt werden.
3. **Prozessumstellungen**
   In vielen Fällen können Prozesse auf weniger hohe Temperaturanforderungen, oft verbunden mit einem geringeren Energiebedarf, umgestellt werden. In die Blackboxen der Prozesse hineinschauen und dafür das nötige interne oder externe Fachwissen einsetzen, gewisse Risikobereitschaft und -fähigkeit, viel Innovation, Forschung und Entwicklung spielen für emissionsreduzierende Prozessumstellungen eine wichtige Rolle.
4. **Produktumstellungen**
   Produkte können durch andere Produkte ersetzt werden, welche gleiche oder ähnliche Funktionen erfüllen, aber weniger Prozesswärme oder tiefere Temperaturen in der Produktion erfordern.
5. **Substitution Energieversorgung durch erneuerbare Energien**
   Selbst wenn die bisher beschriebenen vier Ansätze ausgeschöpft sind, wird noch ein grosser Bedarf an Prozesswärme auf verschiedenen Temperaturniveaus bestehen bleiben. Dieser Bedarf sollte möglichst mit erneuerbaren Energien gedeckt werden. Die wesentlichen Herausforderungen bei den erneuerbaren Energien sind die Verfügbarkeit, die Gleichzeitigkeit, das Temperaturniveau, die Preisentwicklung sowie die nachhaltige Produktion von Biogas sowie synthetischen Gasen und Flüssigbrennstoffen aus erneuerbaren Quellen. ■

Über den Autor

Thomas Weisskopf, Dipl. El. Ing. HTL, dipl. Energieing. HTL/NDS ist Inhaber und Geschäftsführer der Weisskopf Partner GmbH und Mitglied der Geschäftsleitung der Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW). Die EnAW ist darauf spezialisiert, Unternehmen, die ihren CO_2-Ausstoss senken und ihre Energieeffizienz steigern möchten, erfolgreich an ihr Ziel zu bringen.

www.enaw.ch

Fernunterricht digitalisiert Schulen

Der Fernunterrichtszwang hat die Digitalisierung an den Zürcher Berufsfachschulen in kurzer Zeit stark vorangetrieben. Dabei wurden die Vor- und Nachteile des E-Learnings sichtbar: Schwächere Lernende hängten schnell ab, bei den anderen förderte das digitale Lehren und Lernen mitunter Eigenverantwortung und Selbstorganisation.

Marcel Hegetschweiler

Vom 16. März bis zum 8. Juni 2020 blieben die Berufsschulen im Kanton Zürich coronabedingt geschlossen. In dieser Zeit unterrichteten die rund 2200 Lehrpersonen in der Zürcher Berufsbildung im Fernunterricht in die Jugendzimmer der Lernenden, Pausen- und Büroräume von Lehrbetrieben oder auch mal auf Balkone. Es wurden Videokonferenzen abgehalten, Mails verschickt und auf Online-Lernplattformen Aufträge gelöst oder Dokumente hoch- und runtergeladen.

In der Nachbetrachtung zeigt sich: Der Fernunterricht hat bei den Berufsfachschulen als Treiber in Sachen Digitalisierung gewirkt und dabei einerseits die Vorteile des klassischen Präsenzunterrichts und andererseits die Vorteile des E-Learnings zu Tage gebracht.

Kopfzerbrechende Prüfungen

An der Wirtschaftsschule KV Zürich war man just auf den Lockdown technisch bereit, um mit digitalen Werkzeugen einen Fernunterricht zu bewältigen. «Technisch lief es daher gut bis sehr gut», zieht der Rektor der Wirtschaftsschule, Christian Wölfle, Fazit. Die Umschiffung von technischen Hürden, das Einsetzen von neuen Tools sowie das Bereitstellen zusätzlicher Materialien sei dabei für viele Lehrpersonen und Lernende anstrengend gewesen. «Man musste sich an die neuen Umstände gewöhnen und grosse Flexibilität zeigen», so Wölfle.

Anschliessend seien aber viele Lehrpersonen und Lernende schnell mit den neuen Gegebenheiten vertraut gewesen und hätten neue Möglichkeiten kennengelernt.

Die Prüfungen wiederum hätten einiges an Kopfzerbrechen ausgelöst und die Erstellung von Online-Prüfungen einer gewissen Zeit bedurft. Mit der Zeit sei dann auch die Motivation der Lernenden stark gesunken, was einen «regulären» Fernunterricht immer schwieriger gemacht habe.

Notensicherheit und Absenzen

An der gewerblichen Berufsschule Wetzikon kamen die Lernenden zum Zeitpunkt des Lockdowns bereits seit drei Jahren mit ihren eigenen Computern in die Schule. Dementsprechend gut lief auch die Umstellung auf den Fernunterricht. «Am Montag nach der Schliessung lief der Unterricht praktisch in allen Klassen via Microsoft Teams oder andere elektronische Hilfsmittel», berichtet Rektor Urs Lerch. Alle Lehrpersonen hätten sich sofort mit der neuen Situation auseinandergesetzt, die zur Verfügung stehenden IT-Mittel gut genutzt und sich – wo nötig – Unterstützung geholt.

«Nachteilig beim Fernunterricht ist, dass wir schwache Schüler schnell verlieren», antwortet Lerch auf die Frage nach den Schwachpunkten bei der Fernunterrichtserfahrung. «Sie fehlen unentschuldigt oder sind nicht wirklich anwesend im Fernunterricht.» Die Gründe für die Abwesenheiten können laut Lerch vielfältig sein. Dazu beigetragen habe sicher, dass für die Lernenden von Nichtabschlussklassen im vergangenen Fernunterrichts-Semester eine Notensicherheit bestanden habe. Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich war Ende April der Empfehlung der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz gefolgt und hatte die Lehrpersonen der Berufsfachschulen angewiesen, im Frühlingssemester keine schlechteren Noten als im Vorsemester zu vergeben.

Kantonale Hilfsmittel

Auch Niklaus Schatzmann, Chef Mittelschul- und Berufsbildungsamt, erwähnt, dass nicht alle Lernenden mit dem Fernunterricht gleich gut hätten umgehen können. Dies seien allerdings nur erste Hinweise, die noch durch breite Untersuchungen erhärtet werden müssten. «Neben der Persönlichkeit der Lernenden und ihren Lernstrategien haben gewiss auch weitere Faktoren wie der Support durch Eltern oder Lehrbetrieb, Sprachkenntnisse und IT-Affinität eine Rolle gespielt», sagt Schatzmann.

Der Fernunterrichtszwang habe auf der anderen Seite gezeigt, dass Fernunterricht sowohl technisch wie auch pädagogisch möglich sei und die Lernziele auch so erreicht werden könnten. «Elemente des Fernunterrichts sollen künftig, wo sinnvoll, schrittweise eingeführt werden, wobei die Lernenden dabei begleitet werden müssen», sagt Schatzmann. Für schwächere Lernende seien in Phasen des Fernunterrichts Unterstützungsmassnahmen und intensivere Betreuung vorgesehen. «Dabei werden wir die Schulen unterstützen und beispielsweise – mit wissenschaftlicher Unterstützung – Fernunterrichts-Hilfsmittel für Schulen und Lehrpersonen erstellen und zur Verfügung stellen», so Niklaus Schatzmann.

Steuerwechsel voraus

Christian Flury, Leitung Digital Learning Hub Berufsbildung an der EB Zürich, hatte während der Fernunterrichtszeit viel zu tun. Während er in einer ersten Phase seitens der Berufsfachschulen eher mit technischen Fragen konfrontiert war, wurden in einer zweiten Phase Informationen zum Durchführen von digitalen Prüfungen stark nachgefragt. In der letzten Phase des Fernunterrichts drehten sich die eingehenden Fragen um eine geeignete Fernunterrichts-Didaktik.

Sowohl Christian Flury als auch Urs Lerch von der Berufsfachschule Wetzikon berichten, wie der Fernunterricht auf viele Lernende positiv gewirkt habe. «Etwas mehr als ein Drittel der Lernenden würden den Fernunterricht gerne vermehrt einsetzen», sagt Lerch. «Ihre Begründungen sind vor allem: kein Weg, eigenes Tempo, individuelleres Arbeiten und Ungestörtheit.»

Laut Flury von der EB Zürich können digitale Medien die Lernenden dabei unterstützen, sich stärker selbst zu organisieren: «Während Lehrpersonen traditionellerweise stark vorgeben, was mit welchen Mitteln zu lernen sei, ermöglichen digitale Medien den Lernenden, Lerninhalte auf ihre eigene Weise zu erarbeiten – sei es einzeln oder im Verbund mit anderen.» Das Steuer für das Lernen gehe so allmählich in die Kontrolle der Lernenden über.

Auch an Zürcher Berufsfachschulen unterrichteten Lehrpersonen während des Lockdowns übers Videotelefon. Bild: AdobeStock/Rido

Nachhaltiges Wirtschaften

Die Wirtschaft ist ein Prozess, bei dem im Zusammenspiel von Arbeit, Kapital und Wissen Mehrwert geschaffen wird. Für einige lautet das Ziel: Gewinnmaximierung. Für andere ist die Wirtschaft ein Vehikel, mit dem gesamtgesellschaftliche Anliegen umgesetzt werden sollen. Letztlich geht es immer um ein Abwägen.

Werner Schiesser

Schon die Definition von Wirtschaft, oder von Ökonomie, ist nicht einfach. In Gablers Wirtschaftslexikon heisst es «Unter Wirtschaften versteht man das planvolle Beschaffen und Verwenden von Gütern. Die Wirtschaftssubjekte verhalten sich nach dem ökonomischen Prinzip: Erziele mit vorgegebenem Aufwand das bestmögliche Ergebnis, oder erziele ein vorgegebenes Ergebnis mit so wenig Aufwand wie möglich.» Aus heutiger Optik auffallend ist, dass in dieser Definition Dienstleistungen nicht vorkommen. Klar ist dagegen der Fokus auf die Optimierung, was man letztlich als Aufforderung zur Gewinnmaximierung lesen kann.

> «Alle Experimente mit der sozialistischen Wirtschaft führten zu gesamtgesellschaftlich schlechteren Resultaten.»

Fokus Gewinnmaximierung

Kaum ein Unternehmen kann es sich heute noch leisten, als einzigen Daseinszweck die Gewinnmaximierung zu nennen. Eine solche Zielsetzung würde viel zu kurz greifen, denn Gewinnmaximierung auf kurze Frist sieht ganz anders aus als Gewinnmaximierung auf mittlere oder längere Frist. Auf kurze Frist kann sich rücksichtslose Gewinnmaximierung rechnen. Auf längere Frist spielen Faktoren eine Rolle, welche der (kurzfristigen) Gewinnmaximierung entgegenstehen, für die langfristige Gewinnmaximierung aber zentral sind. Bei Unternehmen, die auf gute Mitarbeitende angewiesen sind, gehören sicher die Personal- und die Personalnebenkosten dazu. Gute Mitarbeitende für sich zu gewinnen und sie längerfristig zu halten, setzt Investitionen in die Aus- und Weiterbildung, aber auch in eine gute Mitarbeitenden-Kultur voraus. Damit finden Elemente des nachhaltigen Wirtschaftens Eingang in die Überlegungen zur mittel- und langfristigen Gewinnmaximierung.

Gesellschaftliche Ziele

Das Gegenteil der reinen kurzfristigen Gewinnmaximierung wäre das alleinige Ausrichten des Unternehmens an gesellschaftlichen Zielen und – böse gesagt – «Gutmenschentum». Dieser Ausrichtung steht entgegen, dass das Wirtschaften per se immer Auswirkungen auf die Menschen und die Umwelt hat. Nehmen wir als Beispiel die Verkehrsbetriebe einer Stadt. Busse verursachen CO_2 und Gummiabrieb. Trams verbrauchen Strom, der heute weder CO_2-frei noch ohne AKWs zu haben ist. Der Gummiabrieb an den Reifen führt zur Verschmutzung der Strasse und letztlich über die Kanalisation auch der Gewässer. Zudem verursachen Busse und Trams (zum Glück selten) Unfälle, bei denen Personen zu Schaden kommen. Wollte man all diese unerwünschten Auswirkungen verhindern, müsste man die Verkehrsbetriebe umgehend stilllegen. Und das fordert meines Wissens niemand.

Also geht es immer um ein Abwägen: Welche Güter und Dienstleistungen dürfen bei ihrer Herstellung wie viele unerwünschte Nebenwirkungen haben. Bei diesem Thema wird es sehr schnell schwierig, weil die Sicht auf die Dinge enorm stark von der eigenen Perspektive abhängt. Dies wiederum führt zu Diskussionen, die schnell emotional und dogmatisch werden.

Im Sozialismus wäre das Ausrichten der Unternehmen ausschliesslich am gesamtgesellschaftlichen Zweck eigentlich möglich. Eine zentrale Einheit legt fest, welchen Preis in Form negativer Auswirkungen man für welche Güter und Dienstleistungen in Kauf nimmt. Alle bisherigen Experimente mit der sozialistischen Wirtschaft haben aber zu gesamtgesellschaftlich schlechteren Resultaten geführt. Die negativen Auswirkungen, insbesondere auf die Umwelt, waren deutlich höher und die Güter und Dienstleistungen qualitativ deutlich schlechter als jene, die in freien Volkswirtschaften hergestellt wurden.

Nachhaltiges Wirtschaften: Hochseilakt zwischen kurzfristigem Gewinn und längerfristigen Interessen.
Bild: shutterstock

Das stetige Ringen

Die Konzernverantwortungsinitiative, über die wir im September abstimmen, ist Ausdruck dieses Ringens um die negativen Auswirkungen der Wirtschaft. Die Motive, welche dahinterstehen, sind nachvollziehbar und lobenswert. Mit der Einführung eines Rechts-Kolonialismus und grosser Rechtsunsicherheit wäre sie allerdings bestenfalls wirkungslos, ziemlich sicher aber kontraproduktiv.

Nachhaltiges Wirtschaften heisst, sich der Auseinandersetzung zwischen kurzfristiger Gewinnmaximierung und dem längerfristigen Wohlergehen des Unternehmens und der Gesellschaft zu stellen. Fast alle Unternehmen, die ich kenne, sind sich dieser Verantwortung bewusst und stellen sich ihr. Ein verantwortungsvoller Umgang mit den natürlichen Ressourcen, gute Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden und eine Rentabilität, welche die Kapitalgeber adäquat entschädigt und das langfristige Überleben des Unternehmens sichert. Das ist das Rezeptbuch für nachhaltiges Wirtschaften, an das sich jedes vernünftige Unternehmen im eigenen Interesse, aber auch im Interesse von uns allen hält.

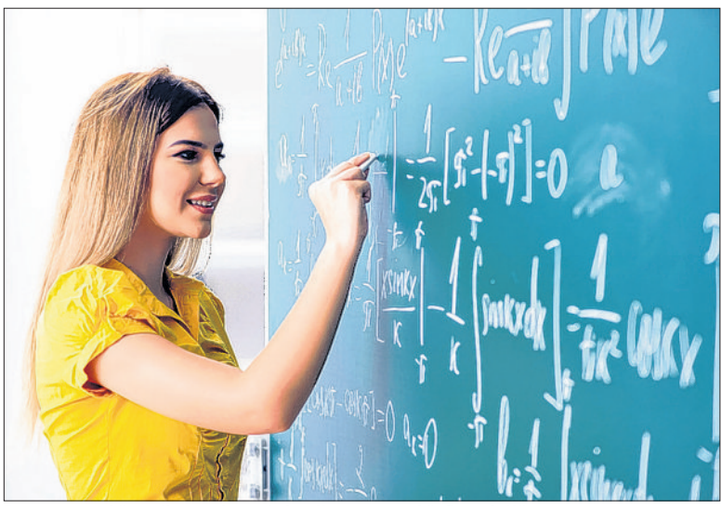
Werner Schiesser

CEO von BDO AG

«Nachhaltiges Wirtschaften stellt sich dem Dilemma, zwischen kurzfristiger Gewinnmaximierung und dem längerfristigen Interesse auch das gesamtgesellschaftliche Wohlergehen im Auge zu behalten.»

Warum Frauen Männerberufen fernbleiben

Der Fachkräftemangel in den MINT-Berufen verschärft sich. Es fehlen vor allem Ingenieurinnen, Informatikerinnen und Treuhänderinnen. Eine neue Studie zeigt, dass die Absenz von Frauen in MINT-Studienrichtungen und -Berufen auch mit einer falschen Selbsteinschätzung von jungen Frauen bezüglich ihrer Mathematikkompetenzen zu tun haben könnte.



Frauen unterschätzen ihre mathematischen Kompetenzen häufiger als Männer. *Bild: Adobe Stock / Elnur*

Marcel Hegetschweiler

Der vom Soziologischen Institut der Universität Zürich und der Adecco Group jährlich errechnete Fachkräftemangel-Index Schweiz ist zwischen 2016 und 2019 national um 22 Prozent gestiegen. Besonders betroffen sind die Ingenieur- und Technikberufe sowie die Berufe des Treuhandwesens.

Gar um 25 Prozent ist der Fachkräftemangel gemäss Index im Grossraum Zürich gestiegen. Den Zürcher Unternehmen habe es dabei besonders an Ingenieurinnen und Ingenieuren sowie Fachkräften im Informatik- und Treuhandwesen gemangelt. Alles Berufe, die auf den Kernkompetenzen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) aufbauen.

Abwesende MINT-Frauen

Während die Schweiz eine der höchsten Frauenerwerbsquoten in Europa hat, bleiben die weiblichen Arbeitskräfte den MINT-Berufen hierzulande fern: «Beinahe 70 Prozent der Frauen wählen einen Lehrberuf, der zur Hälfte jener Berufe gehört, die tiefe Anforderungen an schulische Mathematikkenntnisse stellen» heisst es etwa im Bildungsbericht 2018 der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung. Zahlen des Bundesamtes für Statistik zu den Abschlüssen an Fachhochschulen (FH) zeigen des Weiteren: 2018 dominierten Studentinnen gesundheitlich oder sprachlich ausgerichtete Fächer mit Anteilen von meist über 80 Prozent.

An den universitären Hochschulen in der Schweiz kamen die Frauen im vergangenen Herbstsemester in der Fachrichtung Exakte und Naturwissenschaften auf knapp 40 Prozent. In den Geistes- und Sozialwissenschaften betrug ihr Anteil wiederum rund 68 Prozent.

Eine im letzten Februar erschienene Studie der Universität Bern zeigt jetzt auf, dass die schwache Vertretung von Frauen in MINT-Berufen auch mit einer falschen Selbsteinschätzung zu tun haben könnte. Anhand einer Analyse von Daten der Überprüfung des Erreichens der Grundkompetenzen aus dem Jahr 2016 sowie einer anschliessenden Überprüfung mit Daten der Studie «Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben» (TREE) haben Ben Jann und Sandra Hupka-Brunner vom Institut für Soziologie an der Universität Bern Folgendes festgestellt: Etwa 12 Prozent des Geschlechterunterschieds beim MINT-Anteil im Beruf mit 30 Jahren können auf Unterschiede in mathematischen Kompetenzen zurückgeführt werden. Weitere 14 bis 20 Prozent würden dadurch erklärt, dass Frauen ihre Fertigkeiten im Vergleich zu den Männern tendenziell unterschätzten.

Mathe und Genderstereotype

Dass junge Frauen in Mathematiktests schlechter abschneiden als junge Männer, ist laut dem Professor für Soziologie Ben Jann seit längerem bekannt. «Interessanterweise ist das Bild bei jüngeren Schülerinnen und Schülern nicht so eindeutig: Hier finden sich oftmals keine oder nur geringe Unterschiede in den Kompetenzen», sagt Jann. Es scheine so zu sein, dass die Kompetenzunterschiede mit fortschreitender Schullaufbahn zunehmen.

Gemäss Sandra Hupka-Brunner, Co-Projektleitende der TREE-Studie, vermuten Forschende hinter diesem Phänomen einen Mix aus verschiedenen – individuellen und sozialen – Faktoren: Einstellungen und Selbstkonzepte, fachspezifisches Interesse sowie der Wert, der einem Fach für die eigene Zukunft zugeschrieben wird. Auf der sozialen Seite listet die Forschung unter anderem die Art und Weise der Unterrichtsgestaltung und nicht zuletzt geschlechtsspezifische Stereotype, die sich in familiären Rollenverteilungen und Peer-Normen niederschlagen. So könne es sein, dass im Lauf der individuellen Entwicklung Genderstereotype auch die fachlichen Selbstkonzepte, die Einstellung zum Fach sowie die erwartete Nützlichkeit prägen und dies im Endeffekt dazu führe, dass Kompetenzen nicht entsprechend weiterentwickelt werden. «Zugespitzt formuliert: Mathe und Mädchen passt gemäss bestehender Genderstereotype schlecht zusammen, daher ist es für Mädchen oft nicht cool, ein Mathecrack zu sein», so Hupka-Brunner.

Kulturwandel gefordert

Clelia Bieler hat sich beruflich der MINT-Nachwuchsförderung und der Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Studienrichtungen und -Berufen gewidmet. Über ihre Website fraumint.ch bietet die studierte Soziologin ihr Know-how in der Konzipierung und Umsetzung von MINT-Förderprojekten an. Jann und Hupka-Brunner von der Universität Bern plädieren aufgrund ihrer Forschungsergebnisse für einen Abbau des Geschlechterunterschieds bei der Bewertung der eigenen Mathematikkompetenzen von jungen Frauen, damit sich die Präferenzen von jungen Männern und Frauen etwas angleichen. «Ich würde die Empfehlung unterstützen, Mädchen bereits früh die Faszination des Fachs Mathematik näherzubringen und sie kontinuierlich in ihren Erfolgen zu bestätigen», sagt Bieler. Einig sind sich auch alle drei, dass es nicht ausreiche, das Selbstkonzept der jungen Frauen bezüglich ihrer mathematischen Kompetenzen zu steigern: «Die jungen Frauen dazu zu bringen, eine MINT-Ausbildung und später auch einen MINT-Beruf zu wählen, ist nur eine Seite der Medaille. Es muss auch ein Umdenken seitens der Unternehmen stattfinden», so Clelia Bieler. Dabei geht es für sie in erster Linie um einen Wandel hin zu einer Kultur, die unter anderem Arbeitsmodelle ermöglichen würde, welche die Vereinbarkeit unterstützten – zum Beispiel zwischen Familie und Beruf.

Schlussendlich stehe aber die ganze Gesellschaft in der Verantwortung, um nachhaltig mehr junge Mädchen und Frauen für MINT zu begeistern. «Wir sollten nicht den Frauen sagen, was sie zu tun und wie sie sich zu verhalten haben, sondern darüber nachdenken, was wir selbst ändern können, damit der Frauenanteil in MINT-Ausbildungen und -Berufen steigt», so Bieler – und dies habe viel mit Werthaltungen, Rollenbildern sowie zum Teil unbewussten Stereotypen zu tun.

Auch für den Zürcher Finanzdirektor rechn

Photovoltaikanlagen sind keine Frage der Weltanschauung, sondern ein wichtiger Bestandteil der Energieversorgung der Zukunft. Der Zürcher Regierungsrat Ernst Stocker liefert den besten Beweis dafür: Er hat sein Einfamilienhaus entsprechend aufgerüstet.

Irene M. Wrabel

Herr Regierungsrat Stocker, was war Ihre Motivation, sich für eine Photovoltaikanlage zu interessieren?

Ernst Stocker: Meine Motivation war vielleicht etwas speziell. Ich bin grundsätzlich sehr an Innovationen und technischen Entwicklungen interessiert. Dazu verstehe ich eben auch etwas vom Bauen. Ich habe diese Diskussionen rund um die Energiewende aufmerksam verfolgt, und so war der Bau einer eigenen Photovoltaikanlage für mich eine spannende Sache. Nicht zuletzt auch deshalb, weil es eine Investition auf 25 Jahre hinaus ist.

> «Ich habe eine Investition gemacht, die ich persönlich sinnvoll finde.»

Wann haben Sie sich dann letztlich dafür entschieden?

Wir haben im Frühling 2019 neue Dachfenster einbauen lassen und dann den Bau der Anlage geplant. Ich habe zuerst von EKZ eine Offerte erstellen lassen, das konnte man alles online machen. Als ich diese dann vorliegen hatte, fiel der Entscheid dafür. Es war mir wichtig, dass wir das vor unseren Sommerferien, die wir immer nach dem 1. August antreten, erledigt haben, und das hat auch alles gut funktioniert. Der Bau selbst war in einer Woche erledigt, die Inbetriebnahme hat nochmals zwei oder drei Tage gedauert. Im Juli 2019 wurde dann alles in Betrieb genommen.

Wie gross war der Aufwand, den Sie selbst dafür betreiben mussten?

Ich habe wenig Zeit und bin selten daheim, deshalb habe ich grossen Wert darauf gelegt, dass das ganze Projekt von der Offerte und der Planung über die Organisation und den Einbau bis hin zur Inbetriebnahme in einer Hand liegt. EKZ hat das vollumfänglich im Sinne eines Totalunternehmers übernommen, und das hat alles sehr gut geklappt. Ich musste selbst nichts mehr dazu beitragen.

Wie gross ist die bei Ihnen installierte Anlage?

Meine Photovoltaikanlage ist auf dem Ziegeldach unseres Einfamilienhauses montiert, sie hat eine Nennleistung von 11,1 Kilowattpeak. Wir nutzen die gewonnene Energie zum Eigenverbrauch, der Überschuss wird ins Netz eingespeist.

Ernst Stockers Einfamilienhaus ist nicht nur idyllisch gelegen – es produziert auch Energie. Bilder: zvg/EKZ

Hat sich Ihr Verbrauchsverhalten verändert?

Man schaut schon mehr darauf, welche Stromverbraucher man zu welcher Zeit nutzt.

> «Im Gegensatz zu manchen anderen Kantonen kann man im Kanton Zürich die Anlage vollständig von den Steuern abziehen.»

Ist die Anlage wartungsintensiv oder gab es bisher Störungen?

Die Anlage läuft störungsfrei, ich muss gar nichts machen. Wenn etwas nicht stimmen würde, würden das die Sensoren anzeigen. Sollte es tatsächlich Störungen geben, kann ich alles über eine smarte Steuerung kontrollieren. Da lassen sich auch alle Details wie die aktuelle Produktion oder der Verbrauch ablesen, das ist sehr praktisch. Wir müssen auch nichts reinigen, denn unser Dach hat eine starke Neigung, das heisst, dass durch den Regen auch Verschmutzungen abgewaschen werden und abfliessen.

Planen Sie noch weitere Umbaumassnahmen in Richtung Energieversorgung oder Heizung?

Wir haben eine Holzschnitzelheizung, die Warmwasserversorgung erfolgt bisher noch durch einen Elektroboiler. Da wäre es sinnvoll, dass wir diesen ersetzen und das Wasser im Winter über die Heizung erwärmen. Im Sommer haben wir ja die Stromversorgung über die PV-Anlage, damit könnte man die Warmwasserversorgung ausserhalb der Heizperiode regeln.

Und wie sieht es im Bereich der Mobilität bei Ihnen aus, haben Sie vielleicht schon ein E-Auto oder wollen Sie sich eines anschaffen?

Ich habe noch kein Elektroauto, aber ich überlege mir das schon langfristig. Gerade ein kleines

et sich Photovoltaik

Die Anlage läuft bislang störungsfrei und muss dank der starken Neigung nicht gereinigt werden.

Auto für kurze Strecken könnte sinnvoll sein. Für längere Strecken erfordert das noch mehr Planung der Fahrten, aber das wird sich zukünftig vermutlich auch ändern.

Sie sind ursprünglich Landwirt, den Hof führt nun Ihr Sohn. Haben Sie da allenfalls auch Pläne, eine PV-Anlage zu installieren?

Eine solche Anlage für den Landwirtschaftsbetrieb wäre für uns interessant, wenn der Bund die Einspeisevergütung wieder einführen würde. Wir warten ab, was da in Zukunft passiert.

Eine Frage an Sie als Finanzdirektor: Wie sieht das steuerlich aus, wenn man eine Photovoltaikanlage installiert?

Ernst Stocker

Regierungsrat und Finanzdirektor (SVP).

Im Gegensatz zu manchen anderen Kantonen kann man im Kanton Zürich die Anlage vollständig von den Steuern abziehen. Der Eigenmietwert des Hauses ändert sich dadurch grundsätzlich nicht. Es gilt aber zu beachten, dass die Einspeisevergütung versteuert werden muss, der Eigenverbrauch hingegen natürlich nicht.

Sind Sie nun, nach fast einem Jahr, zufrieden mit Ihrem Entscheid für die Anlage?

Das Positive überwiegt für mich, ich bereue den Entscheid nicht. Man hat mich auch gefragt, ob ich als bürgerlicher Politiker jetzt plötzlich «ein Grüner» geworden sei. Das bin ich natürlich nicht, aber ich habe eine Investition gemacht, die ich persönlich sinnvoll finde. Die Förderung vom Bund ist lange ausgeblieben, aber mittlerweile habe ich diese auch erhalten. Unser Antrag war weit davor genehmigt worden, da wir alle Kriterien erfüllten. Solche Fördergelder können für viele eine Motivation sein, in diese Technologie zu investieren.

Info

Der EKZ-Strommix im In- und Ausland

EKZ produziert ausschliesslich auf Basis von erneuerbarer Energie Strom – und zwar nach folgendem Mix: Im Inland speisen sich die total 53,4 Gigawattstunden pro Jahr aus der Wasserkraft aus vier Kraftwerken: Dietikon liefert 19,5 GWh/a (seit 2020 in der KEV und in der Direktvermarktung), Waldhalde (Sihlbrugg) 13,7 GWh/a, Pfungen 0,7 GWh/a und die auf mehrere Produktionsstätten hauptsächlich im Prättigau verteilte Repartner Produktions AG 19,5 GWh/a an EKZ.

Photovoltaik im Inland

Darüber hinaus produziert EKZ über eigene Anlagen und Contracting rund 11 GWh pro Jahr aus Photovoltaik und kauft aufgrund ihrer Abnahme- und Vergütungspflicht rund 50 GWh von Kleinproduzenten im EKZ-Versorgungsgebiet überwiegend von PV-Anlagen. Macht insgesamt 114,4 GWh/a. «Den Rest in Höhe von 4,8 TWh/a (also rund das 40-fache) kaufen wir am Grosshandelsmarkt», sagt CEO Urs Rengel.

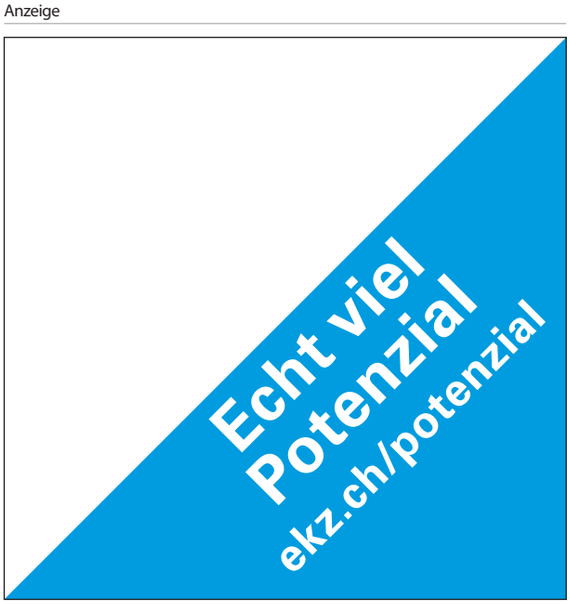
EU: 400 GWh aus PV-Anlagen

Das Portfolio der EKZ umfasst Photovoltaikprojekte mit einer Gesamtkapazität von rund 420 MW. Geplant sind total 400 Gigawattstunden pro Jahr aus Photovoltaik-Anlagen im Ausland (180 GWh davon sind im Bau sowie 220 GWh in finaler Entwicklung). Kürzlich hat EKZ mit dem Bau eines Photovoltaik-Projekts an der Algarve (Portugal) begonnen, das jährlich rund 91 GWh Strom für rund 20'300 Haushalte liefern soll. Dazu kommen Minderheitsbeteiligungen an 16 operativen Windparks und zwei eigenen Freiflächen-Photovoltaik-Anlagen in Portugal und Spanien. Die Photovoltaikanlage «Algibicos» im spanischen Murcia wird diesen Herbst in Betrieb genommen.

Viel Strom aus Windkraft

Vom Strom im Ausland, den die EKZ produziert oder produzieren lässt, kommen ausserdem 462,7 Gigawattstunden pro Jahr aus Windkraftanlagen. EKZ hält Mehrheitsbeteiligung mit total 90 Onshore-Windkraftanlagen, betreibt 14 Windparks in Deutschland, Frankreich und Portugal und ist über Kooperationen (Minderheitsbeteiligungen) an weiteren 133 Onshore-Windkraftanlagen beteiligt. Soeben wurde in Portgugal der fünfte und grösste Windpark PESMA II von EKZ erstellt. Er wird Mitte Oktober 2020 ans Netz angeschlossen.

Anzeige



Durch die Psyche der Kunden gebummelt

Auf einem Spaziergang durch Oerlikon erklärt der Konsumpsychologe Stefan Ryf (47), wie der Konsument von heute tickt, was beim Einkaufen während Corona und mit Maske in ihm vorgeht und wie die Läden der Zukunft aussehen sollen. Ein Crashkurs in Produktplatzierung und Ladengestaltung.

Mark Gasser

Man sieht, der grosse Migros-Supermarkt hier beim Bahnhof Oerlikon wurde neu eingerichtet. Worauf achtete man beim Ladenkonzept?

Stefan Ryf: Gleich hier eingangs ist die Frischwarenabteilung mit vielen farbintensiven Waren angesiedelt. Attraktiv werden hier beim Eingangsbereich Körbe mit Früchten und Gemüse präsentiert, die Natürlichkeit ausstrahlen. Mobiliar aus Naturmaterialien soll auch Assoziationen auslösen und beeinflusst die Wahrnehmung der Produkte. Im Backwarenbereich fällt auf, dass man hier, wie in vielen grösseren Filialen, eigene Backstuben eingerichtet hat. Allein der Geruch regt schon an, ein Brot zu kaufen. Der Kühlbereich ist wieder in einer anderen Farbe gehalten: Orientierung ist wichtig.
Grundsätzlich begegnet man in Supermärkten zuerst meist den Frischprodukten, dann dem Backbereich und dann die Kühlwaren. Danach folgen verpackte Produkte und Kolonialwaren, und zuletzt der Non-food-Bereich. Der Laden muss aber zu den angebotenen Produkten und zur Marke passen.

Welches sind die allgemeinen Ziele von Grossverteilern und Detailhändlern bei der Ladengestaltung?

Ryf: Zum einen will jeder Ladenbetreiber die Leute in den Laden locken. Zum anderen sollen sie sich möglichst lange darin aufhalten, sich wohlfühlen und möglichst viel kaufen. Dazu gibt es verschiedene Konzepte. Eines ist sicher eine schön präsentierte Warenauslage mit Produkten, die man nicht auf der Einkaufsliste hat. Oder auch durch attraktive Aktionen an Knotenpunkten im Laden versucht man, den Warenkorb der Kunden zu vergrössern. Und durch «Nudging» (anstupsen) wird versucht, die Kunden dazu zu bringen, jene Produkte zu kaufen, bei denen die Marge am grössten ist. So platziert man diese Produkte am prominentesten.

Stefan Ryf weiss, welche unbewussten Prozesse beim Einkaufen in den Köpfen der Kunden vor sich gehen. *Bild: Mark Gasser*

Bei unterschiedlich teuren Produkten derselben Produktkategorie: Wie ordnen sie Ladenbetreiber bestenfalls an, um diesen Effekt zu erreichen?

Ryf: In den Regalen gibt es je nach Höhe bis zu vier verschiedene «Zonen»: die Sichtzone, die Greifzone, die Bückzone und die Streckzone. Die Produkte, an denen man am meisten verdient, kommen in die Sicht- und Greifzone, Budgetprodukte, die wenig Umsatz und Marge bedeuten, in der Bückzone. Das ist Wahrnehmungspsychologie: Was mir eher auffällt, kaufe ich auch eher.
(Ein Filialmitarbeiter unterbricht auf Hinweis einer älteren Frau das Interview: Die beiden Gesprächspartner haben vergessen, beim Betreten der Filiale die Maske aufzusetzen): Guten Morgen miteinander! Es ist halt leider so. Ich komme aus dem Aargau und muss mich auch zwingen, da es die Maskenpflicht in Zürich gibt.

(Beide setzen die Maske auf)

Einkaufen selbst ist während der Pandemie von Pragmatismus geprägt und wird nicht als Erlebnis wahrgenommen.

Ryf: Genau, doch Lebensmittelverkäufe liefen trotzdem gut. Diese muss man ja immer kaufen und kann sie sich schnell besorgen. Dass es viele offene Theken gibt, ist hier vielleicht aktuell eher ein Nachteil wegen der ganzen Virendiskussion. Die Kunden sind diesbezüglich derzeit etwas heikler. Aber wenn man jetzt hier etwa ein Einkaufserlebnis vermitteln will, sind die Kunden derzeit nicht so sehr darauf bedacht.

In einer Zeit, in der Schlagworte wie Entschleunigung, Dichtestress und mehr Freiraum Hochkonjunktur haben, ist es nachvollziehbar, dass sich grosszügigere Bewegungsflächen in Läden durchsetzen. Kann Corona den Trend aber noch verstärken? Werden die Gestelle jetzt höher und die Durchgänge breiter?

Ryf: Ich denke nicht. Was bleiben könnte, sind die Plexiglasscheiben an den Kassen. Diese sind recht praktisch und weniger intrusiv als die Masken. Höhere Regale würden psychologisch gesehen überladen wirken. Es kommt darauf an, um welche Art von Laden es geht. Im Supermarkt wollen die Kunden vor allen Dingen etwas zu essen holen. Wahrscheinlich wurde während der Corona-Zeit pro Einkauf eher mehr gekauft, dafür in grösseren Abständen. Allerdings haben während Corona-Zeiten die Leute allgemein weniger Lust, zu stöbern oder sich inspirieren zu lassen.

Bedeutet mehr Raum für den Kunden denn nicht weniger Gewinn pro Quadratmeter?

Ryf: Was wir hier in diesem neu gestalteten Migros vorfinden, wäre früher Platzverschwendung gewesen. Das Konzept besteht schon länger, die Umbauten erfolgen laufend. Anders als bei einem Discounter, der auf Quadratmeterumsatz fokussiert ist, möchte man in Supermärkten wie diesem ein Einkaufserlebnis vermitteln. Man muss den Gewinn pro Quadratmeter abschätzen und, wenn man aufgrund der grosszügigeren Verwendung der Fläche weniger Produkte anbieten kann, sehr gut abwägen.

Der Sturm auf Klopapier, Nudeln, Mehl und andere Grundnahrungsmittel sowie Desinfektionsmittel erinnerte an die Zeit nach Tschernobyl 1986. Hirnforscher sagen, das rühre vom Überle-

benstrieb des Menschen, der in einer unbekannten Krise Angst vor dem Verhungern hat. Gingen die Konsumenten hier wirklich rational vor?

Ryf: Na ja, am Anfang wusste niemand, wie sich die Pandemie entwickelt. Und wenn die Menschen Angst haben, entscheiden sie nicht sehr rational. Es war eine selbsterfüllende Prophezeiung: Als plötzlich die Meldung kam, dass WC-Papier gehamstert wird, begannen auch andere, die in einzelnen Läden nur leere Regale vorfanden, sicherheitshalber viel einzukaufen. Nach dem Motto: Es könnte ja doch etwas dran sein am Mangel.

«Es gibt vier Zonen: die Sichtzone, die Greifzone, die Bückzone und die Streckzone.»

Die wahrgenommene Anonymität und soziale Sanktionierungen haben mit der Maskenpflicht zugenommen. Sehen Sie die Gefahr eines Einkaufstourismus in andere Kantone?

Ryf: Beispielsweise hat das Einkaufszentrum Tivoli in Spreitenbach AG auf seiner Website informiert, dass man dort keine Maske tragen muss. Da dies nur zwei Kilometer ausserhalb des Kantons Zürich liegt, kann es hier schon in begrenztem Masse zu Einkaufstourismus kommen.

Hat Corona «Konsum» ein Stück weit neu definiert, indem das Einkaufserlebnis, der Bummel, einer pragmatischeren und frugaleren «Überlebensstrategie» weichen musste?

Ryf: Man geht viel zielgerichteter vor bei den «Shopper Missions»: So gibt es den Ergänzungseinkauf, bei dem man nur einzelne Produkte wie Brot oder Milch kauft. Dann gibt es den Grosseinkauf, der länger dauert, aber auch zielgerichtet ist. Aber der Einkaufsbummel, das Shopping mit Kollegen, das Einkaufen als Freizeitvergnügen oder sozialer Event ist im Moment schon reduziert. Die Maskenpflicht versaut etwas die Stimmung für den Einkaufsbummel und das Einkaufen als Freizeitaspekt.

(Wir stehen vor einem Kleidergeschäft mit 50%-Angeboten in grossen orangen Lettern im Schaufenster) Wenn Überlebenswille und Pragmatismus beim Einkaufen die Sorglosigkeit beim Bummel gänzlich verdrängen, verfehlen ja jegliche Marketingbemühungen ihren Zweck …

Ryf: Im Lebensmittelbereich war das bislang kein Problem: Die Menschen müssen immer essen. Und der Schnäppcheninstinkt wurde nicht kleiner, im Gegenteil: Es gehört ja zum Überlebensinstinkt, bei Gelegenheit zuzugreifen – etwa bei einer WC-Papier-Aktion. Wobei das ein schlechtes Beispiel ist: Wenn etwas ohnehin gekauft wird, so wird es meist nicht mit einer Aktion verjubelt.

Es gab gerade während Corona viele lokale Bemühungen um den persönlichen Kontakt und den Einkauf in der Nähe – ein Kampf um Aufmerksamkeit. Hat diese Gegenbewegung zum Online-Shopping eine Chance?

Ryf: Viele haben sich ja erst während Corona einen Account fürs Online-Shopping eingerichtet. Wer sich erst einmal ans Online-Shoppen gewöhnt hat, wird auch in Zukunft mehr online einkaufen. Der Trend zum Online-Einkauf verstärkt sich. Dasselbe gilt für die Heimlieferungen von fertigem Essen. Es kann zwar schon zu einem gewissen Grad gelingen, die Leute vom Lokaleinkauf zu überzeugen. Doch dafür muss man etwas bieten können: eine gute Beratung und die Nähe. Da, wo sich der Einkauf online durchsetzt, wird es schwierig, diesen Anteil in den stationären Handel zurückzuholen. Wenn sich die Lage nächstes Jahr aber wieder entspannt, wird sich vieles normalisieren. Es braucht Zeit, bis die Menschen ihre Verunsicherung ablegen. Aber allgemein war Corona ein Beschleuniger der Digitalisierung. Das gilt vom Home-Office über den Online-Einkauf bis zum Bestellen über Apps.

Emotionen sind Teil des Einkaufserlebnisses. Und über Gesichtszüge transportiert man auch Emotionen und baut Vertrauen auf – was mit der Maske kaum geht. Aber kann man das kompensieren, etwa mit der Stimme?

Ryf: Das ist schwierig. An Plexiglasscheiben kann man sich eher gewöhnen als an Masken. Deshalb setzt man ja im Gastrobereich (und im Ausland) teilweise auf die transparenten Masken. Man wird beim Anblick einer Person mit Gesichtsmaske jedes Mal daran erinnert, dass etwas nicht in Ordnung ist. Und die Mundpartie ist schon wichtig, um Emotionen zu übermitteln. Manchmal muss man sich fragen: In welcher Stimmung ist mein Gegenüber? Lächelt es gerade? Die Kommunikation wird schwieriger.

Nach der Angst kommt ja meist die Überlust. Wird der Mensch irgendwann mit enthemmtem Konsum reagieren?

Ryf: Als Kompensation fürs Verpasste könnte dies nach der Pandemie gerade im Tourismusbereich zutreffen. Einige haben sich ja bereits jetzt im Home-Office mit Snacks belohnt als Kompensationshandlung – das drückte sich in einigen Extrakilos aus.

«Wenn die Corona-Krise abflaut, dürfte das Aufsuchen von Läden mit Beratung auch wieder zunehmen.»

Sie waren fünf Jahre lang bei der Migros-Marktforschung tätig und sind nun hauptsächlich Dozent und wissenschaftlicher Mitarbeiter. Welches wäre Ihr wichtigster Tipp an Ladenbesitzer aus wahrnehmungspsychologischer Sicht?

Ryf: Was ich anraten kann, ist nicht neu: attraktive und interessante Produkte im Eingangsbereich anbieten, um die Leute in den Laden zu locken. Im Laden selber muss man wissen, wo die Hotspots sind, wo die Kunden hinschauen – und da muss man die wichtigsten Produkte platzieren. Die beste Höhe ist die Sichtzone, zwischen 1,20 und 1,60 Metern Höhe. Und die Produkte attraktiv präsentieren – im Laden will man ein Produkt in die Hand nehmen können. Die Farbsprache ist auch wichtig: Ein Kosmetikladen unterscheidet sich da vom Elektronikladen.

Die Beratung bleibt so vermehrt auf der Strecke. Galaxus und andere Versandhäuser wollen dieses Defizit mit Kundenmeinungen auffangen, wie ihre Kampagnen genauso wie jene von Digitec zeigen. Überspitzt gesagt: Der Einkauf wird zunehmend kontaktlos, bargeldlos – und seelenlos.

Ryf: Viele Konsumenten schätzen diese Online-Produktbewertungen beim Einkauf. Aber gerade ältere Leute bevorzugen oft die persönliche Beratung, zum Beispiel wenn sie Elektronik einkaufen. Wenn die Corona-Krise abflaut, dürfte das Aufsuchen von Läden mit Beratung auch wieder zunehmen. Aber bei steigenden Fallzahlen und mit der bevorstehenden «dunkleren» Jahreszeit kann dies schon psychologische Effekte haben, sodass man auf persönliche Beratung verzichtet und sich online informiert.

(Wir betreten ein lokales Comestibles-Geschäft)

Gibt es in so einem kleinen Geschäft auch Spielraum für die Gestaltung?

Ryf: Selbstverständlich. Hier wurde mit Holzregalen recht attraktiv die Natürlichkeit betont. Die Produkte wurden in kleinen Einheiten attraktiv präsentiert – es wirkte sehr stimmig, auf Italienisch getrimmt. Auch die Produkte vor dem Laden sind attraktiv präsentiert. In einem Ramschladen dagegen muss man sich auch nicht gross mit Ladengestaltung herumschlagen. ■

Stefan Ryf

Stefan Ryf (47) doktorierte im Bereich der Angewandten Kognitionspsychologie und war bis 2009 Oberassistent am Psychologischen Institut der Universität Zürich. Er leitete dort Projektgruppen zu psychologischen Marktmodellen, Präferenzanalysen und unbewussten Prozessen beim Entscheiden. Von 2009 bis 2014 war er bei der Migros (MGB) als Projektleiter in der Marktforschung tätig.

Bei der Kalaidos Fachhochschule ist er seit 2015 als Wirtschaftspsychologe tätig und leitet unter anderem Projekte in den Bereichen Konsumpsychologie sowie Arbeits- und Organisationspsychologie.

«Bisher alle Hindernisse überwunden»

Während die ZüriBahn noch warten muss, zog die Zürcher Kantonalbank ihr Jubiläumsprojekt «ErlebnisGarten» 2020 durch – zumindest baulich. Der Co-Projektleiter der ZKB erklärt, warum die teilweise bereits fertigen, teilweise auf 2021 verschobenen Jubiläumsprojekte auch fürs Gewerbe essenziell sind.

Mark Gasser

Dominique Friedli, Sie sind Co-Leiter des 150-Jahr-Jubiläum-Projekts der Zürcher Kantonalbank und der dazu gehörenden Events. Angesichts von Corona-Zwangsverschiebung und Verzögerungen bei der ZüriBahn muss man sagen: Das Jubiläumsjahr steht bislang unter einem schlechten Stern. Waren Sie nah daran, alles hinzuschmeissen?

Dominique Friedli: Den Bettel hinschmeissen kam für mich nie in Frage. Bei einem solch grossen Projekt ist man vor Überraschungen nie gefeit. Bisher haben wir alle Hindernisse überwunden. Und selbstverständlich möchte man irgendwann ernten, was man viele Jahre vorbereitet hat. Dass wir uns mit derartigen Herausforderungen konfrontiert sehen, war vor ein paar Monaten noch unvorstellbar. Aber bereits unsere Gründung vor 150 Jahren war geprägt von grossen Umbrüchen und Aufbrüchen. Diese damalige Pionierzeit erleben wir ein Stück weit auch heute. Ich bin zuversichtlich hinsichtlich der Realisierung des ErlebnisGartens und auch für die Seilbahn über den See.

Wie kamen Sie zu Ihrer Rolle als «Mister Jubiläum»?

Friedli: 2015 kam ich, wie der Volksmund so treffend sagt, wie die «Jungfrau zum Kind». Mein damaliger Chef beauftragte mich, einen möglichen Prozess für das Jubiläum aufzuzeigen. Ich wurde nie gefragt, ob ich das Jubiläum auch leiten möchte. Ich rutschte in die Aufgabe hinein. Es ist heute ein Kollektiv, das ein solches Projekt dieser gewaltigen Grössenordnung überhaupt erst ermöglicht.

> «Bei solch einem grossen Projekt ist man vor Überraschungen nie gefeit.»

Die ZKB unterstützt grosszügig Kultur, Natur, Bildung und Breitensport. So auch den Zürich Marathon, der dieses Jahr wegen der Corona-Auflagen ausgefallen ist. Corona ist ein Marathon, sagte einmal ein Bundesvertreter. Dasselbe muss man nun bei Ihrem Jubiläumsjahr sagen. Hat das Vorteile?

Friedli: Das wäre natürlich nicht unser Wunsch gewesen, wir haben darauf hingearbeitet, unser Jubiläum 2020 durchzuführen. Es ist eine Tragödie, aber wir machen das Beste daraus – es wäre nicht nachhaltig gewesen, das Ganze aufzubauen und gleich wieder abzureissen. Die Hochbauten wurden qualitativ sehr hochwertig realisiert – dahinter steckt viel Planungsarbeit. Gerade hier mit dem ErlebnisGarten helfen wir den Unternehmungen, Arbeitsplätze zu sichern, auch im Jahr 2021. Dasselbe gilt für die 300 Künstlerinnen und Künstler sowie die Kulturinstitutionen, die wir engagiert haben.
Anderseits wäre ohne Corona der grösste Teil unserer Jubiläumsaktivitäten schon Geschichte und ich würde mit Wehmut auf das Erlebte zurückblicken. Nun steht uns aber dieses Ereignis für Zürich erst noch bevor. Und darauf freue ich mich!

> «Gerade nach Überwindung dieser Krise wird das Jubiläum zur Normalisierung des gesellschaftlichen Lebens beitragen.»

Was hält den Bau der ZüriBahn über den Zürichsee auf?

Friedli: Derzeit läuft ein Rekursverfahren zur Bewilligung der ZüriBahn beim Zürcher Verwaltungsgericht. Wir sehen gute Chancen für einen positiven Entscheid. Gerade in dieser schwierigen Zeit dürfte eine temporäre Seilbahn über den See viele positive Zeichen für die Gesellschaft wie auch für die Wirtschaft setzen. Wie es übrigens bereits anno 1939 und 1959 der Fall war, als die letzten Seilbahnen über den Zürichsee schwebten.

Können Sie das Budget sowie die Bedeutung der Jubiläumsaktivitäten auch fürs beteiligte Gewerbe herausstreichen?

Friedli: Das Gesamtbudget der Jubiläumsaktivitäten legen wir nicht offen. Zur Realisierung der ZüriBahn wie auch des ErlebnisGartens auf der Zürcher Landiwiese haben wir viele Zürcher Unternehmen

Noch ist der ErlebnisGarten auf der Landiwiese nicht vollendet: Wo heute die Aussteckung steht, werden ein Aussichtsturm und «hängende Gärten» gebaut. *Bild: Mark Gasser*

beauftragt. Für viele dieser KMU ist dieser Auftrag existenziell geworden. Auch viele Branchen wie der Detailhandel, das Gastgewerbe, die Hotellerie, die Freizeitwirtschaft, die Zulieferer, usw., welche aktuell stark unter dieser Krise leiden, werden von der Wirtschaftsleistung der ZüriBahn profitieren. Dabei handelt es sich übrigens um ein selbsttragendes Projekt. Unsere Bank finanziert aber die Investitionskosten von rund 60 Millionen Franken für den Bau vor. Für den ErlebnisGarten rechnen wir mit reinen Baukosten von 5 Millionen Franken.

«Den Bettel hinschmeissen kam für mich nie in Frage.»

So atmet das Jubiläumsjahr auch ein wenig den Geist des Gewerbes. Die ZKB, die grösstenteils aus KMU in der Textilbranche gegründet wurde, trägt ja das Gewerbe in der DNA.

Friedli: Absolut! Der politische Diskurs zur Gründung unserer Bank dauerte 35 Jahre und endete in der Abstimmung über eine neue Kantonsverfassung 1869. Doch es ging damals um mehr: um die Schaffung eines neuen Fundaments für die Zukunft von Zürich. Dass dieses Fundament so prosperierend sein könnte, dass sich Zürich in nur 150 Jahren zu einem der kompetitivsten Standorte weltweit entwickeln würde, hätte damals wohl niemand geträumt. Das Gewerbe, aber auch die Zürcher Kantonalbank waren dabei immer treibende Kräfte.

Der ErlebnisGarten auf der Landiwiese ist weitestgehend fertiggestellt, die Gebäudehülle ist finalisiert. Das Aussengelände ist seit Ende Juni begehbar – die Pavillons hingegen nicht. Können Sie den Stand des Bewilligungsverfahrens erklären?

Friedli: Die Stadt Zürich hat uns für die Verschiebung auf 2021 Hand geboten. Dafür sind wir sehr dankbar. Wir holen derzeit die dafür notwendigen Bewilligungen ein und rechnen damit, diesen Prozess im Spätsommer abzuschliessen. Um die Pavillons für 45 Tage nutzen zu können, müssen sie dieselben Anforderungen wie ein dauerhafter Hochbau erfüllen. Die Holzbauten sind qualitativ hochstehende Zimmermanns- und Schreinerarbeiten und erfüllen dieselben statischen Voraussetzungen. Unsere Bank will nicht einfach ein Fest für 15 Tage veranstalten. Darum entschieden wir uns für die 45 Tage, und daher brauchen wir auch für 2021 erneut eine Baubewilligung.

Tischtennistische, Liegestühle und Liegenetze können dort bereits genutzt werden, auch einige Bauten sind fertig. Wie wurde die Freigabe von 12'000 von insgesamt 14'000 Quadratmetern der Landiwiese von der Bevölkerung aufgenommen?

Friedli: Wir entschieden, die erste Etappe fertig zu bauen, um sie der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen zu können. Es wäre schrecklich gewesen, in der schönen Seeanlage eine abgesperrte Bauruine der Bevölkerung zu überlassen. Wir haben ausschliesslich positive Rückmeldungen erhalten. Die bereitgestellte Infrastruktur wird rege genutzt und findet grossen Anklang. Beispielsweise finden auf der Bühne, auf der tägliche Veranstaltungen geplant waren, heute an zwei Pingpongtischen abends jeweils Turniere statt. Und die gedeckten Holzliegestühle sind oft alle besetzt. Das freut uns!

Welche Jubiläumsaktivitäten gab es schon oder werden noch stattfinden?

Friedli: Auftakt des Jubiläums war der Samstag, 15. Februar 2020. An diesem Tag eröffnete unsere Bank vor 150 Jahren ihren ersten Schalter am Zürcher Paradeplatz. Die ersten Anlässe hätten ab Mitte März stattfinden sollen. Diese mussten wir jedoch aufgrund der bundesrätlichen Weisung absagen. Aber im nächsten Jahr werden wir alles nachholen.

Fast jeden Tag waren im Erlebnisgarten Konzerte, Führungen oder Kundenanlässe geplant. Wann und wie soll das Unterhaltungsprogramm nachgeholt werden?

Friedli: Wir konnten das Programm mit rund 300 Künstlerinnen und Künstlern lückenlos auf 2021 verschieben. Darüber sind wir froh. Gerade nach Überwindung dieser Krise werden unsere Jubiläumsaktivitäten vom 28. Mai bis 11. Juli 2021 einen wichtigen Beitrag zur Normalisierung unseres gesellschaftlichen Lebens leisten. Auf dem Programm stehen vor allem kulturelle Leckerbissen. Besondere Höhepunkte werden die Crossover-Produktionen aus den Genres Klassik und Pop sein. Kinder und Familien dürfen sich auf ein spezielles Programm am Mittwochnachmittag und an den Wochenenden freuen. Mehr über die Highlights verraten wir im Frühling 2021.

Können Sie noch etwas zur «ZeitReise» im Erlebnisgarten sagen?

Friedli: Die interaktive Ausstellung «ZeitReise» wird multimedial und interaktiv erlebbar bewegte und bewegende Geschichten aus 150 Jahren Zürcher Kantonalbank im Kontext der Schweizer Wirtschafts- und Sozialgeschichte erzählen. Zu viel will ich hier nicht verraten, der ErlebnisGarten soll eine Überraschung bis zu seiner offiziellen Eröffnung am Freitag, 28. Mai 2021, bleiben. ■

«Mister Jubiläum» Dominique Friedli

Dominique Friedli (49) ist Co-Leiter des 150-Jahr-Jubiläum-Projekts der Zürcher Kantonalbank. Seine Hauptaufgaben sind die Konzeption, Umsetzung und Kontrolle sämtlicher Massnahmen für das 150-Jahr-Jubiläum der Zürcher Kantonalbank in Zusammenarbeit mit verschiedenen Unternehmen.

Info

1870 bis 2020: Die Zürcher Kantonalbank als Finanzhaus und Arbeitgeberin

Am 15. Februar 1870 öffnete die Zürcher Kantonalbank am Paradeplatz erstmals ihre Schalter. Vorausgegangen waren heftige politische Kontroversen, bei denen sich die Bevölkerung und der Kantonsrat schliesslich gegen die Regierung durchsetzten und die Gründung einer Kantonalbank in der neuen Zürcher Verfassung und in einem speziellen Gesetz festschrieben. Es war ein Sieg der Vernunft, denn der volkswirtschaftliche Bedarf war klar ausgewiesen: Kleine und mittlere Unternehmen sowie die breite Masse hatten bis zu diesem Zeitpunkt kaum Möglichkeiten, ihre Ersparnisse bei einer Bank anzulegen oder eine Finanzierung zu erhalten. Die Notwendigkeit, die Bevölkerung mit Bankdienstleistungen und Bauern oder Gewerbe mit Krediten zu versorgen, war der wesentliche Treiber für die Gründung der ersten kantonalen Bank. Im Gründungsjahr betrug das Eigenkapital 3 Mio. Franken und der Gewinn rund 100'000 Franken, im Jahr 2019 betrug allein der Gewinn 845 Mio. Franken, das Eigenkapital 12,34 Milliarden Franken. Der Personalbestand wuchs in dieser Zeit von 11 Mitarbeitenden auf 5145, seit 2015 ist der Bestand stabil. Bemerkenswert: Von 1960 bis 2019 wuchs die Belegschaft von 1000 Mitarbeitenden auf das Fünffache. Die Bankgründung jährt sich 2020 zum 150. Mal. Doch sind erst 2021 mehrere Jubiläumsakte geplant. «Mit der Zürcher Bevölkerung werden wir die Festivitäten im ErlebnisGarten offiziell am 28. Mai 2021 um 10 Uhr starten. Denn es war der damalige Souverän, der mit der Abstimmung über eine neue Kantonsverfassung im Jahr 1869 den Weg für eine Bank des Zürcher Volkes erst ermöglichte», sagt Co-Organisator Dominique Friedli. ■

Quelle: «1870–2020». Zürcher Kantonalbank (Hrsg.), 2020, Verlag Orell Füssli.

Leadership-Training im kleinen Kreis

Der 5. Unternehmertreff des KGV und der KV Business School Zürich geriet wegen Corona zur hybriden On- und Offline-Veranstaltung. Der Leadership-Trainer Thomas Nast hatte zwar wegen des Lockdowns viele Aufträge verloren. Doch sein Steckenpferd gewann ungeahnte Aktualität: partnerschaftliches Führen und die Impfung gegen zu viele «Machtviren» im Betrieb.

Für Leadership-Trainer Thomas Nast (l.) basiert Erfolg oft auf partnerschaftlichem Denken. *Bild: Mark Gasser*

Mark Gasser

Die Corona-Krise scheint einige Trends in der Arbeitswelt zu verstärken: Erst recht wurde während des Lockdowns auf IT-Dienstleistungen, Home-Office und digitale Kommunikation gesetzt. So zwang Covid-19 auch dem KGV und der KV Business School (KVBSZ) für ihren neu angesetzten 5. Unternehmer-Treff für KGV-Mitglieder das Ausweichen auf digitale Medien auf – zumindest teilweise. Denn auch für die KVBSZ hat sich in den letzten sechs Monaten die Arbeitsrealität «komplett geändert», wie Jeanine Bönsel, Mitglied der Geschäftsleitung, meinte.

> «Soft Skills sind die harte Währung der Digitalisierung.»
>
> *Thomas Nast, Leadership Trainer*

Hybrides Format

Immerhin: Da von den ursprünglich fast 100 Anmeldungen über 50 ihre Teilnahme zurückgezogen oder sich alternativ für den Livestream angemeldet hatten, blieb es bei der Maskenpflicht im Konjunktiv. So kam es zur Premiere für den KGV: Das Referat wurde auch über die Konferenz-App Zoom übertragen, diese Variante nutzten knapp 30 Personen.

Leadership-Trainer Thomas Nast setzt sich mit einer besonderen Form von Nachhaltigkeit auseinander: mit einer nachhaltig geführten Wirtschaft. Dabei spielt das Konzept der Partnerschaft eine gewichtige Rolle: Mutig vorausgehende Führungspersönlichkeiten müssen ihre Mitarbeiter nicht nur inspirieren, sondern diese auch zu motivierten, mitdenkenden und verantwortungsvoll handelnden Mitmenschen formen. Das gilt insbesondere während Corona.

Nast selber holte die Realität ein, als er praktisch über Nacht nach einem Ferienaufenthalt und mit dem Lockdown alle Aufträge verlor. Doch gewann eines seiner Steckenpferde ungeahnte Aktualität durch die Krise: das Führen auf Distanz. «Wisst ihr, wie es euren Mitarbeitern im Home-Office geht?» Gerade beim Führen auf Distanz sei die Kommunikation, seien Soft Skills und Empathie noch wichtiger, damit man im Vertrauen loslassen kann vom ununterbrochenen 8-Stunden-Arbeitstag. Auf eine entsprechende Frage eines Teilnehmers meinte Nast: «Vertrauen ist trainierbar.»

Wichtige Basis fürs Vertrauen in Mitarbeiter, in Vorgesetzte, ins Team, in Kundschaft sei Vertrauen in sich selbst. Wer bislang «aus dem Bauch heraus» mit Partnern, Organisationen und seinem Umfeld allgemein eine gute Vertrauensbasis schaffen konnte, wurde mit Corona und dem «Führen auf Distanz» nun ganz neu auf die Probe gestellt. Nast hält vor diesem Hintergrund nicht viel von alljährlichen Mitarbeitergesprächen, da hier einer zentralen Frage oft wenig Wert beigemessen werde: Wie arbeitet der Mitarbeiter partnerschaftlich? Das partnerschaftliche Zusammenarbeiten – insbesondere mit anderen Teams – benötige viel Intelligenz, um den Automatismus zu durchbrechen: Konkurrenz müsse am richtigen Ort stattfinden.

Lange sprach man bei der Erwachsenenbildung nur von Hard Skills. «Aber Soft Skills sind die harte Währung der Digitalisierung.» Verschiedene Dimensionen wie Geben und Nehmen, Gleiche Augenhöhe, Offenheit, gemeinsames Ziel, Lösungsorientierung, Fachkompetenz und Organisation umgeben die idealerweise selbstreflexive Führungsperson in einem «Partnerzirkel» – ein von Nast basierend auf vielen empirischen Daten entwickeltes Schema.

LP³ ist keine chemische Verbindung, sondern Nasts entsprechender Ansatz für ein neues Führungsverständnis: Im von Co-Autor David Fiorucci entwickelten Begriff steht L für Leadership, P für Potential, Power und Performance. An diesem Konzept orientieren sich auch seine Bücher, in denen es jeweils um die wechselseitigen Beziehungen zwischen Partnerschaft und Leader beziehungsweise Teams für eine nachhaltige Wirtschaft geht.

Verständnis und Vertrauen

Gerade die Kommunikation und das «Auf-gleicher-Augenhöhe-Sein» seien oft weniger erfolgreich, als es scheine. Denn es gehe viel verloren, wenn sich innerhalb eines Unternehmens nur «Fachidioten» miteinander austauschen könnten, statt dass sich alle Mitarbeitenden auf jeder Hierarchiestufe zu Hause fühlten. In den meisten Teams und erst recht zwischen zusammenarbeitenden Arbeitsgruppen werde zu wenig versucht, die Kollegen wirklich sachlich zu informieren und sie gleichzeitig davon zu überzeugen, dass gewisse Handlungsweisen willkommen sind und andere nicht. Partnerschaftliche Kommunikation sei ein dauernder Prozess, ein Ankämpfen gegen das Vergessen, gegen Vorurteile, gegen Leichtsinn – der Normalzustand seien Missverständnisse.

Mit der Metapher von Machtviren und emotionalen Viren vergleichen einige von ihm zitierte Autoren ein Unternehmen mit lebenden Organismen. Karrieredruck, interner und externer Wettbewerb, Hierarchie, Interessenkonflikte verbunden mit zunehmendem Zeitdruck erzeugen hochgradigen Stress. Dies ist der Nährboden für emotionale Viren. Das emotionale Immunsystem der Organisation ist stark, wenn Emotionen wahrgenommen und gewürdigt, Konflikte angesprochen und Beziehungen untereinander professionell behandelt werden. Er sei immer wieder erstaunt, wie wenig die Führungspersonen über Konflikte und das eigene Konfliktverhalten wüssten. «Führung hat ganz viel auch mit Konfliktbereitschaft zu tun.» Zur Lösungsorientierung bei Konflikten empfahl er Wirtschaftsmediation. Diese habe inzwischen ihr belächeltes Dasein abgelegt, lohne sich und komme viel weniger teuer als die Nichtbehandlung. Die Rate der Konfliktlösung liege bei 60 bis 65 Prozent.

Nast will analog zu Bern auch in Zürich einen Leader-Zirkel aufbauen. Da treffen sich Führungspersonen aus den unterschiedlichsten Berufen zum Austausch – als Grundlage dient Nasts Buch «Leader für eine nachhaltige Wirtschaft» aus seiner Trilogie. «Viel wichtiger ist aber der Austausch untereinander.» Zudem bietet er moderierte «Partner-Zirkel» für Geschäftsleitungen an, wo es um die Optimierung im Hinblick auf Partnerorganisationen geht. Und zum Nachdenken anzuregen, die eigenen Stärken und Schwächen zu benennen, war auch das Ziel bei der anschliessenden Diskussion online wie offline.

Aufbereitungszentrum für Bauabfälle EbiMIK

Das neue Aufbereitungszentrum für Bauabfälle EbiMIK nimmt Konturen an. EbiMIK steht für Eberhard – Materialien im Kreislauf. Das neue Zentrum wird ab Herbst 2021 Bauabfälle zu qualitativ höchstwertigen Produkten aufbereiten und damit neue Massstäbe in der Kreislaufwirtschaft setzen.

Die Eberhard Unternehmungen investieren in ein neues Aufbereitungszentrum für Bauabfälle. Neben der hochmodernen Bauabfallanlage entstehen in Oberglatt ein Rohstofflager und eine Komponentenproduktion. Heute werden Gebäude in städtischen Bereichen vielfach bereits nach einer Nutzungsdauer von 30 bis 40 Jahren rückgebaut. Alleine der Rückbau von Gebäuden in der Schweiz generiert rund 7,5 Millionen Tonnen Bauabfälle. Leider werden davon aktuell nur 5 bis 10 Prozent nachhaltig recycliert.

Das Ziel ist es, den Baustoffkreislauf nachhaltig zu schliessen. Bauabfälle sollen nach dem Gebäuderückbau aufbereitet und als hochwertige Sekundärrohstoffe zurück in den Kreislauf gelangen und nicht als minderwertiger Füllstoff verwendet oder gar deponiert werden.

Beim Baustoffrecycling ist die Aufbereitungsgüte entscheidend. Durch eine hochwertige Aufbereitung von Betonabbruch können bereits heute höchstwertige Sekundärrohstoffe hergestellt werden. Mit dieser ist es heute möglich, bis zu 100 Prozent mineralische Sekundärbaustoffe für den Bau von Häusern zu verwenden.

Ein echtes und nachhaltiges Recycling für Mischabbruch (gemischte Bauabfälle) existiert hingegen aktuell in der Schweiz noch nicht. EbiMIK wird diese Lücke ab Herbst 2021 schliessen – unter anderem mit innovativer Robotertechnik und künstlicher Intelligenz. So entstehen homogene und nach Eigenschaften sortierte Sekundärrohstoffe, welche wieder zu zirkulären Qualitätsbaustoffen verarbeitet werden können. Mit dieser neuen Aufbereitung erreichen die aus den Bauabfällen produzierten Baustoffe eine grösstmögliche Zirkularität. Sie sind von gleichwertiger Qualität wie Primärbaustoffe.

Die im EbiMIK aufbereiteten zirkulären Rohstoffe werden es den Eberhard Unternehmungen in Zukunft ermöglichen, noch wesentlich mehr Baustoffe werterhaltend und vollständig im Kreis zu führen. Damit kann der Baustoffkreislauf erstmals vollständig geschlossen werden.

MEHR ALS NUR HEISSE LUFT!

Mit der Nutzung von Abwärme sparen Sie Energie und Kosten in Ihrem Unternehmen.

ENERGIE-AGENTUR DER WIRTSCHAFT EnAW

Wir helfen Ihnen dabei. Kontaktieren Sie uns.
www.enaw.ch +41 44 421 34 45

Tina Frei, befreit von IT-Sorgen

Viel Arbeit, aber kein IT-Stress: Seit die FREI connect AG den Betrieb der Informatik ausgelagert hat, haben die Mitarbeitenden nicht nur mehr Zeit. Das gesamte Team arbeitet entspannter.

Heute arbeitet Tina Frei im Homeoffice. Die Coronazeit hat auch die Arbeitsweise der Mitinhaberin und IT-Verantwortlichen der FREI connect AG verändert. Dank ihren beiden Notebooks und der Remote-Verbindung auf die geschäftlichen Anwendungen funktioniert Homeoffice technisch zwar einwandfrei. Aber als ausgeprägte Kommunikatorin und Netzwerkerin geht es der Unternehmerin erst recht so wie vielen im Homeoffice: «Der persönliche Kontakt zu den Mitarbeitenden und den Verbandskunden fehlt mir schon», gesteht sie ein.

Die Hochsaison steht an

Mit dem Herbst beginnt die strengste Zeit bei der FREI connect AG, der Geschäftsstelle für verschiedene Verbände. Zuerst die Budgetplanung für nächstes Jahr, danach die Jahresabschlüsse und die Vorbereitungen für die Generalversammlungen. Die Führungscrew um Tina Frei und Michael Widmer kann sich auf die Unterstützung der Mitarbeitenden verlassen: «Es ziehen alle mit und machen Überstunden», sagt Frei. «Dafür nehmen wir uns über Weihnachten frei.» Umso beruhigender, dass sich die FREI connect AG in dieser intensiven Zeit auf ihre Informatik verlassen kann. Seit sie den Betrieb der IT mit Smart ICT an Swisscom in eine energieeffiziente Cloud ausgelagert und gleichzeitig modernisiert haben, können sie sich verstärkt auf ihre Arbeit konzentrieren. «Das ist eine echte Erleichterung für uns», sagt Tina Frei. «Wir müssen uns nicht auch noch um die Informatik kümmern und die Kosten kontrollieren.» Zudem spart die Cloud-Lösung Platz im Büro, weil die Server nicht mehr lokal betrieben werden.

Zeit und Geld gespart

Denn IT-Probleme, wie sie früher häufiger vorkamen, kosten nicht nur Nerven, sondern auch Geld, sagt Frei: «Ein Ausfall kostet doppelt: Die Lohnkosten laufen weiter, aber wir können die Stunden nicht verrechnen.» Da ist die heutige Situation doch viel angenehmer, wie die Unternehmerin konstatiert: «Wenn die IT läuft, sind auch die Mitarbeitenden zufriedener.» Kommt hinzu, dass sie sich nicht mehr mit zusätzlichen Rechnungen für den Support beschäftigen muss und dadurch die Kosten transparent sind.

Den Ausschlag für die Auslagerung gegeben hat das Support-Angebot, das ohne zusätzliche Kosten im Paket inbegriffen ist. «Mir graute es vor Warteschlaufen und unpersönlicher Betreuung am Telefon», sagt Tina Frei. Obwohl es in der ersten Woche Anlaufschwierigkeiten gab, haben sich diese Befürchtungen nicht bewahrheitet. Und so zeigt sich Tina Frei heute zufrieden: «Bei Smart ICT haben wir einen schnellen und persönlichen Support.»

Ein weiterer Grund, weshalb Tina Frei zufrieden wirkt: «Früher habe ich Überstunden für die IT gemacht und mich auch am Wochenende darum gekümmert», blickt sie zurück. Heute kann sie diese Zeit in die Arbeit und in ihre drei Kinder investieren – und die gewonnenen Stunden summieren sich, wie sie sagt: «Ich spare sicher drei Stunden pro Woche, seit wir die IT ausgelagert haben.»

Info

Bereit fürs Business. Mit IT-Lösungen, die Ihnen mehr Zeit für Ihre Kunden lassen.

Gerne berate ich Sie persönlich:

José Jimenez
Geschäftskundenberater KMU Zürich
+41 58 223 80 28
Jose.Jimenez2@swisscom.com
www.swisscom.ch/bereit-business

Seit sie den Betrieb der IT mit Smart ICT an Swisscom in eine energieeffiziente Cloud ausgelagert und modernisiert haben, können sich Tina Frei und ihre Mitarbeiter verstärkt auf ihre Arbeit konzentrieren. *Bild: Boris Baldinger*

#AufDieRichtigeEnergieSetzen

Integrale Lösungen e-mobility

Nachhaltige Energielösungen für Unternehmen von morgen.

Biogas Holzpellets

Nachhaltigkeit soll in Ihrem Unternehmen ein wichtiger Erfolgsfaktor werden? Dann entscheiden Sie sich für die ausgezeichneten Energielösungen von Energie 360°.

Als kompetente Partnerin entwickeln wir Rundum-Lösungen und Energiepläne, die auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Gemeinsam. Hier und jetzt. www.energie360.ch

energie360°

Zuckerschub für Schoggi-Ideen

Das Schoggi-Kompetenzzentrum am Schokoladenplatz 1 in Kilchberg ist eröffnet: Die flüssige Elixier Schokolade soll für Gäste, die Branche und die Schweiz fliessen. Die Lindt Chocolate Competence Foundation setzt sich hohe Ziele: Aus- und Weiterbildung, Förderung von Innovation sowie Stärkung des Schokoladenstandorts Schweiz.

Stiftungsratspräsident Ernst Tanner und Markenbotschafter Roger Federer enthüllen den Schokoladenbrunnen . *Bild: zvg/Lindt Home of Chocolate*

Barbara Rüttimann

In festlicher Manier wurde nach 36 Monaten Bauzeit am 10. September 2020 der goldene Vorhang gelüftet und das einzigartige Schokoladenkompetenzzentrum auf dem Werkgelände der Lindt & Sprüngli eingeweiht. In der Ausstellung auf rund 1500 m² mit sieben Schokoladenerlebniswelten erfährt man unter anderem den Entstehungsprozess vom Kakaoanbau über die Schokolandenproduktion und kann weit in die Vergangenheit blicken zu den Schweizer Schokoladenpionieren.
Flüssige Schokolade floss bei der Eröffnung im Beisein von Ernst Tanner, dem VR-Präsidenten, Gründer und Stiftungsratspräsidenten der Chocolate Competence Foundation, Markenbotschafter Roger Federer sowie Bundesrat Ueli Maurer, den Medien und geladenen Gästen aus über neun Metern Höhe sanft und unaufhörlich in den weltweit grössten Schokoladenbrunnen seiner Art – die Hauptattraktion des Kompetenzzentrums.

Schokoladenmuseum

Auf dem Werkgelände von Lindt & Sprüngli entstand als Hauptattraktion das Schokoladenmuseum als interaktive Informationsplattform zum Thema Schokolade. Ergänzt wird es durch eine Forschungsanlage mit Schauproduktion, den grössten Lindt-Schokolade-Shop der Welt, ein Lindt Café sowie eine Chocolateria für Schokoladenkurse. Erwartet werden jährlich mehr als 350'000 Schokoladefans.

Chance für Zürcher KMU?

Nicht ganz so lautlos wie die Eröffnung ging der Bau des modernen Bauwerks vonstatten. Ernst Tanner gesteht: «Ich habe nicht damit gerechnet, so tief graben zu müssen.» Bevor mit dem eigentlichen Bau begonnen werden konnte, wurde zuerst die 13 Meter tiefe Baugrube ausgehoben, insgesamt mehr als 66'800 Kubikmeter Erde.
Auf die Frage bezüglich Berücksichtigung von Zürcher KMU bei der Realisierung betonte Tanner gegenüber der «Zürcher Wirtschaft», dass schweizweite Firmen wie auch Betriebe jeglicher Grösse aus dem Wirtschaftsraum Zürich gleichermassen zum Zuge kamen. Und weiter: «Auch bei Arbeiten jetzt, nach Inbetriebnahme und beim weiteren Unterhalt, werden Schweizer und Zürcher KMU berücksichtigt.» Die 2013 gegründete Stiftung Lindt Chocolate Competence Foundation, die weitgehend im Wirtschaftsraum Zürich tätig ist, finanzierte und realisierte dieses Grossprojekt mit über 100 Mio. CHF. Nach der Inbetriebnahme arbeiten 50 Mitarbeitende für das Haus. Der Betrieb des Home of Chocolate soll jedoch selbsttragend sein.

Schoggi-Tüftler willkommen

Mit der einzigartigen Forschungsanlage «Pilot Plant» können nicht nur die Besucher den Herstellungsprozess mitverfolgen. Die hochflexible Forschungsanlage liefert auch einen wichtigen Beitrag zur branchenspezifischen Aus- und Weiterbildung von Fachkräften. «Zudem können Start-ups oder kleinere Betriebe, die oft nicht die Kraft und die finanziellen Möglichkeiten haben, sich teure Maschinenanlagen anzuschaffen, an der hochkomplexen Forschungsanlage in kleinem Massstab Rezepturen weiterentwickeln und Optimierungen in den Produktionsabläufen und Verfahrenstechnologien simulieren», informiert Tanner. Besonders am Herzen liegt ihm die Nachwuchsförderung: «Die Forschungsanlage bietet eine optimale Infrastruktur für Trainings und Ausbildung von Fachkräften aus verschiedenen Bereichen, auch von anderen Unternehmen.» So könnten kommende Generationen etwa für den Beruf des Chocolatiers begeistert werden. «Erste Projekte mit Start-ups und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaft sind am Entstehen».

Millionen zahlen für einige Wenige?

Der Vaterschaftsurlaub nützt nur einigen Wenigen!
Wir alle müssen aber dafür Millionen zahlen! Die Folgen sind:

- Allen, die arbeiten, wird Monat für Monat mehr Geld vom Lohn abgezogen, damit einige Wenige Ferien machen können!
- Unsere Gewerbebetriebe leiden bereits heute unter hohen Kosten. Und nun sollen sie auch noch 2 Ferienwochen für Väter bezahlen. Das zerstört die Konkurrenzfähigkeit.
- Durch die Corona-Krise sind unsere Sozialwerke jetzt schon am Anschlag. Wir können uns jetzt keinen neuen Sozial-Luxus leisten!

Stopp zu immer mehr Lohnabzügen!
Helfen Sie mit!
Unterstützen Sie unsere Kampagne
auf www.lohnabzuege-nein.ch

Vorsicht! Lohndiebe

Teurer Vaterschafts-urlaub **NEIN**

Überparteiliches Komitee gegen immer mehr staatliche Abgaben, Postfach 3166, 8034 Zürich
IBAN: CH10 0070 0114 8030 0790 8

KGV KMU- UND GEWERBEVERBAND KANTON ZÜRICH · sgv usam · SWISSMECHANIC · GASTROSUISSE · arbeitgeberverband · ZÜRCHER HANDELSKAMMER · SWISSMEM
Gewerbeverband des Kanton Glarus · bauenschweiz construction suisse costruzione svizzera · AM SUISSE · IHK Industrie- und Handelskammer Thurgau · WIRTSCHAFTSKAMMER BASELLAND · EIT.swiss · H·K Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden · AIHK Aargauische Industrie- und Handelskammer · SBC

Vorstösse für die Sache der KMU

Viele KMU wurden durch die von der Regierung beschlossenen Corona-Massnahmen überdurchschnittlich hart getroffen. Im Kantonsrat geben die gewerblichen Kantonsräte Gegensteuer und versuchen, für die KMU bestmögliche Bedingungen zu erreichen.

Christoph Bähler

Mit einem dringlichen Postulat (KR-Nr. 315/2020) verlangen Marc Bourgeois (FDP, Zürich), Ausschussmitglied Gewerbegruppe Kantonsrat, und Gewerbeobmann Jürg Sulser (SVP, Otelfingen) Erleichterungen für das von Corona besonders betroffene Gewerbe während der kälteren Jahreszeiten.Epidemiologen rechnen damit, dass uns Corona den kommenden Winter hindurch begleiten wird. Viele Menschen meiden Innenräume aufgrund der erhöhten Ansteckungsgefahr. Da die Abende nun bald kühler werden, drohen den besonders betroffenen Branchen weitere Einbussen. Mit dem dringlichen Postulat fordern Bourgeois und Sulser den Regierungsrat auf, zu prüfen, wie die Geschäftstätigkeit für die besonders betroffenen Branchen (Gastronomie, Hotellerie, Freizeit, Unterhaltung, Kultur, Detailhandel etc.) während der kälteren Jahreszeiten erleichtert werden kann. Dabei denken die Postulanten insbesondere, aber nicht nur, an die folgenden vorübergehenden Massnahmen: vereinfachte Bewilligungen für Fahrnisbauten (Zelte, Baracken etc.), die Aufhebung des Verbots von Heizungen im Freien (bspw. Heizpilze), unbürokratische Erweiterung der Öffnungszeiten, unbürokratische Bewilligung von Installationen für die Frischluftzufuhr und die Luftreinigung, das Anbringen vorübergehender Werbung an oder vor eigenen Bauten (Plakate, Passantenstopper etc.), die Anweisung an die staatlichen Organe, die Kontrollen mit Augenmass und maximaler Ausnützung des Entscheidungsspielraums durchzuführen etc.

Diese Massnahmen sollen schnell und unbürokratisch erfolgen. Wo nötig soll der Eingriff in Gemeindekompetenzen möglich sein. Die Erleichterung wäre klar an die Corona-Epidemie gebunden, womit keine Gefahr eines Provisoriums besteht.

Maskentragpflicht

In der «Verordnung über Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie» verfügt der Zürcher Regierungsrat vom 24. August 2020 bis zum 30. September 2020 eine generelle Maskenpflicht in allen Einkaufsläden, Shoppingcenter und auf Märkten. Shoppingcenter mit grossen Personenansammlungen werden mit dem kleinen Detaillisten, der unter Umständen wegen der Art seiner Tätigkeit nur wenige Kunden zählt und eine tiefe Kundenfrequenz ausweist, in einen Topf geworfen. Ebenso wird nicht unterschieden, ob eine Region viele Coviderkrankungen zu verzeichnen hat oder nicht. Der bereits gebeutelte Detailhandel befürchtet negative Konsequenzen durch eine allgemeine Maskenpflicht. Kundinnen und Kunden verweilen weniger lang in den Läden oder weichen sogar – wie während des Lockdowns zwischen Mitte März und Mitte Mai 2020 – auf Online-Shops aus. Dabei besteht zusätzlich die Gefahr, dass die Kaufkraft in ausländische Online-Shops abfliesst. Besonders im Non-Food-Bereich ist die Gefahr grosser Umsatz- und Frequenzeinbussen hoch. Erfahrungen aus dem Ausland zeigen, dass die Kundenfrequenz um etwa 10 Prozent abnimmt.

Für gewisse Betriebe des Detailhandels ist die Maskenpflicht zusätzlich schwierig umsetzbar, weil das Verkaufspersonal z.B. in Metzgereien in gekühlte Räume muss und Brillenträgerinnen und Brillenträger mit dem ständigen Anlaufen der Brille, die durch die Schutzmaske verstärkt wird, zu kämpfen haben.Dieter Kläy (FDP, Winterthur), KGV-Vorstandsmitglied und Ressortleiter beim sgv, reichte im Kantonsrat eine Anfrage (KR-Nr. 323/2020) zum Thema ein. So möchte er vom Regierungsrat unter anderem wissen, ob sich dieser vorstellen kann, eine differenzierte Maskentragpflicht zu erlassen, sollte der Zustand, der zur Verordnung vom 24. August geführt hat, über den 30. September hinaus über mehrere Wochen und Monate andauern. Weiter möchte Kläy wissen, ob es denkbar wäre, insbesondere Detailhandelsgeschäfte mit Schutzkonzept, besonderen Schutzmassnahmen für das Verkaufspersonal (z.B. Plexiglasabschrankungen), allfälligen weiteren Massnahmen und wenig Kundenfrequenz von der Maskentragpflicht auszunehmen.

Nun ist der Regierungsrat gefordert, Stellung zu beziehen und endlich auf die Anliegen des Gewerbes einzugehen.

kurz – kritisch – politisch

Kampf ums Geld

Christoph Bähler

In der Politik wird seit jeher um Gelder gerungen bzw. gestritten. Wo und wofür sollen Finanzmittel – generiert durch Steuern – eingesetzt werden? Hier scheiden sich die Geister. Die einzelnen Direktionsvorsteher haben ihre Präferenzen. Dazu kommen die Volksvertreterinnen und Volksvertreter in den Parlamenten, deren Ansichten sich wiederum unterscheiden. Sie schichten im Tagesgeschäft Gelder um, verlangen zusätzliche Mittel oder streichen ursprünglich geplante. Letzteres kommt leider immer seltener vor. Jeder Akteur schaut für seine Anliegen. Einzelinteressen werden meist höher gewichtet als das Gemeinwohl. Das grosse Ganze geht zunehmend verloren. Anstatt für einen schlanken Staat zu sorgen, wird dieser stetig feisser. Zusätzliche Leistungen haben ihren Preis: Die Staatsausgaben haben sich im Kanton Zürich in den letzten 20 Jahren verdoppelt. KMU beklagen, dass die Behörden trotz massiv höherer Mittel nicht effizienter wurden. Im Gegenteil. Vermehrt streiten sich auch Bund, Kantone und Gemeinden um die Übernahme von Kosten. Der Gemeindepräsident möchte möglichst viele Kosten an den Kanton überwälzen, der Kanton an den Bund und umgekehrt. Auch hier schaut jeder nur für sich. Leidtragende dieser Politik sind die (KMU-)Steuerzahlenden. Diese interessiert es herzlich wenig, welche Stufe welche Steuerrechnung schickt. Entscheidend ist, wie viel ihnen am Ende des Jahres im Portemonnaie bleibt.

Christoph Bähler, Politischer Sekretär
christoph.baehler@kgv.ch

Sie haben echt Potenzial

ekz.ch/potenzial

EKZ

Stadtzürcher Gewerbe will Velolobby sensi

Am Sonntag stimmt die Stadt Zürich über eine Vorlage ab, welche die Verkehrsflüsse ein weiteres Stück zugunsten der Velofahrenden ändern könnte: die Veloroutenininitiative. Der Kollateralschaden wäre aber riesig, findet der städtische Gewerbeverband. Und versucht, der Stadt die Grenzen der Lastenvelos aufzuzeigen.

Um Zürichs Velo-Streckennetz zu verbessern, schiesst die Velorouten-Initiative aus Sicht des Gewerbes übers Ziel h

Mark Gasser

Gemäss der Volksinitiative «Sichere Velorouten für Zürich» sollen 50 Kilometer Velowege auf Quartierstrassen geschaffen werden, auf denen Velofahrende Vortritt haben. Zu diesem Veloroutennetz sollen auch Veloschnellrouten gehören, welche gegenüber Querungen in der Regel vortrittsberechtigt sind. Gewerbe, Anwohnern und Blaulichtorganisationen ist Zubringerdienst gestattet. Geht es nach den Initianten, soll die Initiative bis 2030 umgesetzt werden, ein jährlicher Zwischenbericht des Stadtrates ist vorgesehen.

Zusätzlich zu den Veloschnellrouten soll die Veloinfrastruktur an Knotenzufahrten ausgebaut werden. Damit würde die Stadt ein durchgängiges Radwegnetz erhalten. Klar ist: Die Verkehrsführung ist an vielen Stellen unklar, abrupt enden einzelne Velowege nach einer Kreuzung im Nirgendwo. Doch das legitimiert keinen solch massiven Eingriff in den gesamten Stadtverkehr, findet der Gewerbeverband der Stadt Zürich (GVZ), der mobil macht gegen die «Velo-Raser-Routen», wie er die Velohighways nennt. Die Initiative löse viele Probleme gar nicht und verschärft andere auf Stadtgebiet. So werden in der Stadt, aber auch in Aussenquartieren wie Albisrieden, Höngg oder Oerlikon laufend Parkplätze für Besucher und Zulieferer abgebaut.

«Die Stadt will keine Autos»

An Knotenpunkten hat die Stadt in den letzten Jahren die Zahl der Radstreifen erhöht – etwa beim Central, wo allerdings die Velolobby ein abruptes Ende der einen Velospur beklagt. Gerade die stetige Verdrängung des Autoverkehrs an anderen Stellen (etwa am Limmatquai) und der damit verbundene Stau und Suchverkehr hätten bei Annahme der Veloroutenininitiative fatale Konsequenzen auf den Autoverkehr – und damit aufs Gewerbe. «Es würden etwa unliebsame Umfahrten generiert, welche die Umwelt noch stärker belasten», sagt Ursula Woodtli, Geschäftsführerin des GVZ. Für sie ist klar: «Man will gar keine Autos mehr in der Stadt.» Der Zürcher Verkehrsminister Richard Wolff (AL) sieht die Initiative in der Tat als weiteren Mosaikstein für den «Mentalitätswandel in der Zürcher Mobilitätspolitik».

«In mein Quartierlädeli sollen weiterhin Velofahrer, Fussgänger und Autofahrer kommen», sagt GVZ-Präsidentin Nicole Barandun in einem Kampagnenvideo. «Die Strassen, welche ich benütze, sind heute schon sicher. Die Probleme am Bellevue oder am Central löst die Initiative nicht.» Die grösste Sorge des Verbands (und der angegliederten Stadtzürcher Gewerbevereine) gilt naturgemäss dem Gewerbe im Fall eines «Ja» zur Veloroutenininitiative. So gefährde man Arbeitsstellen, meint Vorstandsmitglied und Getränkelieferant Robert Eggler, weil man die Arbeit nicht mehr wirtschaftlich verrichten könne. Schon heute sei der Güterumschlag in der Stadt Zürich aufgrund fehlender Parkplätze sehr schwierig. Ein weiterer Einwand des GVZ: Die Initiative nütze nur denen, die jetzt schon schnell unterwegs sind. Sie bringt keine zusätzliche Sicherheit für unsichere Velofahrende oder Schutz für Fussgänger.

Die Grenzen der Lastenvelos

Es ist in Mode gekommen in der Stadtpolitik, das offensichtliche lo-

ibilisieren

inaus. Bild: Mark Gasser

gistische Handicap des Velos als Verkehrsmittel mit dem Einzug des Lastenvelos als gelöst zu betrachten – die Transportmöglichkeiten werden, je nach Sichtweise, romantisiert oder überschätzt. «Heute haben viele Velovertreter und Stadtpolitiker das Gefühl, man könnte alles mit dem Lastenvelo statt mit dem Auto oder Transporter erledigen», sagt Ursula Woodtli vom GVZ. So finden etwa die Grünliberalen, E-Lastenvelos böten grosses Potenzial – nicht nur für Transporte in die Innenstadt, sondern auch für den Einkauf. Anfang Juni hat der Zürcher Stadtrat zusätzliche 50 Millionen Franken für die Veloinfrastruktur gesprochen. Damit wurden auch acht neue Stellen für Veloanliegen geschaffen.

Trotz dieser Mobilmachung an Fachleuten: Nüchternheit in die Diskussion bringen können nur Dialog und Aufklärung. Ob E-Transportvelos wirklich Alternativen zu Lieferwagen sein können, soll nun unter Anstoss des GVZ ein für alle Mal geklärt werden. So haben sich Vertreter des städtischen Gewerbes einen Tag lang mit dem Projektleiter Velosicherheit der Stadt Zürich getroffen. «Wir sind froh, dass er sich auf meine Einladung darauf eingelassen hat, mit verschiedenen Gewerblern vor Ort die Grenzen des E-Bike fürs Gewerbe auszuloten», sagt GVZ-Präsidentin Nicole Barandun. So könne auch eine Sensibilisierung der höchsten Velovertreter stattfinden.

Das Gewerbe habe praxisnah aufgezeigt, dass es eben in der Regel nicht mit dem Velo zur Kundschaft fahren kann. Ohne grössere Transportvehikel wären auch Handwerker auf Elektrorollern oft nicht einsatzfähig. Barandun jedenfalls ist überzeugt: Ob Kühlketten, Handwerk oder Materialtransporte – der Tag mit dem Velovertreter habe «einiges ins richtige Licht gerückt». ■

Kolumne

Dress Code auf den Kopf gestellt

Barbara Rüttimann

Der richtige Look fürs Business ist entscheidend, hinterlassen wir im besten Fall damit immer einen guten Eindruck. Und dabei ist es gar nicht so einfach, das perfekte Outfit zu bestimmen.

Gerade nach dem Lockdown und der gefolgten Home Office Welle wurde der Dress Code jedoch zu einem ausgedienten Modell. Immer mehr Geschäfte und sogar Banken haben zudem ihren offiziellen Dresscode abgeschafft; Gebrandete Krawatten oder Foulards verschwinden, weisse Snickers ziehen ein. Ist das der Weg, weg vom einen Einheitsbrei, hin zur nächsten Uniformierung?

Was bedeutet dies für jeden Einzelnen, wie soll das künftige Business-Outfit aussehen, wie sollen wir uns neu verhalten, bei so viel neuer Freiheit?

Die Geister scheiden sich, wie immer. Da gibt es die Vernünftigen. Sie raten, erst einmal gut durchzuatmen und vorerst abzuwarten. Die Bewahrer gar sehen keinen Sinn darin, irgendetwas zu ändern und machen weiter, wie bisher. Dann gibt es da noch die Mutigen, die Trendsetter. Lieber heute als morgen, rein in die Snickers, coole Chinohose, lässiges Hemd überziehen und los geht's.

Wo bisher durch Anzug oder Kostüm Eindruck gemacht wurde, Seriosität vermittelt und korrektes Auftreten impliziert wurde, wird sich jetzt wohl vieles direkt über gute Leistung und echte Persönlichkeit und Sympathiewert abspielen. Wir dürfen uns freuen, Teil dieses spannenden Experimentes zu sein.

Zu riskant: Winti Mäss abgesagt

Die Winti Mäss, eine festivalähnliche Publikumsmesse mit einem Mix aus Messe, Gastronomie und Konzerten, wurde wegen der COVID-19 Pandemie, der aktuellen Verschärfung der Massnahmen und der fehlenden Planungsperspektive abgesagt. Das KMU Forum Region Winterthur kann aus heutiger Sicht am 20. November stattfinden. *(zw)* ■

Anreizsystem für Lehrbetriebe gefordert

Viele Lehrabgänger finden in der Corona-Krise keine Anstellung: Die Jugendarbeitslosigkeit stieg im August um 0,5 auf 3,9 Prozent. Der Zürcher Kantonsrat fordert ein Anreizsystem, damit Lehrbetriebe ihre Lehrlinge weiter beschäftigen: Er überwies ein entsprechendes dringliches Postulat von SVP, Grünen und EVP an den Regierungsrat. *(zw)* ■

Nutzen Sie es

Mehr über weniger Energiekosten für Ihr Unternehmen unter **ekz.ch/potenzial.**

EKZ

Richtiges Ziel, falscher Weg

Die Unternehmens-Verantwortungs-Initiative verfolgt das richtige Ziel, setzt aber auf falsche Instrumente. Der KGV befürwortet den Gegenvorschlag, der bei einem Nein automatisch in Kraft tritt.

Am 29. November stimmt die Schweiz über die Initiative «für verantwortungsvolle Unternehmen» ab, besser bekannt als Konzern-Verantwortungs-Initiative. Ihr Anliegen, dass Unternehmen auch im Ausland Menschenrechte und Umweltstandards einhalten sollen, entspricht sicherlich dem Anspruch unserer Mitglieder an eine verantwortungsvolle Geschäftspolitik. Ein Blick in den Initiativtext offenbart aber, dass bei einer Annahme gefährliche Instrumente eingeführt werden, die wirtschaftsfeindlich und rechtsstaatlich fragwürdig sind.

Nicole Barandun

Anwältin, Präsidentin Gewerbeverband Stadt Zürich (GVZ), 2. Vizepräsidentin KGV.

Weltweite Haftung auch für Zulieferer

Konkret wird eine weltweite Haftung für alle Schweizer Unternehmen für Verstösse gegen international anerkannte Menschrechte oder Umweltstandards eingeführt. Unternehmen müssen aber nicht nur für sich selber, sondern auch für Tochtergesellschaften und für alle wirtschaftlich abhängigen Geschäftspartner haften. Damit wird eine weltweit einzigartige Haftung entlang der ganzen Lieferkette eingeführt. Die Haftung gilt sogar dann, wenn keine juristische Kontrolle oder sonst eine Form von Weisungsbefugnis gegenüber dem Geschäftspartner besteht.

Inakzeptable Beweislastumkehr

Ebenso gefährlich ist, dass die Unschuldsvermutung – eine der wichtigsten Errungenschaften moderner Rechtsstaaten – abgeschafft wird. Bei einer Klage gilt ein Unternehmen als schuldig, bis es beweisen kann, dass es «alle gebotene Sorgfalt» angewendet hat, um den eingeklagten Schaden zu verhindern. Die Haftung entlang der Lieferkette und die Beweislastumkehr machen Schweizer Unternehmen zu attraktiven und lukrativen Zielscheiben für Klagen aus der ganzen Welt.

Klagewelle droht

Als Folge der Initiative können Kläger aus der ganzen Welt die Gerichte in ihren Ländern umgehen und ein Schweizer Unternehmen vor einem Schweizer Gericht einklagen. Es ist zu erwarten, dass die Kapazität unserer Gerichte schnell erreicht wird und dies auf Kosten der Steuerzahler ausgebaut werden muss. Wie dies leider auch in Bausachen üblich ist, könnte die einfache Klagemöglichkeit auch zu Zwecken der Erpressung genutzt werden.

Gegenvorschlag ist die richtige Lösung

Die massiven Konstruktionsfehler der Initiative haben auch Bundesrat und Parlament erkannt, weshalb sie einen indirekten Gegenvorschlag erarbeitet haben. Mit dem Gegenvorschlag bekommt die Schweiz eines der fortschrittlichsten Unternehmens-Verantwortungs-Gesetze, ohne dabei den Rechtsstaat oder die Schweizer Wirtschaft zu schädigen. Der Gegenvorschlag tritt bei einem Nein zur Initiative automatisch in Kraft. Der KGV befürwortet den Gegenvorschlag und empfiehlt deshalb ein Nein zur Initiative. ■

KGV-Abstimmungsempfehlung für den 27. September 2020

Kantonale Vorlagen:

Zusatzleistungsgesetz (ZLG); Änderung Beiträge des Kantons

Die Kantonsbeiträge für Zusatzleistungen sollen massiv erhöht, die Gemeinden entsprechend entlastet werden. Der Kanton Zürich würde mit rund 200 Mio. Franken zusätzlich belastet. Neu müsste der Kanton den grössten Teil der Zusatzleistungen (neu 70% statt wie bisher 50%) bezahlen, die Gemeinden und insbesondere die Städte werden dafür entlastet. Mit diesem Gesetz werden Gelder von dem einen Haushalt in den anderen Haushalt verschoben. Der Kanton Zürich würde sich weiter verschulden.
Es ist nicht im Interesse von KMU und Wirtschaft, wenn sich der Wirtschaftskanton Zürich zunehmend und unnötigerweise verschuldet. **Nein**

Strassengesetz (StrG); Änderung Unterhalt von Gemeindestrassen

Der Kanton soll den Gemeinden einen Kostenanteil für den Unterhalt der Gemeindestrassen leisten müssen. Dafür sollen mind. 20% der jährlichen Einlagen in den Strassenfonds verwendet werden, welcher eigentlich für die Finanzierung von Bau und Unterhalt der Staatsstrassen vorgesehen ist. Nach dem Giesskannenprinzip würden die Gemeinden rund CHF 70 Mio. für den Unterhalt der Gemeindestrassen erhalten. Absurderweise bekommen reiche Gemeinden Beiträge in Millionenhöhe, obschon diese die Gelder nicht nötig haben. Den Initianten aus grünen Kreisen geht es in erster Linie um die Schwächung des kantonalen Strassenfonds, welcher für die Weiterentwicklung der Verkehrsinfrastruktur im Kanton Zürich und somit für die Wirtschaft wichtig ist. Die Vorlage belastet zudem den bereits heute schon verschuldeten Strassenfonds und den Staatshaushalt unnötig.
Nein

Eidgenössische Vorlagen:

Volksinitiative «Für eine massvolle Zuwanderung (Begrenzungsinitiative)»

Die Volksinitiative verlangt, dass die Schweiz die Zuwanderung von Ausländerinnen und Ausländern eigenständig regelt. Dies soll auf dem Verhandlungsweg geschehen. Falls eine Verständigung mit der EU innert 12 Monaten nicht erfolgt, soll das Personenfreizügigkeitsabkommen gekündigt werden.

Die Personenfreizügigkeit (PFZ) bringt der Wirtschaft und KMU den schnellen Zugang zu Fachkräften aus dem EU-Pool, welche der inländische Arbeitsmarkt oftmals nicht hergibt. Unternehmen können so flexibel und unbürokratisch auf die wirtschaftlichen Bedürfnisse reagieren. Gleichzeitig sorgt die Zuwanderung von unqualifiziertem Personal für negative Begleiterscheinungen im Arbeitsmarkt, bei den Sozialwerken und der Infrastruktur. Diese Auswirkungen der PFZ belasten zunehmend KMU und Gewerbebetriebe.

Aus Sicht der KMU gibt es stichhaltige Argumente für und gegen die «Begrenzungsinitiative». **Stimmfreigabe**

Änderung des Bundesgesetzes über die Jagd und den Schutz wildlebender Säugetiere und Vögel (Jagdgesetz, JSG)

Das bestehende Jagdgesetz stammt von 1986 und wurde vom Parlament nun revidiert. Das Gesetz sieht vor, dass Wölfe zur Bestandesregulierung geschossen werden dürfen, ohne dass sie Schaden angerichtet haben und zuvor Schutzmassnahmen ergriffen werden werden mussten.

Diese Vorlage ist für die KMU nicht relevant. Der KGV verzichtetet auf eine Parolenempfehlung. **Keine Parole**

Änderung des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer (DBG); Steuerliche Berücksichtigung der Kinderdrittbetreuungskosten

Der maximale Abzug für die externe Betreuung von Kindern soll von 10'100 Franken auf 25'000 Franken erhöht werden. Mit der Massnahme werden mehr gut qualifizierte Frauen mit Kindern der Wirtschaft erhalten bleiben. Davon profitieren auch KMU.
Weiter sollen die allgemeinen Kinderabzüge von 6'500 auf 10'000 Franken erhöht werden. Auch diese Massnahme ist wirtschaftsfreundlich, da Familienhaushalte so mehr Geld für Konsum und Dienstleistungen zur Verfügung haben. **Ja**

Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG)

Es soll einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen eingeführt werden, welcher über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert werden soll. Die geschätzten Kosten von rund 229 Millionen sollen hälftig bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern erhoben werden. Der KGV spricht sich nicht grundsätzlich gegen Vaterschaftsurlaube aus. Jedoch dürfen diese nicht staatlich zwangsverordnet werden, sondern können sozialpartnerschaftlich in den Unternehmen und Branchen geregelt werden, wo dies gewünscht und sinnvoll ist. Der Ausbruch der Covid-19-Pandemie führte in der Schweiz zu dem gravierendsten Einbruch der Wirtschaftstätigkeit seit über 40 Jahren.
Der Ausbau von Sozialleistungen, welcher zu einer höheren Staatsquote führt, ist in der aktuellen Krise das falsche Signal und verantwortungslos. **Nein**

Bundesbeschluss über die Beschaffung neuer Kampfflugzeuge

Die Schweizer Armee möchte ihre seit 1978 und 1996 im Einsatz stehenden Kampfflugzeuge für maximal 6 Milliarden Franken durch neue Flugzeuge ersetzen.

Der Aspekt Sicherheit ist für das wirtschaftliche Gedeihen eines Landes von Wichtigkeit und bekanntermassen ein Standortvorteil. Unternehmen investieren in den sicheren Standort Schweiz. Ausländische Unternehmen, die im Rahmen der Kampfjet-Beschaffung Aufträge erhalten, müssen 60 Prozent des Vertragswertes durch die Vergabe von Aufträgen in der Schweiz (Offsets) kompensieren. Davon profitieren auch KMU. **Ja**

50 Jahre BMS im Kanton Zürich

1970 starteten im Kanton Zürich die ersten BMS-Klassen mit 405 Lernenden. Heute erwerben im Kanton jedes Jahr rund 2500 junge Menschen ein Berufsmaturitätszeugnis. Die Berufsmaturität gilt als ein Schlüssel zum Erfolg der Berufsbildung, doch sie ist auch ein Tanz auf Messers Schneide.

Beat Deola

Rückblende: Der Anstoss kommt Mitte der 60er-Jahre aus dem Kanton Aargau. Weil immer mehr Jugendliche ans Gymnasium gehen, fordert der Gymnasiallehrerverband 1967 die Schaffung einer «Schule für mittlere Kader», welche die Lücke zwischen Berufslehre und Mittelschule schliessen sollte. Vertreter der Berufsbildung sehen jedoch darin die Gefahr, dass Lehre und Gewerbeschule abgewertet werden. Sie lehnen die Idee ab. Die Antwort ist die Schaffung der Berufsmittelschule. Damit soll Berufsbildung auch für begabte Lehrlinge interessant sein und ihnen Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnen. Bemerkenswert ist dies, weil der Entscheid in die Zeit der Mittel- und Hochschulförderung fällt, in der die Berufsbildung stiefmütterlich behandelt wird. 50 Jahre später ist diese Diskussion immer noch aktuell. Noch immer herrscht da und dort die Vorstellung, das Gymnasium sei in jedem Fall der beruflichen Bildung vorzuziehen, weil es die besseren Entwicklungsmöglichkeiten biete.

Zwei Jahre nach der ersten Berufsmittelschule in Aarau folgt im Oktober 1970 der erste BMS-Jahrgang mit Klassen in Zürich, Winterthur und Wetzikon.

Trotz kontinuierlichem Wachstum in den 70er- und 80er-Jahren bleibt der Anteil der BMSler unter 5%, wobei es grosse Unterschiede zwischen den Berufen gibt. Der Hauptgrund dürfte vor allem die uneinheitliche Regelung beim Übertritt an die weiterführenden Schulen und damit die ungenügende Durchlässigkeit sein.

Die BMS als Königsweg zu den neu gegründeten Fachhochschulen. Ein neuer Bildungsabschluss wird in den 90er-Jahren eingeführt: die Berufsmatura. Schub erhielt sie aus der Forderung, die Technika zu Fachhochschulen aufzuwerten. Die BMS wird als direkter Zugang zum Fachhochschulstudium geschaffen, verbunden mit einer Erhöhung der Lektionen und der Anhebung des Leistungsniveaus. Der Rahmenlehrplan von 1993, erlassen für die technische Berufsmatura, gibt 1440 Lektionen vor. Neu ist die BM 2, die nach der beruflichen Grundbildung nachgeholt wird. So entsteht durch die Schaffung der Fachhochschulen und der Berufsmatura ein neuer, gesamtschweizerisch geregelter Bildungsbereich.

Mit dem Berufsbildungsgesetz, das 2004 in Kraft tritt, wird der Bund auch für die Ausbildung im Gesundheitsbereich und im Sozialwesen zuständig. Die Berufsmaturität wird deswegen um die gesundheitliche und soziale Richtung ergänzt. Nicht unerwartet erhöht sich der Frauenanteil von 30% auf heute 50%.

2012 wird der heute gültige Rahmenlehrplan erlassen. Ziel ist es, die Berufsmaturität noch klarer als Fachhochschulreife zu positionieren. Gesamtschweizerisch steigt die Anzahl der Abschlüsse auf über 14'500 (BFS, Stand 2019).

Steigende BMS-Abschlüsse – alles bestens? Bei näherer Betrachtung fällt auf, dass sich vor allem die BM 2 grösserer Beliebtheit erfreut, während die BM 1 eher stagniert. Dabei wurde die BMS in erster Linie als attraktive Alternative zum gymnasialen Bildungsweg entwickelt: Sie war ausgerichtet auf talentierte junge Menschen, die eine Lehre mit erweiterter Allgemeinbildung ergreifen.

Doch warum machen sie dies vermehrt in Etappen? Was es heisst, die BMS im Zeitalter anfor-derungsreicher Berufe zu absolvieren, zeigt ein Blick in eine Arbeitswoche von BMS-Lernenden:

- 3 Tage Ausbildung im Betrieb als Teammitglied in Produktions- und Herstellungsprozessen,
- 1 Tag Fachunterricht und
- 1 Tag BMS mit erweiterter Allgemeinbildung in mathematisch-naturwissenschaftlichen und gesellschaftspolitischen Fächern sowie zwei Fremdsprachen auf Zertifikatsniveau.

Freizeit, Hobbys, Sport und eigene Interessen müssen oft hintanstehen. Ein BMSler sagte einmal: «… die ganze Jugend geht an mir vorbei!»

Die BMS – Tanz auf Messers Schneide? Alle Anforderungen unter einen Hut zu bringen, ist anspruchsvoll. Gesucht sind Jugendliche, die diese Herausforderung annehmen, und Lehrbetriebe, die sie darin unterstützen. Dazu braucht es attraktive Lehrstellen, denn genau diese Jugendlichen sollen für die Berufsbildung gewonnen werden. Viele Betriebe haben dies erkannt und rekrutieren gezielt BMS-Lernende – auch als langfristige Investition.

Das Spannungsfeld zwischen betrieblicher Ausbildung und erweiterter Allgemeinbildung akzentuiert sich vor allem bei den 3-jährigen Lehren, in denen der BM-1-Anteil tendenziell tief ist. Nachholbedarf haben vor allem die (bau)gewerblichen, die gesundheitlichen und so-

Im Zürcher Kanzleischulhaus starteten 1970 die ersten BMS-Klassen. *Bild: Baugeschichtliches Archiv der Stadt Zürich*

zialen Berufe. Dies bestätigt auch der Run an die BM 2 in diesem Jahr. Allein an der BMS Winterthur haben dieses Jahr zusätzlich rund 200 Studierende die BM 2 in Angriff genommen, 177 davon die Ausrichtung «Gesundheit und Soziales».

BM 1-flex: BMS mit mehr betrieblicher Ausbildungszeit. Um die BMS für 3-jährige Berufe attraktiver zu gestalten, wurde in Winterthur die BM 1-flex entwickelt, die die BMS auf 4 Jahre erweitert.

Die Erfolgsstory weiterschreiben. 50 Jahre nach dem Start der ersten BMS-Klasse hat sich der neue Schultyp in der Schweizer Berufsbildung einen zentralen Platz erobert: Die BMS ermöglicht die Durchlässigkeit von der Berufswelt zu den Hochschulen.

Über das Erreichte dürfen wir stolz sein. Und doch ist das Spannungsfeld das gleiche geblieben: Einst entstanden als Idee für eine «gymnasiale» Kaderschule für begabte Lehrlinge, steht die BMS heute mehr denn je in Konkurrenz mit dem Gymnasium. Schulabgänger und ihre Eltern müssen weiterhin von den vielfältigen Chancen einer Lehre mit BMS überzeugt werden. Dazu braucht es attraktive Lehrstellen, engagierte Lehrbetriebe und eine eigenständige Positionierung der BMS als Schultyp – auf dass sich die BMS in den nächsten 50 Jahren im Dienste der Berufsbildung, der Wirtschaft und der kommenden Generationen der Schulabgänger weiterentwickeln kann. Noch ist das Potential der BMS nicht ausgeschöpft.

Rekord-Ansturm auf die BMS

So viele Anmeldungen wie noch nie vermeldeten die Berufsmaturitätsschulen des Kantons Zürich. Eine Umfrage verrät: Der prüfungsfreie Zutritt, die verlängerte Anmeldefrist und die Coronarise waren Treiber.

Mark Gasser

Ein guter Zeitpunkt, die BMS zu absolvieren: In Rezessionen kommen Lehrabgänger als Erste unter die Räder. Hier die BMS in Winterthur. *Bild: zvg*

In den Zürcher Berufsmaturitätsschulen wird es – zumindest ein Jahr lang – eng. Im Corona-Jahr haben sich teilweise doppelt so viele Lernende eingeschrieben wie üblich. Beat Deola, Leiter der Berufsmaturitätsschule Winterthur, rechnete zwar schon mit einer Zunahme, aber nicht in diesem Ausmass. Insbesondere gilt dies bei der BM2, dem einjährigen Vollzeitbeziehungsweise zweijährigen berufsbegleitenden Lehrgang. Kantonsweit wurden bei der BM2 total 1644 Eintritte verzeichnet, deren 266 mehr als 2019. Damit hat sich die Vermutung bestätigt, dass die Arbeitsmarktlage für viele Lehrabgänger schwierig war. Nach dem Motto «Die Krise als Chance nutzen» entschieden sie sich für die BMS, um sich weitere Optionen für ein Fachhochschulstudium zu eröffnen. Möglich war dies, weil die Schulen die Anmeldefrist nach dem Lockdown um drei Monate verlängert hatten und besonders erfolgreiche Lehrabgänger (Abschlussnote mindestens 5) ausnahmsweise prüfungsfrei aufgenommen wurden.

«Wir zählten insgesamt über 1100 zusätzliche Anmeldungen für die BM2 im Kanton gegenüber Vorjahren», erklärt Deola. «Wir hatten jedoch relativ viele No-Shows bei den Prüfungen», deutet er die um drei Viertel geringere Zahl der Eintritte. Trotzdem: Gerade im Jahr ihres 50. Jubiläums (siehe Nebenartikel) ist die BMS gefragt wie noch nie.

57 Prozent prüfungsfrei

Eine Umfrage in Winterthur unter den neu Eintretenden ergab, dass nur 43 Prozent aller Eintritte durch eine Aufnahmeprüfung erfolgten – von diesen hatten wiederum ein Viertel bereits 2019 die Aufnahmeprüfung abgelegt. Die restlichen 57 Prozent sind prüfungsfrei aufgenommen worden. Rund ein Viertel der Anmeldungen ist im zusätzlichen Zeitfenster erfolgt. Für rund 20 Prozent war die Coronakrise der Grund, überhaupt oder in diesem Jahr in die BMS einzutreten. Den prüfungsfreien Zutritt nutzten nicht nur Lehrabgänger: Ein Drittel hatten ihre berufliche Grundbildung vor 2019 abgeschlossen. Gerade die BMS in Winterthur erlebt einen ungewöhnlichen Ansturm, weil zusätzlich rund 300 Studierende von Gesundheit/Soziales (GeSo) wegen Raumknappheit aus Zürich übernommen wurden. Eine Mutmassung im Vorfeld, die schlechten Arbeitsbedingungen könnten dafür verantwortlich sein, bestätigte sich vereinzelt unter den GeSo-Umfrageteilnehmenden: Von 214 GeSo-Lernenden geben 32 an, die BM zu absolvieren, weil die Arbeit (im Gesundheitsbereich) nicht gut bezahlt ist, deren 26, weil die Arbeitszeiten im Gesundheitsbereich ungünstig sind, und 7, weil die Arbeit im Gesundheitsbereich wegen Corona zu anstrengend war. Die 214 seien aber nicht alle aus dem Gesundheitsbereich, daher ist diese Zahl mit grosser Vorsicht zu geniessen. Doch wollen sich 106 im Gesundheitsbereich weiterentwickeln. Nur verhalten stieg der Zulauf bei der Fachrichtung Technik, Architektur und Life Siences (TALS) an.

MIGROL

Migrol sorgt für den wohligen Wärmekomfort in Ihrem KMU

Mit unseren hochwertigen Brennstoffen beliefern wir schweizweit zahlreiche Unternehmen und sorgen mit umfangreichen Services für Sicherheit. Rufen Sie jetzt für eine unverbindliche Offerte an.

Unsere Brennstoffe und Services:

- MIGROL extra leicht
- MIGROL ÖKO PLUS®
- MIGROL GREENLIFE®
- MIGROL Holzpellets
- MIGROL Tankrevision inkl. Innenreinigung
- MIGROL Boilerentkalkung

www.migrol.ch/energie-kaufen
Migrol AG, Badenerstrasse 569, 8048 Zürich

ENERGIE- UND WÄRME-HOTLINE 0844 000 000

Energie- und Wärmelösungen von Migrol

Editorial

Gibt es den einzig richtigen Ausbildungsweg? So unterschiedlich die Jugendlichen sind, so individuell sind ihre Berufsziele und Ausbildungswünsche. Aus diesem Grund ist es auch nicht sinnvoll, die gymnasiale Matur gegen die berufliche Grundbildung aufzuwiegen. Für den wirtschaftlichen Erfolg des Kantons Zürich sind beide Wege wichtig und wertvoll. In diesem Diskurs darf zudem die Möglichkeit der Berufsmaturität nicht vergessen gehen. Wollen sich Jugendliche nämlich alle Türen offen lassen, ist eine Ausbildung an einer Handelsmittel-(HMS) oder Informatikmittelschule (IMS) eine optimale Lösung. Die berufliche Grundbildung kombiniert mit der Berufsmaturität ist für die Jugendlichen eine solide Basis für den weiteren Werdegang.

Die Förderung der Berufsmaturität ist dem Kanton Zürich ein grosses Anliegen, insbesondere auch um die Attraktivität der beruflichen Grundbildung weiter zu steigern. Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt bietet selbst auch Praktikumsplätze für HMS- und IMS-Schülerinnen und -Schüler an. Es ist jeweils eindrücklich, zu sehen, wie sich die Jugendlichen im Praktikumsjahr entwickeln. Die Jugendlichen meistern den Wechsel von der Schulbank ins Erwerbsleben extrem schnell und werden in kurzer Zeit zu vollwertigen Mitarbeitenden und Arbeitskolleginnen und -kollegen. Das bestätigt uns nicht nur in unserer Arbeit und dem Bestreben, HMS und IMS zu stärken, sondern zeigt uns auch im Arbeitsalltag die Vorteile dieser Praktikumsstellen auf.

Dr. Niklaus Schatzmann
Leiter Mittelschul- und Berufsbildungsamt

Nach vier Jahren ist alles möglich

Nach drei Jahren an der Handelsmittelschule oder an der Informatikmittelschule absolvieren alle Schülerinnen und Schüler ihr Praxisjahr. Im Betrieb ihrer Wahl verknüpfen sie die erlernte Theorie mit einem konkreten Ausbildungsschwerpunkt in der praktischen Berufsbildung. Die praxisnahe Ausbildung der HMS und der IMS bietet den Lernenden sowie den Betrieben viele Vorteile.

Carine Legio

Lehre oder Gymnasium? Diese Frage ist für Jugendliche nicht immer leicht zu beantworten. Gerade wer noch keinen klaren Berufswunsch hat oder sich nicht für das Gymi entscheiden kann, steht vor einer schwierigen Entscheidung. Wer sich alle Türen offen halten möchte, hat noch weitere Optionen, nämlich die Handelsmittel- beziehungsweise die Informatikmittelschule. Die Handelsmittelschule (HMS) und die Informatikmittelschule (IMS) sind Ausbildungsgänge an Zürcher Mittelschulen. Die Ausbildungen sind berufsorientiert, bieten aber den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, eine fundierte Allgemeinbildung mit einer Berufsbildung zu verknüpfen. Am Ende der vier Jahre dauernden beruflichen Grundbildung erlangen die Schülerinnen und Schüler das eidgenössische Fähigkeitszeugnis Kaufmann/-frau beziehungsweise Informatiker/in und die Berufsmaturität. Damit steht den Jugendlichen der direkte Weg in die Berufswelt, in eine Fachhochschule oder aber eine höhere Berufsbildung oder via Passerelle eine universitäre Ausbildung offen.

Praxisorientierte Ausbildung

Jugendliche, die sich für eine Ausbildung an einer HMS oder IMS entscheiden, sind in der Regel leistungsstark, motiviert und streben eine Berufsqualifikation an. HMS und IMS bieten dafür die richtige Kombination aus betrieblicher, fachlicher und schulischer Ausbildung. Der wichtigste Teil der beruflichen Ausbildung findet im 4. Ausbildungsjahr statt. Während des Praktikums, auch Langzeitpraktikum genannt, arbeiten die Schülerinnen und Schüler während eines Jahres zu 100% in einem Betrieb. Üblicherweise arbeiten sie während der gesamten Praxisdauer in der gleichen Abteilung und erhalten Einblick in mindestens zwei Tätigkeitsbereiche. Das Praktikum enthält auch überbetriebliche, schulisch organisierte Kurse. Während des gesamten Jahres werden die Schülerinnen und Schüler zudem von der Schule begleitet. So unterstützen die Schulen die Jugendlichen auch beim Erstellen von Bewerbungsdossiers sowie beim Vorbereiten der Bewerbungsgespräche. Die Praktikumsverträge werden zudem durch die Schulen koordiniert.

> «Es ist eine Freude, zu sehen, wie sich die Praktikanten innerhalb eines Jahres entwickeln.»
>
> *Andreas Felder, Felder Immobilientreuhand AG*

Netzwerkpflege

Die Mittelschulen spielen bei der Organisation des HMS- oder IMS-Praktikums eine wichtige Rolle. Ein wichtiges Element bei der Organisa-

Die Motivation der HMS- und IMS-Schülerinnen und -Schüler ist gross, sich nun endlich auch im Berufsalltag zu beweisen. *Bild: berufsbildungplus.ch*

tion der Praktika ist dabei das jährlich durchgeführte Kontaktseminar. Hier präsentieren sich nicht nur die Betriebe, bei denen Praktika möglich sind, sondern auch die Schülerinnen und Schüler selbst. Ein erstes Beschnuppern von beiden Seiten erleichtert die Auswahl der richtigen Praktikantinnen oder Praktikanten. Für die eigentliche Stellensuche sind die Jugendlichen selbst verantwortlich, weshalb das Kontaktseminar für die Jugendlichen sehr wichtig ist.

«Ein wichtiges Element bei der Organisation der Praktika ist dabei das jährlich durchgeführte Kontaktseminar.»

Keine Klischees

Die HMS- und IMS-Schülerinnen und -Schüler werden im Praktikumsjahr ins kalte Wasser geworfen. Nach drei Jahren schulischer Bildung ist der Schritt in die Arbeitswelt ein grosser. Wer aber den Praktikantinnen und Praktikanten die üblichen Praktikantenklischees zuschreibt, denkt falsch. Die Jugendlichen sind bereit, die Theorie und das grosse Allgemeinwissen in die Praxis umzusetzen. Die Motivation ist gross, sich nun endlich auch im Berufsalltag zu beweisen. Viele Betriebe verfügen über ein detailliertes Praktikumskonzept mit konkreten Lernzielen. So auch die Felder Immobilientreuhand AG, die jedes Jahr zwei HMS-Praktikumsplätze vergibt. Vor Praktikumsbeginn reflektieren die Praktikumsverantwortlichen das vergangene Jahr, um mögliche Anpassungen bei Arbeitsabläufen für die Zukunft zu diskutieren. Es sei eine Chance, um das eigene Tun zu hinterfragen, erklärt Andreas Felder, Inhaber und Geschäftsführer der Felder Immobilientreuhand AG.

Die Inhalte des Praktikums werden von den einzelnen Betrieben definiert. Sie richten sich jedoch nach den mit der Schule vereinbarten Ausbildungszielen und vermitteln entsprechende Branchenkenntnisse. Alle Betriebe verfolgen aber das Ziel, dass die Praktikantinnen und Praktikanten möglichst selbständig arbeiten können. Einige Betriebe bieten den Jugendlichen nach Abschluss des Praktikums eine Anschlusslösung an. Dies kann beispielsweise eine temporär befristete oder feste Anstellung sein. Andreas Felder war bereits zweimal so überzeugt von seinen Praktikanten, dass er ihnen nach Ablauf des Jahres eine Festanstellung angeboten hat.

Vorteile für die Betriebe

Die Einsatzbereitschaft und das breite Allgemeinwissen sind grosse Vorteile, welche die Jugendlichen mitbringen. So werden sie schnell Teil des Teams und unterstützen den Betrieb tatkräftig: «Es ist eine Freude, zu sehen, wie sich die Praktikanten innerhalb eines Jahres entwickeln», bestätigt Andreas Felder. Wichtig sei aber auch, dass die Jugendlichen genügend gefordert werden. Langeweile dürfe keine aufkommen. Die Leistungsbereitschaft sei grundsätzlich sehr hoch, führt Andreas Felder weiter aus. Zu Beginn des Praktikums steige die Lernkurve stark an, wobei sie dann zeitweilig stagniere. Gegen Ende des Praktikums steige sie aber noch einmal an, erklärt er weiter. Die konstant hohe Leistungsbereitschaft ist wichtig, denn nur so können die Praktikantinnen und Praktikanten zu vollwertigen Mitarbeitenden werden.

Nach drei Jahren Schule sind die jungen Erwachsenen bereit, das Erlernte in die Praxis umzusetzen. Wollen Betriebe Jugendliche durch das Praktikumsjahr begleiten, ist einerseits Freude an der Arbeit mit Jugendlichen wichtig, aber auch, dass die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. Beispielsweise muss der Betrieb einen kaufmännischen oder administrativen Bereich haben und den Praktikanten oder die Praktikantin für ein Jahr zu 100% anstellen. Ein Rahmenvertrag regelt die Bedingungen zwischen dem Betrieb und der Schule.

Nach dem Praktikumsjahr und den bestandenen Prüfungen sind die jungen Erwachsenen optimal auf die Berufswelt oder ein Studium an einer Hochschule vorbereitet. Das intensive Langzeitpraktikum trägt entscheidend dazu bei. Betriebe, die Praktikanten ausbilden, profitieren von der hohen Leistungsbereitschaft der Jugendlichen. Die Betriebe leisten ihrerseits aber auch einen hohen Beitrag zur Festigung des dualen Bildungsweges in der Schweiz. So stärken sie die Relevanz der Berufsmaturität, die für den wirtschaftlichen Erfolg der Schweiz wichtig ist. ■

Info

Praktikumsbetrieb werden

Möchten auch Sie einen Praktikumsplatz anbieten? Sie möchten Jugendliche in dieser entscheidenden Phase ihrer Berufsbildung unterstützen und sie auf ihrem Weg begleiten? Weiterführende Informationen zu HMS und IMS finden Sie bei den Kantonsschulen:

Kantonsschule Hottingen:
www.ksh.ch, hottingen@ksh.ch

Kantonsschule Büelrain:
www.kbw.ch, admin@kbw.ch

Kantonsschule Enge (nur HMS):
www.ken.ch, sekretariat@ken.ch

Nachgefragt

Berufsinspektoren im Porträt

Regula Kreyenbühl, Berufsinspektorin für Kaufleute EFZ

Wie haben Sie selbst den Einstieg in die Berufswelt geschafft?

Der Mensch stand für mich schon immer im Fokus. Mit meiner gewählten Grundbildung als Bahnbetriebsdisponentin konnte ich einerseits meine Kundenorientierung unter Beweis stellen. Andererseits lerne ich früh, Verantwortung zu übernehmen. Zentral sind für mich Neugier und Interesse, aber auch ein gewisses Mass an Ehrgeiz: ganz oder gar nicht.

Was ist das Schöne an Ihrer Tätigkeit?

Meistens agieren wir Berufsinspektorinnen und Berufsinspektoren als Bildungspartner. Wir arbeiten zusammen mit den Lernenden, den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern in den Lehrbetrieben, den Lehrpersonen in den Berufsfachschulen und den überbetrieblichen Kursen auf ein gemeinsames Ziel zu: den erfolgreichen Abschluss. Wir unterstützen so täglich junge Menschen in ihrer individuellen Laufbahn, suchen pragmatische Lösungen und ermöglichen ihnen den Einstieg in die Berufswelt.

Welches sind die grössten Herausforderungen?

Die Grundbildung der Schweiz steht vor einer Totalrevision: Das Grossprojekt «KV 2022» beschäftigt zurzeit alle Verbundpartner. Als Bildungssachverständige bin ich im Auftrag der Kantone für die Begleitung im Kernteam der Projektleitung tätig. Die Trägerschaft des Berufs (SKKAB) transformiert die kaufmännische Grundbildung und macht sie zukunftsfähig. Der Fokus liegt auf einer konsequenten Handlungskompetenzorientierung für alle Lernorte.

Können Sie ein Beispiel aus Ihrem Alltag erzählen?

Im Rahmen der KV-Reform arbeiten wir intensiv daran, dass der Beruf der Kaufleute EFZ ein wichtiger Bestandteil der modernen Arbeitswelt bleibt. Zukünftige Kaufleute zeichnen sich durch eine grosse Koordinationsfähigkeit aus, sie handeln professionell in agilen Arbeits- und Organisationsformen, sie gestalten Kunden- und Lieferantenbeziehungen, und sie setzen die aktuellen Technologien der digitalen Arbeitswelt ein. Ich bin zuversichtlich, dass der beliebteste Beruf der Schweiz eine Zukunft hat.

SwissSkills im Covid-19-Ersatzformat

Gestaffelt und verteilt über die ganze Schweiz statt alle in Bern fand bislang ein Drittel der diesjährigen nationalen Berufsmeisterschaften «SwissSkills» 2020 statt. Sechs Medaillen gab es bislang für den Kanton Zürich.

Die grosse Bühne vor Zehntausenden Besucherinnen und Besuchern an den SwissSkills in Bern blieb den jungen Berufsleuten zwar wegen der Corona-Pandemie in diesem Jahr verwehrt. Mit den dezentral den ganzen Herbst über stattfindenden SwissSkills Championships 2020 haben die Berufsverbände mit Unterstützung von SwissSkills aber ein würdiges Ersatzformat geschaffen.
Unter normalen Umständen hätte sich Anfang September in Bern auf dem Gelände der Bernexpo der Berufsnachwuchs in 75 Berufen und vor 120'000 erwarteten Besucherinnen und Besuchern gleichzeititg an den SwissSkills gemessen. Dieser Grossevent musste wegen der Corona-Krise in das Jahr 2022 verschoben werden.

Dezentrale Meisterschaften

In 60 Berufen führen nun die jeweiligen Berufsverbände mit Unterstützung der Stiftung SwissSkills stattdessen im Verlauf dieses Herbsts die dezentral durchgeführten SwissSkills Championships 2020 durch. Die noch verbleibenden Meisterschaften, die grösstenteils unter Ausschluss der Öffentlichkeit in Ausbildungszentren ausgetragen werden, finden noch bis Ende November statt. In rund 40 der 60 Berufe sind die SwissSkills 2020 Teil der Selektion für die WorldSkills 2021 in Schanghai (22. bis 27. September 2021). Die Schweizermeister in den jeweiligen Disziplinen können in Schanghai teilnehmen.

Zürcher Medaillengewinner

Letzte Woche konnte Marlena Senne aus Affoltern am Albis bei den Steinmetzen die erste Goldmedaille für den Kanton Zürich gewinnen. Die Zürcher Berufsleute sicherten sich zudem drei Silbermedaillen und zwei bronzene Auszeichnungen. Silber gewonnen haben: Rahel Hug (Bichelsee), Hotellerie / Hauswirtschaft; Benjamin Raison (Wädenswil), Informatiker, IT Software Solutions für Business, und Silvan Ulrich (Hütten), Plattenleger. Die Bronzemedaille gewannen: Lars Schönberg (Dübendorf), Informatiker, Systemtechnik, und Marcel Luchsinger (Uster), Informatiker, Applikationsentwicklung.
Ab Ende September und bis 2. bzw. 3. Oktober 2020 werden die Gewinner bei den Berufen Automatiker/-in EFZ, Polymechaniker/-in EFZ, Kaufmann/-frau Hotel-Gastro-Tourismus EFZ, Hotelkommunikationsfachmann/-frau EFZ sowie bei der «Industry 4.0» ermittelt. Bei dieser Zukunftsdisziplin arbeiten Zweierteams aus den Berufsfeldern Automation und Elektronik zusammen. Hier stehen die Chancen des Kantons Zürich auf Gold gut: In dieser neuen Disziplin treten nur drei Teams an, und fünf der sechs Teilnehmer sind aus dem Kanton Zürich gemeldet. Die Selektion für diese neue Disziplin erfolgte über das Standardselektionsverfahren der Berufe Automatiker/in EFZ und Elektroniker/in EFZ. *(zw)*

FFHS
Fernfachhochschule Schweiz
Mitglied der SUPSI

Überholspur für Professionals

Zeit- und ortsunabhängig studieren an der Fernfachhochschule Schweiz

- 20 % Präsenzzeit
- modernstes E-Learning
- enge fachliche Betreuung

MSc Business Administration
MAS Business- and IT-Consulting
MAS Wirtschaftspsychologie
MAS Business Law

Ab 2021 direkt am HB Zürich studieren!

Mehr Informationen unter ffhs.ch

Zürich | Basel | Bern | Brig

skilltrainer.ch
Powered by KV Business School Zürich

Erweitern Sie Ihre Kompetenzen!

Skilltrainer.ch ist die Plattform für kompakte Lerneinheiten der KV Business School Zürich.

SkillBox®
Kompetenzen für den Arbeitsalltag. Werte fürs Leben.
›› skilltrainer.ch/skillbox

Skill Up Festival 2020
Bringe deine Zukunft in Bewegung!
›› skilltrainer.ch/skillupfestival

kv business school zürich
mein bildungspartner.

Kompetenzen erweitern mit skilltrainer.ch

Hallo Arbeitswelt 4.0 und Grüezi digitale Transformation! Damit Unternehmen und ihre Mitarbeitenden die rasanten Veränderungen bewältigen und zu ihrem Vorteil nutzen können, gilt es, digitale Skills auszubauen sowie die sozialen und überfachlichen Kompetenzen zu fördern.

Jeanine Bönsel

Die KV Business School Zürich lancierte vor wenigen Wochen ihre neue Plattform **skilltrainer.ch** – der erste Schritt auf dem Weg zum lifelong learning management! Vision der KV Business School Zürich ist, Unternehmen alles an die Hand zu geben, was sie benötigen, um die Fähigkeiten und Fertigkeiten aller Mitarbeitenden jederzeit à jour zu halten. Die KV Business School bietet damit neben Bildungsgängen mit national anerkanntem Abschluss und Zertifikatskursen neu auf skilltrainer.ch eine grosse Auswahl an kleinen, aktuellen Lerneinheiten, die auf den neusten Forschungsergebnissen zum Thema Fertigkeiten der Zukunft beruhen.

kv business school zürich
mein bildungspartner.

Kompakte Bildungsformate an einem Ort

Auf **skilltrainer.ch** finden Sie neue Bildungsformate genauso wie bewährte Seminare. Bei den Blended-Learning-Kursen beginnen Sie direkt online zu lernen.

> «Menschen möchten schnell, kompakt und zielgerichtet lernen.»

SkillBox

Die modular aufgebaute SkillBox setzt direkt am persönlichen Kompetenzprofil der Mitarbeitenden an. Die aktuelle Arbeitswelt verlangt viele neue Fähigkeiten von allen. Nebst digitalem Wissen und Können benötigen wir zusätzlich soziale Kompetenzen, um uns dauerhaft auf Veränderungen einzustellen. Die inhaltliche Struktur der SkillBox basiert auf verschiedenen internationalen Studien über Trends auf dem Arbeitsmarkt und den daraus abgeleiteten benötigten Fertigkeiten. Sie übersetzt die dort formulierten Anforderungen in die Bedürfnisse von kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten. Die SkillBox ist für alle geeignet, die ihre Kompetenzen in den Bereichen digitales Wissen, Persönlichkeitsentwicklung, Dialog, Leadership oder Team entwickeln möchten und die Lust haben, sich auf neue Formen des Lernens einzulassen und bestehende Denkmuster zu durchbrechen. Die einzelnen Module dauern zwischen einem halben und zwei Tagen. Dabei werden auch moderne Methoden angewendet. Blended-Learning-Settings unterstützen das Lernen. Die direkte Anwendung der Themen steht im Zentrum.

SmartCamp

Ein SmartCamp eignet sich für Personen, die eine neue Rolle übernehmen oder sich auf eine solche vorbereiten möchten. Im SmartCamp steht Training anstelle reiner Wissensvermittlung im Vordergrund. «Tun-tun-tun» ist der Leitsatz. Das Gelernte wenden alle Teilnehmenden anhand von eigenen Fällen aus ihren Unternehmen direkt an. SmartCamps sind das Richtige für all diejenigen, die sich im Wandel bewegen oder den Transformationsprozess von Unternehmen mitgestalten.

Seminare

Seminare sind kurze, zielgerichtete Wissensinputs, die sich schnell und direkt in den (Arbeits-)Alltag integrieren lassen. Sie umfassen sowohl Fachthemen aus Rechnungswesen, HR oder Marketing als auch übergreifende Inhalte wie Projekt- oder Selbstmanagement. In ein- bis dreitägigen Präsenz-Seminaren erhalten Personen aller Ausbildungsniveaus und Hierarchiestufen Best-Practice-Impulse von ausgewählten Seminarleitenden. Seminare sind das Richtige für all diejenigen, die auf der Suche nach Wissensinputs sind, die sie in ihrem konkreten Anwendungsfall direkt umsetzen möchten. Nach dem Seminartag kann das erworbene Wissen direkt eingesetzt werden.

Skill Up Festival

Ein besonderes Lernformat ist das Skill Up Festival, das erstmals im Oktober 2020 stattfinden wird. Ein Ort, an dem Lernen durch und durch Spass macht! Lernmomente erwarten alle Teilnehmenden, mit denen sie ihre Skills auf eine besondere Art erweitern können – praktisch, unmittelbar und kollaborativ. Anders Indset, einer der weltweit führenden Wirtschaftsphilosophen, wird vor Ort deutlich machen, weshalb die Philosophie von gestern mit der Wissenschaft und der Technologie von heute gepaart werden soll. Teilnehmende werden erleben, dass man für das Eintauchen in Konzepte erfolgreicher Unternehmen nicht zwingend auf Reisen gehen muss. ■

Jeanine Bönsel

Mitglied der Geschäftsleitung der KV Business School Zürich.

> «Lernen soll in erster Linie Spass machen!

Info

Tipp: Skill Up Festival 2020

Aussergewöhnliche Lernmomente erleben. Erweiterung von Skills und lebenslanges Lernen auf lustvolle Art etablieren.

Praktischer, unmittelbarer und kollaborativer. Der Mensch jederzeit im Fokus!

Vom 27. bis 31. Oktober 2020.
Live vor Ort oder virtuell.

www.skillup-festival.ch

skilltrainer.ch
Powered by KV Business School Zürich

KGV-Verbandsarbeit als Stütze in der Krise

Während und nach der Corona-Krise bangen viele KMU um ihre Existenz und sind auf externe Hilfe angewiesen. Gewerbeverbände und -vereine wirkten auf allen Stufen als wichtige Anlaufstellen für Informationen, Unterstützung und Orientierung.

Die Maskendiskussion, die nach dem kantonal verordneten Maskenzwang in allen Läden wieder aufflammte, ist nur die Spitze des Eisbergs. Der KMU- und Gewerbeverband Kanton Zürich (KGV) äusserte seine dezidierte Meinung und Kritik dazu auf diversen Kanälen und Medien. Das Verdikt der Regierung war auch überraschend gekommen – man konnte darauf nur reagieren. Doch wirklich bewegen kann der KGV vor allem dann etwas, wenn er proaktiv sein Netzwerk spielen lässt und direkt an seine politischen Partner und Entscheidungsträger gelangt. So kamen vor allem Korrekturen an Entscheiden in Bern zustande, nachdem sich das Wissen um die branchenspezifischen Probleme verdichtet hatte.

Schnelle Schutzkonzepte

Punkto Erstorientierung lief nach Beginn des Lockdowns am 16. März viel über die Berufs- und Branchenverbände: Diejenigen, die gute Schutzkonzepte entwickelten und kommunizierten, waren am erfolgreichsten. Und die Berufsverbände sowie der KGV konnten so unterstützend wirken, um Forderungen einzubringen, aber auch um zu helfen, die Schockstarre zu lösen. Am meisten Einfluss im Sinne der KMU konnte einerseits der Schweizerische Gewerbeverband (sgv) als übergeordneter Verband nehmen. Dieser sorgte fürs Agendasetting punkto KMU-Themen. Die für KMU relevanten Entscheide werden ja fast ausschliesslich auf Stufe Bund getroffen. Aber zum anderen ist der sgv angewiesen auf «Futter» aus den Kantonen. Diese Funktion konnten KGV-Verbandspräsident Werner Scherrer und Geschäftsführer Thomas Hess an zahlreichen Telefon- und Videokonferenzen wahrnehmen. «Themen, die unseren Leuten unter den Nägel brannten, fanden den direkten Weg nach Bern», sagt Scherrer. Innert Kürze entstanden so diverse Anpassungen, indem etwa Selbständigen Anrecht auf Erwerbsersatz zugestanden wurde. Der KGV nahm dabei eine Vermittlerfunktion ein: Probleme auf Stufe Kanton konnte er beim sgv einspeisen. Insbesondere zum Zürcher Finanzdirektor Ernst Stocker hatte der KGV einen guten Draht.

Die zweite grosse Aufgabe des KGV war es natürlich, die Mitglieder stets über Massnahmen und Möglichkeiten zu orientieren. Ab Tag eins wirkte die Geschäftsstelle als Hotline und beantwortete Telefonanrufe oder Mails besorgter Gewerbler, gab so gut wie möglich Auskunft. So entwickelte er auch ein Sensorium für aktuelle Problemstellungen auf den Ämtern und der Verwaltung. Mit Artikeln in der «Zürcher Wirtschaft», Newslettern sowie über die Homepage zeigte der KGV Gewerblern auf, wo sie was finden konnten, oder berichtete über branchenspezifische Probleme. Wer den Sinn der Verbandstätigkeit zuvor bezweifelt hatte, erkennt nun vielleicht in der Krise, wofür sie gut ist. Zudem sind alle Informationen für KMU seitens des KGV auch Nichtmitgliedern gratis zugänglich. «So hoffe ich, dass das eine oder andere KMU-Nichtmitglied den Nutzen unseres Verbands erkennt», sagt Scherrer.

Gemeinsam mit anderen Verbänden lancierte der KGV die Kampagne «Jetzt brauchen die KMU deine Hilfe» in Print- und Onlinemedien. In ähnlichem Rahmen haben auch Gewerbevereine und Bezirksverbände die Kampagne übernommen oder entwickelten viele Einzelaktionen. *(zw)*

KGV
KMU- UND GEWERBEVERBAND KANTON ZÜRICH

Der KGV dankt seinen Sponsoren für ihre Unterstützung

Hauptsponsoren

Zürcher Kantonalbank
BusPro – Das Business-Programm
Groupe Mutuel – Assurances Versicherungen Assicurazioni
Wir bringen Energie – EKZ
BDO
swisscom

Co-Sponsoren

asga pensionskasse
Creditreform
ServerBase – We keep IT online
FAIGLE SOLUTIONS AG / RENE FAIGLE AG / FAIGLE – IHRE DOKUMENTE. UNSERE LÖSUNGEN.
Emil Frey

Berufsbildung als Motor der Innovation

Zum 7. Mal lud der KGV seine Sponsoren und Partner ein, den Austausch in ungezwungener Atmosphäre zu pflegen. Gastreferent Henrique Schneider vom sgv berichtete Überraschendes zum «Wert der KMU». So hat Berufsbildung viel mit Innovation zu tun. Diese ist schlecht messbar – und vielleicht ist das gut so.

Mark Gasser

Auch wenn Sorglosigkeit fehl am Platz sein mag – so etwas wie Normalität für bestimmte Anlässe gibt es wieder. Im Zunfthaus zur Meisen am Münsterplatz in Zürich lud der KGV wieder zum alljährlichen Partnerlunch, und auch in diesem krisengeschüttelten Jahr kamen knapp 30 Vertreter von KGV-Partnern zum lockeren Austausch zusammen. Nach dem Apéro schilderte Werner Scherrer, Präsident des KMU- und Gewerbeverbands Kanton Zürich, wie viele UnternehmerInnen den KGV seit der Covid-19-Krise mit anderen Augen wahrnehmen. «Der Wert des KGV hat sich während der Krise erhöht», schloss Scherrer. Und er appellierte an die Sponsoren und Partner: «Bleiben Sie uns treu, wir brauchen Sie, unsere KMU brauchen Sie.»

KGV-Geschäftsführer Thomas Hess bedankte sich ebenfalls bei den Partnern. «Sei dies als Sponsorin oder als Inserent – Ihre Unterstützung ist sehr wichtig.» Er kündigte für die Verbandszeitung «Zürcher Wirtschaft» ein neues Erscheinungsbild ab 2021 an, was zugleich bedeute, «dass wir bei der Papierzeitung bleiben wollen».

Als Gastredner hatte der KGV Henrique Schneider eingeladen, Volkswirt und stellvertretender Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbandes (sgv). Sein Thema war dem Titel des gemeinsam mit sgv-Direktor Hans-Ulrich Bigler verfassten Buch «Der Wert der KMU» entlehnt. Gerade in einer schwierigen Zeit sei der Titel sinnstiftend, meinte Hess.

KMU wachsen stärker

Wer nun eine programmatische Predigt, gefüttert mit trockenen Zahlen erwartet hatte, wurde positiv überrascht: Schneider liess mit seinem Praxisbeispiel vielmehr die Basis sprechen, nämlich einen ihm vertrauten Geschäftsinhaber aus dem Zürcher Oberland. So erzählte Schneider auf Anraten des KMU-Patrons über dessen neunköpfige Firma, welche Werbekampagnen, Programmierung und LED-Werbung verkauft. Vom ursprünglichen Geschäft – Druck von Flyern – über den Druck von Fahnen liegt der Hauptfokus zu 90 Prozent auf der Produktion von LED-Werbetafeln. Er entwickelte etwa die Idee, die LED-Werbefläche nicht über einen längeren Zeitraum zu verkaufen, sondern kurzfristig zu auktionieren.

Von aussen wirke das Unternehmen traditionell, der Patron wirke konservativ – und dennoch sei die Innovativität enorm hoch. 99 Prozent aller Unternehmen sind KMU, diese schaffen 66 Prozent der Arbeitsstellen und 70 Prozent der Lehrstellen. Gleichzeitig sorgen sie für 60 Prozent der Wertschöpfung. Dass die KMU das Rückgrat der Wirtschaft sind, gehört schon zum Allgemeinwissen – spätestens seit Corona. Was viele nicht wussten: Die wachstumsstärksten Firmen in der Schweiz seien gerade die Kleinfirmen mit 10 bis 49 Mitarbeitern. Als wachstumsstark gilt, wer Umsatz oder Arbeitsplätze innert drei Jahren um mindestens 10 Prozent steigert. Unter den Kleinunternehmen sind es 11 Prozent, welche dieses Kriterium erfüllen – eine exklusive Schweizer Konfiguration.

KMU sind innovativer als grössere, trägere Firmen. Und dabei ist nichts anderes gemeint als die Anpassung des Geschäftsmodells an neue Realitäten – den Patentierungsprozess erachten viele derweil als überflüssig bis schädlich fürs Geschäft. «Oft kann Innovation auch die neue Verwendungsweise eines alten Produkts sein.» Ökonomen nennen das evolutionäre (nicht revolutionäre) Innovation.

Was steht denn hinter der Innovation nebst Freiheit, Ordnungspolitik, guten Rahmenbedingungen, tiefen Steuern? Unabhängige Studien hätten ergeben, dass Berufsbildung einer der wichtigsten Treiber der Innovation ist, da sie Nährboden ist für die Flexibilität, auf Kundenwünsche einzugehen, sowie für das «Unternehmerische Können». «Sie brauchen keinen standardisierten Prozess – sie sehen, was die Kunden wollen und fragen sich: Wie können wir das bestehende Produkt anpassen?»

Dank ihrer Innovativität sei auch die Corona-Krise für viele verdaubar. Der LED-Plakathersteller, Schneiders Praxisbeispiel, baute kurzerhand Plexiglas-Trennwände. Doch habe der Lockdown mit dem faktischen Berufsverbot viele KMU in einigen Branchen nah ans Ende getrieben. Politisch werde gerade nach Wiederbelebung des politischen Betriebs in Bern zu wenig auf die Krisenverlierer unter den KMU Rücksicht genommen. «Diesen Teil darf man nicht noch stärker belasten, indem man noch mehr Regulierungen schafft.» Aber das Parlament schaffe Gesetze und Regulierungen, als sei nichts geschehen. ■

Henrique Schneider vor den Partnern des KGV im Zunfthaus zur Meisen. Bild: Mark Gasser

Mehrere Jobs – ein Problem?

Zunehmend mehr Erwerbstätige arbeiten in mehreren Unternehmen, gründen neben ihrem Haupterwerb Start-ups oder sind nebenbei auch als Freiberufler tätig. Die Mehrfachbeschäftigung ist angesagter denn je, birgt in der Praxis aber ein gewisses Konfliktpotenzial.

Rolf Ringger

Von Mehrfachbeschäftigung spricht man, wenn jemand gleichzeitig mehr als einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Der Mehrfachbeschäftigte, auch «Patchworker» genannt, ist bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt oder verbindet seine Anstellung(en) mit einer selbständigen Tätigkeit. Zeitlich können mehrere Teilzeitpensen oder auch ein Vollzeitpensum mit einer Nebenbeschäftigung kombiniert werden. Die Motive für die Ausübung paralleler Tätigkeiten sind vielfältig: Während ein Teil der «Patchworker» dies freiwillig macht, sieht sich ein anderer Teil aus familiären Gründen oder finanzieller Notwendigkeit gezwungen, mehr als einer Beschäftigung nachzugehen. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist die Mehrfachbeschäftigung in allen Konstellationen grundsätzlich erlaubt. Grenzen werden jedoch einerseits durch die im Arbeitsgesetz (ArG) enthaltenen zwingenden Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeiten gesetzt und andererseits können Mehrfachbeschäftigungen auch gegen die im Obligationenrecht (OR) geregelte Treuepflicht des Arbeitnehmers verstossen.

Arbeitszeit und Meldepflicht?

Die Verantwortung zur Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen liegt grundsätzlich beim Arbeitgeber, und dies – bei Mehrfachbeschäftigungen – auch beim zweiten Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer im Teilzeitpensum anstellt. Bei Mehrfachbeschäftigung kommt es oftmals zu Situationen, in denen die Arbeitgeber gar nicht wissen, dass ihre Arbeitnehmer noch weiteren Beschäftigungen nachgehen. Unter den Juristen wird deshalb die Auffassung vertreten, der Arbeitnehmer habe gegenüber dem Arbeitgeber, auch wenn dies im Arbeitsvertrag nicht explizit vereinbart wurde, eine Mitteilungspflicht. Wird diese verletzt, könne das zu einer Schadenersatzpflicht des Arbeitnehmers führen. Um allfällige Konflikte dieser Art zu vermeiden, ist aus praktischer Sicht zu empfehlen, dass der Arbeitgeber mit jedem Arbeitnehmer klärt, ob dieser noch bei einem anderen Arbeitgeber angestellt ist, und wenn ja, welches Pensum vereinbart wurde. Überdies sollte in jedem Arbeitsvertrag, unabhängig ob Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer aktuelle (Neben-)Beschäftigungen offenzulegen und künftige vor deren Aufnahme dem Arbeitgeber zu melden bzw. dessen Einwilligung einzuholen hat.

Entschädigung von Überzeitarbeit?

Weiter führt die Einhaltung der im Arbeitsgesetz enthaltenen Höchstarbeitszeiten wie auch der übrigen Bestimmungen über die Ruhezeiten und die Sonntagsarbeit zu erhöhten Kontrollanforderungen. Die Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden (je nach Branche) ist nur in engen Grenzen zulässig und führt grundsätzlich zu einem Lohnzuschlag von 25%. Daraus ergeben sich Schwierigkeiten in jenen Fällen, in denen die wöchentliche Höchstarbeit bei keinem der Beschäftigungen für sich allein überschritten wird, wohl aber in der Summe. Hier stellt sich die Frage, welcher Arbeitgeber diesen Zuschlag zu entrichten hat. Eine Möglichkeit ist, die geleistete Überzeitarbeit jenem Arbeitgeber zuzuordnen, der sie verursacht hat – sofern dies überhaupt feststellbar ist.

Überstunden zumutbar?

Nach Art. 321c Abs. 1 OR ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet, soweit sie sachlich begründet und es ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann, was – bei Mehrfachbeschäftigungen – zu Kollisionen mit anderweitigen Arbeitspflichten führen kann. So sind Überstunden, selbst wenn sie sachlich begründet sind, wohl eher unzumutbar. Daher scheint es sinnvoll, vertragliche Abmachungen zu treffen, um die konkrete Koordination sicherzustellen und die Parameter der Arbeitsverhältnisse zu Beginn festlegen.

Konkurrenzierende Tätigkeiten?

Art. 321a Abs. 3 OR statuiert, dass der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten darf, soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt, insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert. Inwieweit dies auch für Teilzeitangestellte gilt, ist unter den Juristen umstritten. Während die eine Ansicht das Verbot auch bei Mehrfachbeschäftigungen angewendet haben will, geht die gegenteilige Ansicht von einer eingeschränkten Geltung aus: Stelle ein Arbeitgeber – so die Gegenansicht – einen Arbeitnehmer in Teilzeit ein, so müsse er damit rechnen, dass dieser nebenbei auch bei der Konkurrenz arbeiten könne, und stimme dem stillschweigend zu. Eine solche zustimmende Einschränkung kann allerdings nur in jenen Fällen angenommen werden, in denen ein wesentlicher Interessenkonflikt ausgeschlossen ist. Auch aus diesem Grund ist die Vereinbarung im Arbeitsvertrag, dass der Arbeitnehmer jede andere Beschäftigung offenlegen muss bzw. für jede andere Beschäftigung vor deren Aufnahme die Einwilligung des Arbeitgebers einzuholen hat, unabdingbar. Auch wenn eine Nebenbeschäftigung nicht konkurrenzierend ist, kann sie gegen die Treuepflicht dann verstossen, wenn sie ein derartiges Ausmass aufweist, dass die Arbeitspflicht gegenüber dem Hauptarbeitgeber beeinträchtigt wird.

Welche Unfallversicherung ist zuständig?

Ist ein Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt und erleidet er einen Berufsunfall, wird die Unfallversicherung desjenigen Arbeitgebers leistungspflichtig, in dessen Dienst der versicherte Arbeitnehmer verunfallte. Bei einem Nichtberufsunfall kommt hingegen jene Unfallversicherung zum Zug, bei dem die versicherte Person vor dem Unfall zuletzt gearbeitet hat. Ist nicht klar, welche Unfallversicherung bei mehreren Arbeitgebern zahlen muss, wird die Versicherung des Arbeitgebers leistungspflichtig, bei dem der höchste Lohn versichert ist.

Nachteile bei der Pensionskasse?

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer nur dann zwingend in der beruflichen Vorsorge (2. Säule) zu versichern, wenn sein Jahreslohn die Eintrittsschwelle von derzeit CHF 21'330.– erreicht. Bei Mehrfachbeschäftigten ist es nun denkbar, dass der Lohn aus den einzelnen Arbeitsverhältnissen unter dieser Eintrittsschwelle liegt. Liegt allerdings die Summe der Einkünfte aus allen (unselbständigen) Beschäftigungen über diesem Wert, kann sich der Arbeitnehmer für das gesamte Einkommen aus seinen Beschäftigungen entweder bei der Auffangeinrichtung BVG oder – je nach Vorsorgereglement – auch bei einer der Vorsorgeeinrichtungen von einem seiner Arbeitgeber versichern lassen. Alle Arbeitgeber haben diesfalls entsprechend ihren Anteilen am Gesamteinkommen Beiträge zu leisten. Nachteile bestehen in diesem Bereich für Mehrfachbeschäftigte damit nicht.

Rolf Ringger

Der Verfasser ist Partner bei der Anwaltskanzlei BEELEGAL in Zürich und publiziert regelmässig Ratgeberbeiträge in der «Zürcher Wirtschaft».

Der Chef als Klumpenrisiko

In kleineren Betrieben ist der Unternehmer für alles verantwortlich. Bei ihm laufen alle Fäden zusammen. Das hat viele Vorteile, birgt aber auch Risiken. Was ist, wenn der Chef, die Chefin überraschend ausfällt? Mit den richtigen Vorkehrungen steigen die Chancen, dass der Betrieb gut weiterlaufen kann.

Richtige Vorkehrungen: Das A und O, wenn der Chef, die Chefin überraschend ausfällt. Bild: Adobe Stock / lichtmeister

Lukas Herzog

Jeder von uns kann überraschend ausfallen. Für längere Zeit oder im schlimmsten Fall für immer. Wenn es den Chef oder die Chefin trifft, sind die Auswirkungen besonders folgenreich. Es ist eine grosse Erleichterung, wenn man sich in diesem Fall auf Vorkehrungen abstützen kann.

Stellvertreter- und Unterschriftenregelungen

Gerade im Familienbetrieb ist nicht a priori klar, wer die Verantwortung übernimmt, wenn der Chef ausfällt: Ist es der Ehepartner, der in der einen oder anderen Form im Betrieb mitarbeitet? Oder ist es ein langjähriger Mitarbeiter, der über die Erfahrung und das Knowhow verfügt, um einzuspringen? Solche Spannungen sollte man ausschliessen können, wenn die Situation sowieso schon schwierig wird. Deshalb sollte der Unternehmer in guten Zeiten regeln, wie die Stellvertretung geregelt ist und wie es mit der Unterschriftsberechtigung aussieht. Das klassische Mittel hierfür ist die Prokura. Sie verleiht der ausgewählten Person relativ weit gehende Berechtigungen, das Tagesgeschäft zu führen und wichtige Entscheidungen zu fällen, die über das Alltägliche hinausgehen. Idealerweise trägt man diese Prokura im Handelsregister ein.

Vollmachten und Willensvollstreckung

Eine weitere Alternative bietet die Vollmacht. Sie dient dazu, sich in bestimmten geschäftlichen Aufgaben vertreten zu lassen, solange man urteilsfähig ist. Solange man also noch in der Lage ist, die ausgewählte Person selber zu überprüfen. In dem Moment, wo man nicht mehr urteilsfähig ist, streiten sich die Juristen, ob eine Vollmacht ausreicht. Um sicherzugehen, sollte man für diesen Fall einen Vorsorgeauftrag formulieren (siehe unten). Ferner sollte man als Unternehmer für den Todesfall einen Willensvollstrecker bestimmen. Dies kann eine nahestehende Person (z.B. Familienangehöriger) oder eine Fachperson (z.B. Anwalt, Treuhänder) sein. Die Willensvollstreckung ist rasch mit komplexen Fragen und Haftungsrisiken verbunden, wenn private und geschäftliche Aspekte miteinander verknüpft sind, deshalb empfiehlt sich eher die Wahl einer Person mit ausgewiesenem Fachwissen. Beim Willensvollstrecker muss es sich nicht um eine natürliche Person handeln, auch eine juristische Person (z.B. eine AG) kann mit dem Mandat beauftragt werden.

Selbstbestimmung wahren

Eine Krankheit oder ein Unfall können zum Verlust der Urteilsfähigkeit führen. Wer selber bestimmen will, wie es in einem solchen Fall weitergeht, sollte beizeiten einen Vorsorgeauftrag erstellen. Er verschafft die Freiheit, selber eine oder mehrere Vertrauenspersonen zu bestimmen, die die eigenen Interessen wahrnehmen, falls man selber dazu nicht mehr in der Lage ist: in Alltagsdingen, in administrativen Belangen und in finanziellen Angelegenheiten. Vollmachten für besonders sensible Aspekte müssen im Vorsorgeauftrag explizit aufgeführt werden. Dazu gehören Dinge wie der Umgang mit Grundeigentum, die Veräusserung von Vermögenswerten, Kontosaldierungen oder der Zugriff auf Schrankfächer. Der Vorsorgeauftrag sollte mit der beauftragten Person besprochen werden. Wichtig: Damit Bankgeschäfte ohne Unterbruch weiterlaufen können, sollte man für die Vertrauensperson zusätzlich eine Bankvollmacht in Betracht ziehen.

«Gerade im Familienbetrieb ist nicht a priori klar, wer die Verantwortung übernimmt, wenn der Chef ausfällt.»

Zugriffsberechtigungen, Passwörter

Ein Aspekt, der oft übersehen wird: Viele Geschäftsprozesse und die meisten administrativen Arbeiten werden per Computer- und Internetanwendungen abgewickelt. Der Zugriff auf solche Programme wie die Finanzbuchhaltung, das Rechnungswesen und das Online-Banking ist geschützt und passwortgesichert. Oft ist es der Chef selber, der sich um diese Dinge kümmert. Deshalb empfiehlt es sich, auch solche Zugangsdaten systematisch zusammenzustellen und für den Notfall verfügbar zu machen.

Das Unternehmen schützen

Hat ein Unternehmer kein Testament erstellt, tritt die gesetzliche Erbfolge ein. Das Unternehmen ist Bestandteil der Erbmasse und gehört nun der Erbengemeinschaft. Diese kann nur einstimmig handeln. Hier empfiehlt es sich, einen Willensvollstrecker zu bestimmen, der die nötigen Entscheidungen im Sinne des Unternehmens treffen kann. Ein Testament hat den Vorteil, dass der Unternehmer einseitige letztwillige Verfügungen treffen kann, die sein Unternehmen schützen können. Das Testament in der Schublade wird aber möglicherweise gar nicht gefunden. Ausserdem ist die Gefahr der Anfechtung gross, sei es wegen eines Formmangels oder wegen beeinträchtigter Urteilsfähigkeit des Erblassers. Eine öffentliche letztwillige Verfügung schafft bessere Rechtssicherheit; sie bedarf der öffentlichen Beurkundung und wird erst im Todesfall eröffnet. Auch ein Erbvertrag – der ebenfalls öffentlich zu beurkunden ist – bietet die Möglichkeit, verbindliche Regelungen für den Todesfall zu vereinbaren.

Lukas Herzog

Vizepräsident des Schweizerischen Treuhänderverbands TREUHAND|SUISSE, Sektion Zürich.

Sie lieben
was Sie tun?
Wir auch.
Zusammen
immer besser.
Mehr auf zkb.ch/kmu-gruenden
Gründen
und 250 CHF
Kontogutschrift
erhalten.
150
JAHRE
Zürcher
Kantonalbank

Neue Arbeitsformen: Homeoffice ist mehr als nur eine Notlösung

Videokonferenzen, künstliche Intelligenz und Dezentralisierung – die Digitalisierung verändert unseren Arbeitsalltag. Die Corona-Krise hat dieser Entwicklung einen zusätzlichen Schub verliehen. Kristel Rouiller, Personalverantwortliche der Groupe Mutuel, erzählt im Interview, welchen Einfluss die Corona-Krise auf die Arbeitsformen beim nationalen Versicherer hatte.

Wie nehmen Sie die Veränderungen in der Arbeitswelt bei der Groupe Mutuel wahr?
Wir haben festgestellt, dass bei unseren Mitarbeitenden ein Bedürfnis nach flexibleren Arbeitsformen, darunter auch Homeoffice, besteht, und starteten daher Anfang Jahr das Projekt «Nomad». Die Flexibilisierung des Arbeitsorts hätte bis November 2020 eingeführt werden sollen.

> «Die Flexibilisierung des Arbeitsorts wurde de facto neun Monate eher umgesetzt, und dazu innert kürzester Zeit.»

Und dann ist Ihnen die Corona-Krise zuvorgekommen?
Genau. Der Ausbruch der Corona-Krise und die Empfehlung des Bundes für Homeoffice vom 13. März 2020 für möglichst viele Mitarbeitende haben dem Projekt einen enormen Schub gegeben. De facto wurde es neun Monate eher umgesetzt, und dazu innert kürzester Zeit.

Wie haben Sie das logistisch bewältigt?
Wir hatten bereits einen Krisenstab gebildet und waren auf das Szenario vorbereitet. Logistisch mussten jedoch in der ganzen Schweiz 1600 unserer insgesamt 2300 Mitarbeitenden innert einer Woche mit Laptops und Bildschirmen ausgestattet werden, um von zu Hause aus arbeiten zu können. Unser Contact Center wurde komplett dezentralisiert und die Mitarbeitenden mit entsprechenden Tools für die Annahme und Bearbeitung der Anrufe von zu Hause aus ausgestattet. So konnten wir die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, den Service für die Versicherten und die Unterstützung der KMU-Kunden gewährleisten.

Wie sind Ihre Mitarbeitenden mit der Situation umgegangen?
Wir haben viele positive Rückmeldungen bekommen. Unsere Mitarbeitenden haben diese spezielle Situation exzellent gemeistert. Sie haben grosse Flexibilität bewiesen und ihre Produktivität hochgehalten, um den Kundenservice sicherzustellen. Wir haben sie mit einer engen Kommunikation sowie mit Fürsorge, Verständnis und Einfühlungsvermögen begleitet. Dazu haben wir eine Hotline für Fragen eingerichtet sowie psychologische Unterstützung angeboten.

Welche weiteren Effekte konnten Sie beim Homeoffice feststellen?
Wir haben festgestellt, dass die Mitarbeitenden auch gesundheitlich von flexibleren Arbeitsformen profitieren. Sie waren nach eigenen Angaben weniger gestresst, hatten seltener Kopfschmerzen und weniger Rückenschmerzen. Die Fehlzeiten sind im April um ein Prozent zurückgegangen.

Welche Herausforderungen stellten sich Ihren Führungskräften?
Die Art, Mitarbeitende zu führen, hat sich durch die Distanz verändert. Es sind vermehrt Soft Skills und neue Formen der Kommunikation von unseren Managern gefragt. Auch wenn man sich nicht täglich sieht, müssen die Kommunikation und die Informationsflüsse aufrechterhalten werden. Management by Objectives als Führungsprinzip und die Befähigung der Mitarbeitenden helfen, das Homeoffice erfolgreich umzusetzen. Zudem braucht es grosses gegenseitiges Vertrauen.

Kehren Sie nun vollständig ins Büro zurück?
Wie ursprünglich geplant, haben wir die Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten, beibehalten. Alle Mitarbeitenden, deren Funktion es zulässt, können 50 Prozent ihrer Arbeitszeit bzw. maximal zwei Tage die Woche in Absprache mit ihren Vorgesetzten im Homeoffice arbeiten. Wir haben uns für dieses ausgewogene Modell entschieden, da der direkte Kontakt in den Teams und zwischen verschiedenen Sektoren essenziell bleibt. Somit können wir die gewünschte Flexibilität gewähren und gleichzeitig unsere Unternehmenskultur stärken.

Was sind Ihre weiteren Schritte?
Wir werden unsere Mitarbeitenden weiterhin eng begleiten, um alle an die neuen Methoden zu gewöhnen. Wir haben sie bereits während des Lockdowns aus der Ferne unterstützt und werden dies weiterhin tun. Wir schulen sie in effizienten Arbeitsmethoden und dem Führen auf Distanz, um den Erfolg des Projekts langfristig sicherzustellen.

Welche Erkenntnisse ziehen Sie sonst noch aus dieser Krise?
Anpassungsvermögen und über den Tellerrand hinausschauen können sowie Flexibilität sind Schlüsselqualifikationen in diesen schwierigen Zeiten. Dies deckt sich mit unserer operativen Strategie. Die Versicherungsbranche steht vor enormen Veränderungen, insbesondere im Hinblick auf die digitale Transformation. In diesem Zusammenhang wollen wir in die Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit unserer Teams investieren. Die Krise dient als enormer Beschleuniger. Was wir für unmöglich hielten, ist möglich geworden. Und sie hat die Agilität und das Anpassungsvermögen der Schweizer Unternehmen unter Beweis gestellt.

Kristel Rouiller

Personalverantwortliche der Groupe Mutuel.

Kyburz rezykliert fortan Akkus selber

Der E-Mobilitäts-Pionier KYBURZ geht beim Akku-Recycling neue Wege: Das Zürcher Unternehmen hat eine innovative Inhouse-Anlage in Betrieb genommen – die erste dieser Art in der Schweiz. Das Verfahren hat Potenzial über die eigene Produktion hinaus.

Die E-Mobilität boomt, und dies lässt die Nachfrage nach Lithium-Ionen-Batterien rasant ansteigen. Elektrofahrzeuge haben jedoch einen Haken: Die Herstellung der Akkus ist ressourcenintensiv und das Recycling der Batterien steckt noch in den Kinderschuhen. Die KYBURZ Switzerland AG bietet eine innovative Lösung für dieses Problem. Das Zürcher Unternehmen hat am 4. September in Freienstein eine hauseigene Lithium-Ionen-Batterie-Recycling-Anlage eingeweiht – die erste dieser Art in der Schweiz. Das Recycling-Verfahren erlaubt es, bis zu 95 Prozent der enthaltenen Metalle wiederzugewinnen.

Blick ins Innere der Akku-Recyclinganlage. *Bild: zvg*

Die elektrischen Dreiradroller von KYBURZ sind rund um die Welt im Einsatz, auch bei der Schweizerischen Post. Bisher wurden die Lithium-Ionen-Batterien der Fahrzeuge extern recycelt, wobei die gängigen Verfahren aus Sicht des Unternehmens zu wenig nachhaltig sind. KYBURZ suchte eine Alternative – und stellte dafür den gelernten Chemielaboranten Olivier Groux ein, welcher im Rahmen seiner Bachelorarbeit an der ZHAW im Fachbereich Umweltingenieurwesen Pionierarbeit geleistet und ein neues Verfahren entwickelt hatte: Durch optimales Entladen, eine sorgfältige Zellenzerlegung und eine Aufreinigung mittels Wasser lassen sich Lithiumeisenphosphat-Batterien (LFP) nachhaltig recyceln – ohne Chemikalien.

Ein Schritt in Richtung Kreislaufwirtschaft

«Wir legen grossen Wert auf Nachhaltigkeit und suchen nach Wegen, wie wir die Ideen der Circular Economy in unserem Betrieb umsetzen können», sagt Geschäftsführer Martin Kyburz. Die Grundlagen für den Aufbau der Inhouse-Recycling-Anlage entwickelte Projektleiter Olivier Groux in enger Zusammenarbeit mit der Empa St. Gallen. Im Endausbau soll die Anlage eine Kapazität von bis zu 24'000 Zellen pro Jahr erreichen, was der Jahresproduktion von 3000 Fahrzeugen entspricht. Das Verfahren liesse sich 1:1 auf einen Grossteil der Akkus übertragen, die bei Hausspeichern zum Einsatz kommen. Unter Verwendung von bestimmten Chemikalien eignet sich der Verarbeitungsprozess jedoch auch für das Recycling anderer Lithiumbatterietypen als LiFePO4-Batterien, wie zum Beispiel Lithium-Nickel-Cobalt-Mangan-Batterien (NMC) oder Lithium-Nickel-Cobalt-Aluminium-Batterien (NCA), die bei den meisten E-Fahrzeugen eingesetzt werden. *(zw)*

Das Virus bekämpfen. Jetzt erst recht!

In den kälteren Monaten verbringen wir rund 90 Prozent der Zeit in Gebäuden. Das Ansteckungsrisiko mit Viren wird deshalb zwangsläufig steigen.

Ob Zuhause, bei der Arbeit, im Restaurant oder im Fitnessstudio; Fakt ist, dass viele Infektionskrankheiten durch Bakterien oder Viren übertragen werden so wie COVID-19. Meist erfolgt die Ansteckung über den Austausch via Körperkontakt. Eine andere Möglichkeit ist durch Aerosole. Das sind Tröpfchen, die beim Sprechen oder Husten in die Luft abgegeben werden. Grössere Aerosole sinken auf Oberflächen ab. Kleinere bleiben in der Luft hängen und können, wenn sie Coronaviren enthalten, über Stunden infektiös bleiben. Was kann man dagegen tun?

Der Raumluftspezialist, **Peter Tischhauser, CEO der tiventa AG** sagt: «Nebst den bekannten Hygienevorschriften ist regelmässiges Lüften wichtig. Elementar sind zudem saubere und desinfizierte Lüftungssysteme, inklusive deren Filter, denn je effizienter die Lüftung, desto besser der Schutz.»

Was kann man noch tun?

Peter Tischhauser: «Selbst in Gebäuden, in denen die Lüftungssysteme regelmässig nach SWKI-Normen gewartet, gereinigt und desinfiziert werden, sollten ganze Räume und Gebäude desinfiziert werden, wie Türen, Handläufe, Böden, Wände, Decken und die gesamte Infrastruktur. Die Häufigkeit hängt von der Nutzung des Gebäudes ab. Wie bereits erwähnt, ist das Virus auf bestimmten Oberflächen über Stunden aktiv. Deshalb kann eine Desinfektion von Räumen und ganzen Gebäuden mit einem Sprühgerät den Schutz erhöhen. Ich gehe davon aus, dass der Bedarf an unseren Desinfektionsarbeiten im Herbst weiter zunimmt. Auch bei uns in der Firma werden wöchentlich alle Räume mit dem Sprühgerät behandelt, damit meine Teams optimal geschützt sind, vor allem, wenn die Heizsysteme wieder im Einsatz sind.»

Die Räume der tiventa AG, werden von einem Mitarbeiter wöchentlich desinfiziert. Zum Schutz der Mitarbeiter und der Besucher am Firmenstandort. *Bild: zvg*

Wer sich in Gebäuden aufhält, muss darauf vertrauen können, dass Lüftungssysteme hygienisch auf einem Top-Level sind. Ein entsprechender Hinweis in Gebäuden, ist vertrauensbildend. Mitarbeiter, Kunden oder Gäste werden diese Form der Wertschätzung positiv registrieren. Vor allem, wenn das Hygiene-Zertifikat von der Nr. 1 im Bereich Raumlufthygiene ausgestellt ist. *Iris Affolter*

tiventa AG
Staffeleggstrasse 5
5024 Küttigen
Telefon 062 844 42 05
tiventa@tiventa.ch
www.tiventa.ch

Karl Lüönd

In den Herbstferien ganz nahe dranbleiben!

Wir sollen in den Ferien im eigenen Land bleiben, hat Ueli Maurer verkündet, worauf im Sommer die Berge gestürmt wurden, während die Städte leer blieben. Jetzt nahen die Herbstferien, und wir sagen abermals: «Zu Befehl, Herr Bundesrat!» Wir gehen sogar noch einen Schritt weiter und empfehlen wärmstens den Kanton Zürich bzw. dessen unerforschtesten Teil, das Tösstal.

Nirgends ist der Herbst goldener als hier! Zur Einstimmung steigen wir in Kollbrunn aus dem Zug und schlagen den Rundwanderweg entlang des Bäntalbachs ein. Wenn Sie ins wunderschöne Bauerndorf Oberlangenhard kommen, dürfen Sie die «Linde» nicht verpassen, eine Land- und Bauernbeiz, wie sie im Buche steht und wo einfach, aber hervorragend gekocht wird (täglich ausser dienstags). Gegenüber ist der «Obstgarten» mit betont gepflegter Küche (nur auf Bestellung geöffnet). Dann geht's in eine Waldschlucht, die den schönen Namen «Tüfels Chile» trägt und eine Stimmung hat wie in einem Harry-Potter-Film.

Einige Kilometer talaufwärts, und wir sind in Sternenberg, wo der vom Film her bekannte Gasthof 2016 abgebrannt ist. Die tapfere Besitzerin und Wirtin hatte die Nerven, alles wieder aufbauen zu lassen. Wanderer und Gourmets freuen sich gleichermassen. (Mo/Di geschlossen). Sternenberg ist der ideale Ausgangspunkt für wenig anstrengende und aussichtsreiche Wanderungen durch ein Gebiet, das völlig unberührt ist von Hochspannungsleitungen und Bausünden. Es sieht aus wie ein Mix aus Kanada und Toscana.

Wenn Sie schon unterwegs sind und wenn gerade Freitag ist, dann verpassen Sie den kleinen, aber feinen «Püürinne-Märt» in Bauma nicht! Nach dem Motto «vo Hand, mit Herz, direkt vom Hof» bieten freundliche Landfrauen selbstgemachte Spezialitäten mit hohem Genussfaktor an, zum Beispiel «Geisseböhnli» in sieben Sorten: Das sind streichfähige Ziegenkäse von exzellentem Goût. Ausserdem alles von den Geissen: Quark, Joghurt und Ziger, Hart- und Halbhartkäse, Ziegenwürste, und auf Vorbestellung Gitzifleisch. Nebenan locken Kräutermischungen, Pesto, Früchte, Gemüse, Fleisch von Highland-Rindern, Teigwaren aus Dinkel, hausgemachtes Brot und ebensolche Backwaren, Eingemachtes ... (Achtung: nur noch bis 25. Sept., von 13.30 bis 18.30 Uhr).

Unser Tösstaler Ferientag klingt aus auf einer der atemberaubendsten Aussichtskanzeln der Schweizer Voralpen: Alp Scheidegg (1222 m über Meer): Das Panorama auf der riesigen Terrasse reicht bis zu den Zentralschweizer und Glarner Alpen und bei schönem Wetter bis Eiger, Mönch und Jungfrau. Die Scheidegg ist eine dreidimensionale Landkarte mit Rapperswiler Seedamm, Linthebene und dem Zürichsee. Sie ist das höchstgelegene Gasthaus im Kanton Zürich und auch mit dem Auto bequem erreichbar (ob Wald ZH, Mo/Di geschlossen). Wer will, kann den Weg ins Tal im Tandem mit einem erfahrenen Piloten mit dem Gleitschirm antreten: eine beliebte Mutprobe für Geburtstagskinder!

karl.luond@tolhusen.ch

STEUER | PLANUNG

UNSERE EXPERTEN WISSEN, WAS FÜR SIE RELEVANT IST.

www.treuhandsuisse-zh.ch
Schweizerischer Treuhänderverband
Sektion Zürich

TREUHAND | SUISSE

Nichts verpassen.

Für ein gutes Klima und gesunde Luft

tiventa
Lüftungsreinigung

tiventa AG
Staffeleggstrasse 5
5024 Küttigen
Telefon +41 (0) 848 000 458
E-Mail: tiventa@tiventa.ch
www.tiventa.ch

Meisterbetrieb mit eigenem Kompetenzzentrum für Raumlufthygiene

QUALITÄTS-MANAGEMENT-SYSTEM EQM ZERT® zertifiziert nach DIN EN ISO 9001

Nur ein sauberes Lüftungssystem garantiert einen sicheren, energetischen, wirtschaftlichen und hygienisch einwandfreien Betrieb.

Gutschein
für eine Inspektion Ihrer Lüftungs- und Klimaanlage. Rufen Sie uns an oder besuchen Sie unsere Webseite.

«Ein Fahrzeugkauf hat mit Emotionen zu tun!»

Die Garage Egger AG ist seit 1936 der verlässliche Autogewerbe-Partner für seine Kundschaft im Limmattal. Wir wollten von Sandro Egger wissen, wie sich die Covid-19-Pandemie auf ihre Nissan-Garage ausgewirkt hat.

Sandro Egger, der Auto Gewerbe Verband Schweiz (AGVS) empfahl den Kunden trotz des Lockdowns dringend die Sommerpneus in den Fachwerkstätten wechseln zu lassen. Konnten Sie davon auch in der Werkstatt profitieren?

Egger: Nicht direkt durch die Empfehlung vom AGVS, sondern mehr, weil wir unsere Kunden selber jährlich zum Service aufbieten. Die Wartung am Fahrzeug hatte aber in der Zeit vom Lockdwon nicht erste Priorität. Wir haben es als wichtig empfunden, dem Kunden das Vertrauen zu vermitteln, dass wir uns an die vom BAG vorgegebenen Schutzmassnahmen halten. So konnten wir unsere Werkstatt eigentlich mehr oder weniger gut auslasten. Was wir mehr gemerkt haben, ist, dass die Strassenverkehrsämter alle Vorführtermine auf spätere Zeitpunkte verschoben haben. Diese Arbeiten haben uns natürlich gefehlt.

Wie hat sich nach dem Lockdown das Festhalten vom Bundesrat beim Entscheid die Showrooms bis am 11. Mai zu schliessen auf Ihren Betrieb ausgewirkt?

Egger: Natürlich hat ein Fahrzeugkauf mit Emotionen zu tun und der Konsument möchte zuerst sehen und spüren, was er kauft. Diese Umstellung in den «Online- bzw. Telefonverkauf» war für uns eine neue Erfahrung und wir mussten uns zuerst daran gewöhnen. Glücklicherweise durften wir unter Einhaltung der Sicherheitsmassnahmen Probefahrten durchführen. Da Corona alle Menschen betrifft, war auch das Verständnis und die Akzeptanz für eine eingeschränkte Dienstleistung vorhanden. Trotz Umsatzeinbusse, hat der Bund aus unserer Sicht richtig gehandelt.

Der Kanton Zürich hat eine Maskenpflicht für Einkaufsläden ab dem 27. August beschlossen. In den Ausstellungsräumen besteht keine Maskenpflicht. Bei Verkaufsgesprächen am Verkaufsarbeitsplatz sind jedoch erhöhte Schutzmassnahmen zu treffen. Welche Vorkehrungen haben Sie im Showroom getroffen, damit Sie die Schutzmassnahmen umsetzen konnten?

Egger: Zuerst möchte ich sagen, dass der AGVS von Anfang an einen sehr guten Job gemacht hat. Die regelmässigen Informationen haben uns sehr geholfen, uns in dieser neuen Situation zurechtzufinden. Auch dass wir in unseren Ausstellungsräumen keine Maskenpflicht haben, ist dem AGVS zu verdanken. Bei uns haben wir den Ein- und Ausgang einzeln markiert, haben ein Plexiglas auf dem Beraterpult und die Ausstellungsfahrzeuge auf 4 Stück beschränkt. Zudem haben wir im Eingangsbereich Masken (freiwillig) und Desinfektionsmittel bereitgestellt. Türgriffe und Fahrzeuge werden regelmässig desinfiziert.

Die Corona-Pandemie traf auch die Auto-Branche hart, die Verkaufszahlen sind gegenüber 2019 nach wie vor rückläufig. Trifft das auch auf Ihr Unternehmen zu?

Egger: Ja, auch uns hat es stark getroffen. Vor allem zu Beginn des Lockdowns, als viele Leute noch extrem vorsichtig waren. Es hat einen Moment gedauert, bis die Branchen ein Konzept erarbeitet hatten und so das Vertrauen vom Kunden gewinnen konnten. Wichtig war für uns aber auch immer, dass die Liquidität erhalten werden konnte. Im dritten Quartal dieses Jahren sind wir eigentlich auf gutem Kurs und dürfen mit den Umsatzzahlen in dieser Situation zufrieden sein. *(zw)*

Sandro Egger

Geschäftsleitung / Verkaufsleitung
Garage Egger AG
Zürcherstr. 232. 8953 Dietikon. 044 745 17 07
segger@egger-dietikon.ch

Der Wadenbeisser

Bundesrat Berset in China auf Einkaufsreise fürs BAG.

Impressum

Mitteilungsblatt für die Mitglieder des KMU- und Gewerbeverbands Kanton Zürich

Herausgeber
KMU- und Gewerbeverband Kanton Zürich
Ilgenstrasse 22, 8032 Zürich
Telefon 043 288 33 66, Fax 043 288 33 60

Redaktion
zuercherwirtschaft@kgv.ch
Telefon 043 288 33 66
Mitarbeiter: Marcel Hegetschweiler, Iris Rothacher, Marcel Vollenweider

Chefredaktor
Mark Gasser, Zürcher Wirtschaft
KMU- und Gewerbeverband Kanton Zürich
Ilgenstrasse 22, 8032 Zürich
Telefon 043 288 33 67, Fax 043 288 33 60

Zürcher Wirtschaft
Grossauflage: 60'000 Exemplare
Erscheinungsort: Zürich
Erscheinungsweise: 11-mal pro Jahr
Nachdruck unter Quellenangabe gestattet, Belegexemplare erbeten

Produktion, grafische Gestaltung
bachmann printservice gmbh
Inhaber: Samuel Bachmann
Javastrasse 4, 8604 Volketswil
044 796 14 44 (Produktion), 044 796 14 42 (direkt)
info@bachmann-printservice.ch
www.bachmann-printservice.ch

Druck
NZZ Media Services AG

Gestaltungskonzept
Samuel Bachmann, bachmann printservice gmbh
KMU- und Gewerbeverband Kanton Zürich

Anzeigenverwaltung
bachmann printservice gmbh
Samuel Bachmann
Javastrasse 4, 8604 Volketswil
044 796 14 44 (Produktion), 044 796 14 42 (direkt)
info@bachmann-printservice.ch
www.bachmann-printservice.ch

Annahmeschluss für Inserate
am 28. des Vormonats

Adressänderungen
bitte direkt an den Herausgeber:
KMU- und Gewerbeverband Kanton Zürich
Ilgenstrasse 22. 8032 Zürich. **info@kgv.ch**
Bitte Nummer über Adressaufdruck angeben

www.kgv.ch

TOPADRESSEN – die günstigste Art zu werben – verlinkt und online auf allen Kanälen abrufbar!

Abdeckblachen – Hüllen – Zelte

Blacho-Tex AG
Schutzhüllen und Zelte aller Art
Tel. 056 624 15 55, **www.blacho-tex.ch**

Alarmanlagen / Sicherheit

ALARM.ch AG – 8620 Wetzikon ZH
Telefon 044 953 30 30 – **www.alarm.ch**

Anzeigenmarketing / Medien

bachmann printservice gmbh
Telefon 044 796 14 44
info@bachmann-printservice.ch
www.bachmann-printservice.ch

Berufliche Vorsorge (BVG)

ASGA Pensionskasse
Ueberlandstrasse 111, 8600 Dübendorf
Telefon 044 317 60 50, **www.asga.ch**

Dachdecker / Spengler

Staudacher + Söhne AG / 044 421 20 10
Dachreparaturen + Flachdachsanierung
www.staudacher-soehne.ch

Ferien-, Bus- und Carreisen

KOPF REISEN AG , 052 384 10 00, 15–80 Plätze
www.kopf-reisen.ch, info@kopf-reisen.ch

Garten- und Landschaftsbau

Schädeli Gartenbau
Unterhalt und Renovationen
8046 Zürich, Kügeliloostrasse 39
Telefon 044 371 41 30, Fax 044 371 41 97
gartenbau@schaedeli.ch
www.schaedeli.ch

GPS Ortung für Fahrzeuge

gps-online.ch – Telefon 043 844 00 84

Hauswartungen

sf home + garden ag
Facility Service, Hauswartungen
8050 Zürich, Kügeliloostrasse 48
Telefon 044 313 13 44, Fax 044 311 91 35
info@home-garden-ag.ch
www.home-garden-ag.ch

Nachfolgeregelungen + Firmenverkauf

Citecs AG
Lägernweg 10; 8185 Winkel
Tel.: 044 862 3151; Mobile: 076 388 31 54
www.citecs.ch; citecs@citecs.ch

Nachfolgeregelungen + Firmenverkauf

45-jährige Storenfirma in Zürich zu verkaufen.
nachfolgeregelungstoren@gmx.ch

Textilien + Werbeartikel

Jim Bob – Fohlochstr. 5A - 8460 Marthalen
Telefon 052 305 4000
info@jimbob.ch – www.jimbob.ch

Vorsorgeauftrag

PFP Hefele & Partner AG, Pfäffikon ZH
www.rechtzeitig.ch, Tel. 044 929 60 00

Direkt online buchen: www.topadressen.ch

☐ 6 x ☐11 x (immer monatlich folgend!) – Bitte ankreuzen!

	Max. Zeichen (inkl. Leerzeichen)	Preis CHF 6 Ausgaben	Preis CHF 11 Ausgaben
Rubrik	28	gratis	gratis
Textzeile 1 (Firma)	28	105.–	172.–
Textzeile 2	38	210.–	324.–
Textzeile 3	38	305.–	476.–
Textzeile 4	38	395.–	628.–
Textzeile 5	38	495.–	780.–
Textzeile 6	38	590.–	932.–

Mindestbestellung:
Rubrik (gratis) + 1 Textzeile. – alle Preise exkl. MWST

bachmann printservice gmbh
Javastrasse 4, 8604 Volketswil
Telefon: 044 796 14 44
info@bachmann-printservice.ch
www.bachmann-printservice.ch

Sicherheit (Arbeit, IT, Kommunikation)

mit Hintergrundberichten zum **Coronavirus**, zur **Wirtschaft** und **Politik** und mit dem **KMU-Ratgeber** und **profilierten Kolumnisten** sowie den **News** und **Aktivitäten** aus den **Gewerbevereinen** und dem **KGV** stehen in der **Ausgabe** der **«Zürcher Wirtschaft»** vom **29. Oktober 2020!**

Anzeigenschluss: 14. Oktober 2020!

Unser **Inserate-Newsletter:** Einfach **QR-Code** mit dem **Smartphone** scannen und anmelden:
Kostenlose **QR-Code-Scanner** gibt's für Android, iPhone und Windows Phone!

bachmann printservice gmbh
Samuel Bachmann, Inhaber und Geschäftsleiter. Telefon: 044 796 14 42
Telefon: 044 796 14 44 (Produktion). **www.bachmann-printservice.ch**
E-Mail für Anzeigenaufträge: **info@bachmann-printservice.ch**

KGV Zürcher Wirtschaft

«BAUMANNS»: Aus heiterem Himmel plötzlich Wohneigentümer – was nun?

Seit dem 11. September 2020 zeigen die regionalen TV-Sender TeleZüri, Tele M1, TeleBärn, TVO und Tele 1 wöchentlich das neue und innovative Format «BAUMANNS». In 12 Folgen nimmt die TV-Serie, die im Auftrag des HEV Zürich und HEV Schweiz entstanden ist, die Zuschauerinnen und Zuschauer mit auf die unterhaltsamen fiktionalen Abenteuer von Andrea und Beni Baumann. Unterstützt wird das Ehepaar jeweils von den Experten des Hauseigentümerverbandes, die mit ihren Ratschlägen auch beim Publikum für einen Wissensmehrwert sorgen.

Welche Herausforderungen müssen Hauseigentümer in ihrem Alltag bewältigen? Und wie gilt es, diese erfolgreich zu meistern? Diesen Fragen geht das neue TV-Format «BAUMANNS» nach.

Die 12-teilige Serie erzählt die spannende fiktionale Reise von Andrea und Beni Baumann, einem Ehepaar, das über Nacht ganz unverhofft zu Hauseigentümern wurde. In jeder Folge stehen Baumanns denn auch vor einem neuen Problem, das es zu lösen gilt.

Ob rechtliche Fragen, Mängel an der Gebäudetechnik oder die Auseinandersetzung mit Mietern: Jede Woche lernen Andrea und Beni in emotionalen, spannenden und manchmal auch witzigen Geschichten dazu und meistern Hürde für Hürde in ihrer neuen, ungewohnten Rolle als Vermieter und Hauseigentümer. Egal, ob der ausgestiegene Kühlschrank von Herrn Bernasconi aus dem ersten Stock, der Wohnungsumbau bei Frau Hebeisen oder der Messie-Alarm bei Frau Ammann – ein Drama jagt das nächste.

Wissensgewinn und Unterhaltung vereint

In jeder der rund sechsminütigen Folgen erfahren die Zuschauerinnen und Zuschauer Wissenswertes über die Herausforderungen des Hauseigentums. So treten in allen Episoden Experten vom HEV auf, welche den Baumanns mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Damit verbinden die Macher von «BAUMANNS» die fiktionalen, unterhaltenden Geschichten mit wissenswerten Informationen zum Hauseigentum. Eine innovative neue TV-Form, die auf TeleZüri und den zugewandten Regionalsendern als Premiere zu sehen ist.

«BAUMANNS» wird während 12 Folgen jeweils freitags in der Primetime wie folgt gezeigt:

TeleZüri:	20.20 Uhr
Tele 1:	18.50 Uhr
TeleBärn:	19.20 Uhr
Tele M1:	21.20 Uhr
TVO:	22.20 Uhr

Nach der TV-Ausstrahlung werden alle Episoden auf der Youtube-Seite des HEV Zürich und auf den Online-Plattformen der Sender zu sehen sein.

Weitere Informationen:

www.hev-zh.ch

Hans Egloff, Präsident
Hauseigentümerverband Kanton Zürich

Leere Agenda

Im ersten Halbjahr stehen für mich als Präsident des HEV Kanton Zürich regelmässig die etwas schnöde als «Referenzbesuche» bezeichneten Einladungen zu den Sektionsanlässen auf der Agenda. Zumeist handelt es sich dabei um die Generalversammlungen unserer 24 Sektionen. Soweit möglich nehme ich alle Einladungen an – im Voraus jeweils in gespannter Erwartung, im Nachhinein jeweils mit freudiger Genugtuung.

Jedenfalls freue ich mich jedes Mal sowohl über den herzlichen Empfang als auch über die Bilanz, die ich über diese Besuche ziehen kann: In unzähligen Gesprächen mit Mitgliedern durfte ich heraushören, dass unser Einsatz für möglichst attraktive politische Rahmenbedingungen für Eigentümer sehr geschätzt wird. Auch darf ich jeweils freudig konstatieren, dass die von den Sektionen erbrachten Dienstleistungen rege in Anspruch genommen werden, was als Lob zu verstehen ist. Vor Ort bestätigt sich zudem immer wieder, dass die Sektionen den Kontakt zu den Mitgliedern hegen und pflegen – eine essentielle Aufgabe, über die letztlich unser Verband definiert wird und die überhaupt erst die Basis für den Erfolg schafft.

Dass bei allen Anlässen, ob in kleineren oder grossen Sektionen, die Säle regelmässig voll sind, zeigt, dass das Interesse an der Arbeit des HEV gross ist, was als Zeichen der Wertschätzung für den Einsatz der Sektionspräsidien und -vorstände zu werten ist. So ist es denn auch kein Wunder, dass das kontinuierliche Engagement der Sektionspräsidien Früchte trägt: Bald schon kann im Kantonalverband das 75'000 Mitglied gefeiert werden.

Corona hat mir allerdings im ersten Halbjahr einen bösen Strich durch die Agenda gezogen: Nichts war mit den «Referenzbesuchen», nichts mit dem direkten Kontakt zu den Sektionen und ihren Mitgliedern. Für den Moment bleibt mir daher nur die Vorfreude auf die Einladungen zu den nächsten Sektionsanlässen, die hoffentlich schon bald wieder unter normalen Bedingungen über die Bühne gehen können.

HEV Kanton Zürich