



Zürcher Wirtschaft

Fokus: Karriere

Und: Startups, Gründen, Leadership

Mit 17 Chefin: Giada Ilardo erzählt, wie sie sich ihren Lebenstraum erfüllte. **6/7**



Im Unterland droht der Verkehrskollaps

22 000 Fahrzeuge quälen sich im Schnitt pro Tag durch Eglisau – mehr als durch den Gotthard fahren. Der –Kanton will nun ab 2026 die Sanierung der Ortsdurchfahrt einer jahrzehntelang diskutierten Umfahrung vorziehen – auf Kosten von noch mehr Stau während dreier Jahre. Das umliegende Gewerbe und viele Einwohner sind alarmiert. Rund 1200 Einwendungen zeugen davon. (M.G.) **18/19**

Hohe Löhne und ein hoher Teuerungsausgleich bei Bund und Kantonen. **4**

Gründerdesk der ZKB: Die neue Ausrichtung auf KMU-Gründer. **8/9**

Die KGV-Kampagne für die Kantonsratswahlen 2023 war ein Erfolg. **17**

Ratgeber Treuhand: Wer die Risiken der kritischen Startphase kennt, kann sie besser steuern. **24**

Zitat des Monats

«Kinder sollten vielleicht die Angst vor dem Handwerk etwas verlieren.»

Beat Rietiker
Bauführer, BWT Bau AG in «KMU-DATE»

Anzeige

Wasserbau.
Eberhard

Eberhard
Pioniere in Bau und Umwelt

Wie oft überleben Startups?

Nicolas Brüttsch

500 Startups schiessen in der Schweiz jedes Jahr aus dem Boden, vornehmlich im Kanton Zürich. Schweizer Hightech-Startups weisen eine Fünfjahres-Überlebensrate von rund 70 Prozent auf, das ist besser als bei herkömmlichen Jungunternehmen, die nur zu 50 Prozent überleben.

Ausgründungen der ETH Zürich überleben laut Angaben ihrer Transferabteilung gar zu 80 Prozent. Oft ist es das fehlende Kapital, das ein Startup zwingt, aufzugeben.

Doch steht die Schweiz im Vergleich mit anderen, demografisch ähnlichen Ländern auch noch so gut da? Eine Standortbestimmung. **5**

Anzeige

BusPro

Das Business-Programm

BusPro ist Kunden- und Lieferanteninfo, Auftrag, Lager, Buchhaltung, Lohn

www.buspro.ch

This-Priis Award 2023

Im letzten Jahr konnten rund 3200 Menschen mit einem Handicap **in den Zürcher Arbeitsmarkt integriert** werden. Dies dank der Unterstützung zahlreicher Unternehmen.

Fünf Firmen stehen im Final des IV-Awards.



Am **19. April 2023** wird der Gewinner gekürt. Erfahren Sie schon heute mehr über die Finalisten.



Jetzt Finalisten kennenlernen:
www.svazurich.ch/thispriis2023

SVA Zürich

INHALT

Im Brennpunkt

- Hohe Lohnprämien in der Verwaltung 4
- «Umfeld für Startups ist ausgezeichnet» 5
- Wie war das damals, als Sie Chef wurden? 6
- Gründen aus einer Hand 8
- KMU-DATE: Die Sorgen der KMU mitgeschnitten 10
- Angehende Sportstars bei KMU 13

Politik & Wirtschaft

- EKZ-Windpark: «Das hängt von den Einsparungen ab» 14
- Flut an Vorstössen eindämmen 16
- Kantonsratswahlen 110000 Besuche auf KGV-Wahlseite 17

Verbände

- «Das Rafzerfeld wird faktisch kaltgestellt» 18
- Arbeitgeberpräsident Valentin Vogt zu Gast 21

Ratgeber

- Kritische Start- und Wachstumsphase 24
- Wenn der Stockwerkeigentümer nicht mehr bezahlt 25

Bildung

- Leistung und Kultur zeitgleich steigern 22
- Zürich hat die besten Brückenbauer 23

Kolumnen

- Sauter sagt's 10
- Ludwig Hasler 23
- Der Wadenbeisser 26

Karrierewirksame Berufstitel

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, beruflich Karriere zu machen. Vereinfacht gesagt, kann der Berufsweg über das Gymi und die Universität in den Beruf erfolgen. Oder mit einer Lehre und einer höheren Fachprüfung respektive einer Meisterprüfung der höheren Berufsbildung. Oder aber über eine Lehre mit Berufsmatur an einer Fachhochschule. Zudem ist das ganze System durchlässig und alles in allem ein Erfolgsmodell. Unschön ist die Ungleichbehandlung und teils Geringschätzung für die Berufsleute der höheren Berufsbildung. Sie sind die Profis, die gesuchten Fachkräfte, der mittleren und oberen Kader von KMU. Sie sind es auch, die allenfalls den Weg in die Selbständigkeit suchen und viel zum grossen Erfolg und zur Stabilität der Schweizer Volkswirtschaft beitragen. Sie haben die neuen Techniken im Griff, weil sie ihr Handwerk von der Pike auf kennen – und zusätzlich zur Praxis auch die Theorie. Dumm ist nur, dass ihre Titel als Schreiner- oder Malermeister in der heutigen Zeit etwas hausbacken daherkommen. Dies ist insbesondere dann ein Problem, wenn man sich für Stellen im Ausland bewirbt oder ausländische CEO oder HR-Recruiter vor sich hat, die unser Bildungssystem nicht kennen. Abhilfe hätte der Titel Professional Bachelor oder Professional Master schaffen können. Leider wurden diese beiden Berufszeichnungen unlängst im Ständerat versenkt. Aus Unwissenheit? Aus akademischer Überheblichkeit?



Thomas Hess
Geschäftsführer KGV

Unerreichte Gleichwertigkeit

Seit den 90er-Jahren fordert der Schweizerische Gewerbeverband explizit die Anerkennung der

Gleichwertigkeit und die Gleichbehandlung von beruflicher und akademischer Bildung. 2006 erreichte der sgv die Verankerung dieses Grundsatzes in der Bundesverfassung. Die Umsetzung verläuft allerdings harzig, wie das Beispiel zeigt. Auch wenn es um die Kosten der Ausbildungen geht, sind die Spiesse ungleich lang. Ein Semester an der Hotelfachschule in Luzern kostet

6000 Franken, ein Modul der zweijährigen Ausbildung zum Malermeister kostet total 7500 Franken. Die Semestergebühr für einen angehenden Ethnologen an der Uni kostet keine 1000 Franken. Die Beträge sagen mehr als alle Worte.

Inflationäre Titel

Zurück zur Titelthematik: Längst bieten Fachhochschulen und Unis inflationär Nachdiplomkurse an. Ohne die entsprechende Vorbildung

geht es elegant zu einem CAS (Certificate of advanced Studies) oder einem Master, um den CV «aufzupumpen». Viele Ausbildungen kratzen lediglich an der Oberfläche, anstatt in die Tiefe zu gehen. Ganz im Gegensatz zu den Ausbildungsbetrieben.

Ohne die Bereitschaft dieser Lehrbetriebe, neben ihrer täglichen Arbeit den eigenen Berufsnachwuchs auszubilden, gäbe es bald keine duale Berufsbildung mehr. Und mit ihr die höhere Berufsbildung mit ihren Berufsleuten, die ihr Metier wirklich verstehen. Noch ist nicht aller Tage Abend. Von Wirtschaftsminister Guy Parmelin ist zu erwarten, dass er die Thematik des adäquaten Berufstitels eines Professional Bachelor resp. Master in einer neuen Runde nochmals aufs Tapet bringt. Recht so!

Anzeigen

Ihr zuverlässiger Partner für Bauprojekte

J. Wiederkehr AG
Bauunternehmung
Dietikon

Tel. 044 744 59 79
www.wiederkehr-dietikon.ch
info@wiederkehr-dietikon.ch

VERLUSTE VERMEIDET MAN ONLINE

Creditreform Egeli Zürich AG
Binzmühlestrasse 13, 8050 Zurich
info@zuerich.creditreform.ch
Tel. +41 44 307 80 80
www.credireweb.ch

IT in die Cloud auslagern?

- ✓ Effizienter Arbeiten
- ✓ Zugriff von überall
- ✓ Keine Ausfälle mehr

ServerBase
We keep IT online
serverbase.ch/outsourcing

Beton für grosse Ideen.

toggenburger.ch/baustoffe/beton

Hohe Lohnprämien in der Verwaltung

Bund und Kanton Zürich zahlen höhere Löhne als die Privatwirtschaft. Dabei geht das nicht mit einer Effizienzsteigerung einher. Im Gegenteil: Beide wachsen munter weiter. Henrique Schneider, designerter neuer Direktor des sgV, macht sich Sorgen – unter anderem um die Fachkräfte in der Privatwirtschaft.

Mark Gasser

Man könnte meinen, dass Angestellte, die besser bezahlt werden, produktiver werden und eine Effizienzsteigerung bewirken. Aber dem ist nicht so – zumindest, wenn man das Verwaltungswachstum als Massstab bezieht: Der am schnellsten wachsende Sektor ist der öffentliche. Staatsangestellte verdienen mit derselben Ausbildung auch mehr als in der Privatwirtschaft – praktisch über alle Branchen hinweg. Der Weg auf der Verwaltung ist lohntechnisch meist vorgezeichnet: Oft sind Lohnerhöhungen vorprogrammiert, viele Stellen gelten praktisch als unkündbar. Und: Beim Bund und bei den Kantonen gibt es Lohnprämien gegenüber der Privatwirtschaft, sogenannte Public-Private-Sector-Pay-Gaps. Im Schnitt betragen diese in der Bundesverwaltung 11,6 Prozent, in den Kantonsverwaltungen 4,3 und in den Gemeindeverwaltungen 3,4 Prozent.

Das zeigt die Studie «Lohnprämie für Staatsangestellte: Verwaltungslöhne unter der Lupe» des Instituts für Schweizer Wirtschaftspolitik in Luzern vom Februar 2023. Die Studie adressierte insbesondere die Frage: Was würden statistische Zwillinge in der Privatwirtschaft und in der Verwaltung verdienen? Unter Berücksichtigung des unterschiedlich zusammengesetzten Arbeitskräftepools schliessen die Autoren, dass Staatsangestellte beim Bund also knapp 12 Prozent mehr verdienen als in der Privatwirtschaft mit denselben Qualifikationen. Mit steigendem Lohn nimmt allerdings die Lohnprämie ab, je tiefer die Lohnstufe, desto grösser der Unterschied zur Privatwirtschaft.

«Mich überrascht nicht, dass die Studie hohe staatliche Löhne bestätigt. Aber das Ausmass mit 12 Prozent erstaunt mich», sagt Henrique Schneider, designerter neuer Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbands sgV. «Das ist ein echtes Problem.» Auch die



Guter Arbeitsplatz: Beim Bund werden Mitarbeitende gut versorgt.

Höhe des Teuerungsausgleichs von 3,5 Prozent bei Bund und Kanton Zürich überrasche ihn.

Zürich mit Spitzenlöhnen

Auch im Zürcher Kantonsrat löste bei der Budgetberatung der Teuerungsausgleich fürs Staatspersonal von 3,5 Prozent und zusätzlichen 0,8 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen Kopfschütteln aus: Zürich ist damit Spitzenreiter unter den Kantonen – und unter den Branchen. Der Kantonsrat strich in der Folge beim Versuch, diese Fehlentwicklung zu korrigieren, die Teuerungs- und Lohnmassnahmen um 100 Millionen Franken zusammen. Der Regierungsrat entschied, den Teuerungsausgleich für das Staatspersonal beizubehalten, sieht aber neu höchstens 0,2 Prozent statt 0,8 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen vor.

Die kantonale Verwaltung ist ausserdem um 1400 Stellen gewachsen im vergangenen Jahr auf total rund 50 000. Das ist teilweise mit der Personalaufstockung im Bildungsbereich von allein 500 neuen Stellen erklärbar, oder auch mit Zentrumskosten wie dem Universitätsspital. In beiden Bereichen sei zudem der Anreiz von 3,5 Prozent Teuerungsausgleich

gerade auch wegen des Fachkräftemangels gerechtfertigt, meinte etwa Finanzdirektor Ernst Stocker am Herbstkongress des KGV sinngemäss. Freilich hätten auch Gerichte, die Digitalisierung und einige andere Verwaltungsbereiche zugelegt – im Gegensatz wiederum zur Kernverwaltung. Bei Dienstleistungsberufen sei man gerade hohe Löhne aus der Privatwirtschaft gewohnt – insbesondere bei den Banken. Ferner habe der Kanton Zürich 2022 einen Rekordüberschuss von rund 750 Millionen Franken erzielt.

Die Studie bestätigt: Die Lohnverzerrungen herrschen auch bei Fachkräften mit Berufslehre. Dass zu hohe Löhne bezahlt werden bei Bund und Kanton, verschärft also auch das Problem des Fachkräftemangels – Schneider wendet das Beispiel der am meisten betroffenen Berufsgruppen an. «Extrem gesucht sind Informatiker, Telematiker, Mediamatiker. Und selbst diese werden vom Bund besser bezahlt als in der Privatwirtschaft. Und diese Leute fehlen dann bei den Firmen.»

Schneider glaubt auch nicht, dass der föderalistische Wettbewerb um die besten Leute zwischen den Kantonen und zwischen Bund und Kanton(en) diese Entwicklung ungesund befeuert – die

Löhne beim Bund haben mit anderen Worten kaum Sogwirkung für die Lohnkorrekturen bei den Kantonen. Dass Regierungsräte die Löhne damit rechtfertigen, die besten Leute nicht an Bund oder andere Kantone verlieren zu wollen, sei eine «Self-fulfilling prophecy» – eine selbst heraufbeschworene Prophezeiung. Ausserdem gebe es gar keinen Grund, systematisch nach den sogenannten besten Angestellten im Arbeitsmarkt für die Verwaltung zu suchen. «Man kann auch mittelmässige Leute gerade in Bereichen einstellen, in denen man gar nicht produktiv sein kann.»

Die Verwaltung steigere ausserdem selber die Komplexität von Abläufen, «weil sie gern Maximallösungen sucht». Er zitiert das geflügelte Wort: Die Bürokratie (wörtlich: die «Herrschaft der Verwaltung») wurde erfunden, um die Bedürfnisse der Bürokratie zu stillen. Die Bürger seien nicht unschuldig beim Wachstum. «Wir geben dem Staat auch immer mehr Aufgaben – beispielsweise bei der Kinderbetreuung», sagt Schneider.

Vorstösse geplant

Wie lässt sich die Spirale stoppen? Schneider verweist auf eine Motion, die der abtretende sgV-Direktor Hans-Ulrich Bigler 2018 ansties: Er forderte die Einführung eines «Systems zum Management der Produktivität des Personals in der Bundesverwaltung», um die aktuelle Personalaufstockung zu stoppen. Immerhin wurde er von der Finanzkommission des Nationalrats unterstützt. «Natürlich war die Verwaltung dagegen, und das Parlament getraute sich nicht, gegen die Verwaltung zu entscheiden», so Schneider. Der sgV sei nun aber daran, eine zweite Serie an Vorstössen zum Thema vorzubereiten. «Das Rad zurückzudrehen ist vermutlich nicht möglich – aber mindestens die Entwicklung zu stoppen und die Lohnmasse beim Bund einzufrieren.»

«Umfeld für Startups ist ausgezeichnet»

500 Startups schiessen in der Schweiz jedes Jahr aus dem Boden, vornehmlich im Kanton Zürich. Doch wie fruchtbar ist eigentlich der Schweizer, insbesondere der Zürcher Boden für innovative Geschäftsideen? Und wie sieht der Vergleich mit anderen, demografisch ähnlichen Ländern aus? Eine Standortbestimmung.

Nicolas Brüschi

Dass neu gegründete Firmen als Startups bezeichnet werden, ist wohl auch dem Zeitgeist geschuldet, der von Anglizismen geprägt ist. Doch nicht jede Gründung geht als Startup durch – etwas Innovation muss in der Geschäftsidee schon stecken. Die Eröffnung einer konventionellen Schreinerei gehört zum Beispiel nicht dazu, auch wenn die Gründer jung sind. Das wäre dann eher ein ganz normales KMU. Ausser sie starten mit einer bahnbrechenden Idee, indem sie eine Robotikanlage entwickeln, die per Knopfdruck einen Stuhl oder andere Möbelstücke nach individuellen Vorgaben selbstständig herstellt. Und um der Bezeichnung gerecht zu werden, muss es aus der Garage heraus zwingend schnell wachsen, neue Jobs generieren und den Umsatz praktisch monatlich steigern. Nur so kommen sie auf den Radar der Investoren oder der grossen Unternehmen, damit eine Erfolgsgeschichte wie Facebook, On oder Airbnb entsteht und aus innovativen Jungunternehmern Millionäre macht.

Nico Berg, Startup-Experte, Seriengründer und Risikokapitalgeber mit Mission Possible, zieht die Grenze zu KMU so: «Ein Startup im engeren Sinne ist innovativ, skalierbar und will rasch wachsen. Als Risikokapitalgeber erwarte ich von Beginn weg ein überdurchschnittliches Team von zwei bis sechs Gründern, die sich mit Haut und Haaren ins Abenteuer stürzen.» Traditionelle inhabergeführte KMU seien technologisch gut, aber nicht bahnbrechend revolutionär, und sie wachsten organisch mit ihren Kundinnen und Kunden – ohne grössere Summen externes Risikokapital.

Wo es viel Kapital braucht

Schweizer Hightech-Startups weisen eine Fünfjahres-Überlebensrate von rund 70 Prozent auf, das ist besser als bei herkömmlichen Jungunternehmen, die nur



Blick ins Startup-Center «Home of Innovation» in Winterthur Töss.

Bild PD

zu 50 Prozent überleben. Ausgründungen der ETH Zürich überleben laut Angaben ihrer Transferabteilung gar zu 80 Prozent. Oft ist es das fehlende Kapital, das ein Startup zwingt, aufzugeben. Zwar wird der Start häufig durch eigene Mittel der Gründer oder von «friends and family» ermöglicht. Das reicht allerdings in den meisten Fällen nicht aus, die Zeit zu überbrücken, bis das Unternehmen Gewinn abwirft oder wenigstens Löhne auszahlen kann. In einigen Branchen, beispielsweise der Biotechnologie oder Medizintechnik, braucht es für ein ernsthaftes Projekt schnell einmal fünf bis zehn Millionen Franken. Aber auch in der IT-Branche, vor allem in der Software-Entwicklung, rechnet man mit einer Million Franken, um ein Unternehmen mit Ambitionen zu starten. Startups, die wachsen und deshalb in internationale Märkte vorstossen wollen, sind auf eine externe Finanzierung angewiesen. Deshalb gilt es in einer ersten Phase vor allem, einen Businessplan zu erstellen, der die Geldgeber überzeugt.

Gutes Startup-Umfeld

Heute werden in der Schweiz jedes Jahr etwa 500 Startups ge-

gründet, während es im ersten Jahrzehnt des neuen Jahrtausends noch einige Dutzend waren.

Das in Startups investierte Kapital hat sich innerhalb von zehn Jahren verzehnfacht. 2022 waren es fast vier Milliarden Franken. Ausserdem sind Startups für unsere Wirtschaft auch immens wichtig. Experte Nico Berg rechnet vor: «Auch hierzulande tragen Startups am stärksten zur Schaffung neuer Jobs und Innovation grösserer Unternehmen bei. Die zehn erfolgreichsten, die jährlich gegründet werden, tragen mit rund 10 000 Jobs und 40 Milliarden Franken Wertschöpfung zur Volkswirtschaft bei. Das Umfeld für Startups in der Schweiz ist ausgezeichnet.»

Zürich als fruchtbarer Boden

Es kann sich also durchaus lohnen, hierzulande ein innovatives Unternehmen aus dem Boden zu stampfen. Noch besser, wenn man das Wagnis in Zürich in Angriff nimmt. Zusammen mit Waadt stellt der Kanton jedes Jahr rund 70 Prozent der Top-100-Liste der Schweizer Startups, erkoren von 100 Investoren. Das liegt in erster Linie an der ETH und der Universität Zürich, beides erstklassige Hochschulen.

Ausserdem aber profitieren Zürcher Jungunternehmerinnen und -unternehmer vom guten Umfeld. Diverse globale Technologiekonzerne wie Google, IBM oder ABB haben hier ihre europäischen Hauptsitze. Ein dritter positiver Faktor ist der Startup-Fonds der ZKB, der in den letzten zwei Jahrzehnten fast 300 Startups mitfinanziert hat.

Top Wirtschaftsumfeld

Die Schweiz und insbesondere Zürich ist also ein durchaus fruchtbarer Boden für Startups. Doch hält unser Wirtschaftsumfeld auch dem Vergleich mit demografisch ähnlichen Ländern stand? Am besten lässt sich unsere Startup-Szene mit derjenigen in Israel oder Schweden vergleichen. Diese zwei Länder haben etwa gleich viele Einwohnerinnen und Einwohner und punkten ähnlich gut wie die Schweiz auf den weltweiten Innovations-Ranglisten. Beim Kriterium Risikofreude und vor allem beim investierten Risikokapital pro Kopf schneidet Israel deutlich besser ab. Das ist aber nicht weiter verwunderlich: In einem Umfeld, wo Bomben und Terror dem Alltag angehören, ist im Verhältnis dazu das Risiko, ein Startup zu gründen, doch ziemlich klein.

Das Total schwedischer Startups ist von der finanziellen Bewertung her leicht grösser als dasjenige in der Schweiz – zählt man das schwedisch-stämmige Streamingportal Spotify jedoch zu den USA, haben wir hierzulande bereits wieder die Nase vorne. Nicolas Berg, Seriengründer und Risikokapitalgeber mit Mission Possible, stellt fest: «Der grösste Standortvorteil der Schweiz für Startups ist die Tatsache, dass Top-Hochschulen wie ETH und EPFL aus der ganzen Welt die besten Talente anlockt.» Die Einwanderung der klügsten und risikofreudigen Talente in die Schweiz sei der Hauptfaktor für die Schaffung neuer Jobs.

Wie war das damals, als Sie Chef wurden?

Eine KMU-Geschäftsführerin und zwei KMU-Geschäftsführer erzählen über ihre ersten Schritte als Chefin beziehungsweise Chef.

INFO

Was braucht es, um Chefin/Chef zu sein?

Was braucht es, um Chefin oder Chef zu sein? In die Rolle wird man nicht hineingeboren. Es gibt auch kein institutionalisiertes «Sorgetelefon für Neo-Chefs», ausserdem kann der Werdegang dahin auch linear und fliegend oder abrupt und plötzlich sein. Wir fragten eine KMU-Gründerin und zwei Gründer nach ihren ersten Gehversuchen als Selbständige.

Zu den wichtigen Elementen einer guten Unternehmensführung zählen:

- offene Kommunikation
- Vertrauen und Freiheiten
- Wertschätzung und die Fähigkeit, Mitarbeitende mit ihren Potenzialen wahrzunehmen und zu fördern.
- Führungskräfte können dann von zufriedenen und motivierten Mitarbeitenden profitieren, die ihre Eigenverantwortung wahrnehmen und das Unternehmen mit ihrem Einsatz stärken. ■

Wie haben Sie Ihre ersten Schritte als Chef erlebt?

«Ich bin langsam in meine Rolle hineingewachsen. Bevor ich mich selbständig gemacht habe, war ich mehrere Jahre Geschäftsführer in unterschiedlichen Coiffeursalons. So konnte ich die nötige Erfahrung sammeln, auch in der Teamführung. Wenn man dann allerdings selbständig ist und plötzlich Verantwortung für mehrere Angestellte hat, ist das nochmals etwas ganz anderes. Mein Berater meinte damals zu mir: «Du kannst die beste Infrastruktur, das beste Konzept und die beste Lage haben, aber du wirst immer mit einem Problem zu kämpfen haben: den Mitarbeitenden». Er sollte recht behalten. Es ist ein Kampf.»

Wo hätten Sie sich mehr Unterstützung gewünscht?

«Ich hätte mir meinen Weg zum Chef nicht besser wünschen können. Ich wurde von meinen damaligen Chefs gefördert, konnte mir vieles bei ihnen anschauen und mir wurde Verantwortung übertragen - bis ich schliesslich ready für mein eigenes Geschäft war.»

Mit welchen Herausforderungen sehen Sie sich in Ihrer Rolle als Chef konfrontiert?

«Eine der grössten Herausforderungen ist es sicherlich, gute Mitarbeitende zu finden. Es braucht in unserem Beruf viel Empathie, zugleich verkaufen wir ein Handwerk und müssen verstehen, was die Kundin und der Kunde wünschen bzw. was ihnen steht. In den letzten paar Jahren ist nicht wirklich eine neue Generation herangewachsen, die diesen Beruf mit Leidenschaft ausübt. Vielmehr stelle ich fest, dass die Arbeit bei der heutigen Generation einen nicht sehr hohen Stellenwert hat und die «life-balance» über allem steht. Im Sinne von: die Arbeit muss sich dem Lifestyle anpassen und nicht umgekehrt. Für mich ist diese Haltung nicht einfach nachzuvollziehen.»

Welche Werte sind Ihnen als Chef wichtig?

«Ich bin mit nichts in die Schweiz gekommen und habe viel erreicht. Zu verdanken habe ich das auch dem Schweizer System mit seiner einfachen Bürokratie. Ich habe hier die besten Konditionen gefunden, um mich selbständig zu machen und meine Träume zu verwirklichen. Möchte man hier etwas erreichen, dann braucht es eine Idee, Freude am Arbeiten, Korrektheit und Zielstrebigkeit - dann funktioniert es mit hoher Wahrscheinlichkeit auch. Diese Werte sind mir auch bei meinen Mitarbeitenden wichtig. Sie sollen ihre Arbeit mit Leidenschaft machen, ihr Bestes geben und eigene Ideen einbringen. Ich fördere meine Mitarbeitenden und motiviere sie dazu, über sich hinauszuwachsen.»

MAURO PERA



Geschäftsinhaber von fünf Coiffeursalons mit insgesamt 12 Angestellten.

Der gebürtige Römer Mauro Pera ist seit 2000 in der Schweiz und hat sich ein kleines Coiffeur-Imperium aufgebaut. Er sagt: «Wenn man in der Schweiz etwas erreichen möchte, dann hat man alle Möglichkeiten dazu. Für mich hat sich hier ein «Switzerland dream» erfüllt.»

GIADA ILARDO



Geschäftsinhaberin von Giada Ilardo und Chefin von über 30 Mitarbeitenden.

Giada Ilardo ist seit mehr als 23 Jahren Unternehmerin und gründete mit 16 Jahren ihr erstes Piercing- und Tattoo-Geschäft. Inzwischen gehören ihr zwei Flagshipstores, die sich im Luxussegment positioniert haben. Standorte? Natürlich an der Bahnhof- und an der Löwenstrasse.

Vor knapp 25 Jahren, im zarten Alter von 14 Jahren, wollte ich mir unbedingt ein Bauchnabelpiercing stechen lassen. Das Problem: es gab kein Studio, das mich auch nur ansatzweise überzeugt hätte, Piercing fand in Hinterzimmern und schmutzigen Studios statt. Das wollte ich ändern und diese schöne Kunstform aus der Schmutzdecke holen. Ich nahm es also selbst in die Hand und begann zu piercen. Zwei Jahre später brach ich das Kunstgymnasium ab und gründete stattdessen mein eigenes Unternehmen. Zuerst im Kinderzimmer, kurze Zeit später hatte ich mein erstes eigenes Studio – und schon bald den ersten Mitarbeiter. Das war für mich nicht einfach, schliesslich wusste ich als 17-jährige junge Frau nicht, wie ich einen Mitarbeiter führen soll. Ich bin also sukzessive in die Rolle als Chefin hineingewachsen und habe vor allem aus Fehlern gelernt.

Ich war damals komplett auf mich allein gestellt und hätte mit dem Wissen von heute vieles anders gemacht. Für Jungunternehmer ist ein Netzwerk aus anderen Unternehmern zentral. Auf ihr Wissen und ihre Erfahrung zurückgreifen zu können, macht vieles leichter. Diesen Austausch schätze ich auch heute sehr und gebe wiederum mein Wissen gerne weiter.

Inzwischen bin ich in meiner Rolle als Chefin angekommen und weiss, welche Mitarbeitenden zu mir und meinem Unternehmen passen. Ich habe meinen Führungsstil gefunden und pflege ein konstruktives Miteinander mit ihnen. Viele von ihnen sind langjährige Mitarbeitende.

Ich sehe mich in einer Art Mentorenrolle und begleite, unterstütze und fördere meine Mitarbeitenden. Ich setze den Rahmen, indem sie sich relativ frei bewegen und entfalten können. Dazu gehört 100prozentiges Vertrauen. Wichtig ist mir auch eine transparente Kommunikation und, dass meine Mitarbeitenden wissen, dass ich jederzeit ein offenes Ohr für sie habe. Für mich hat Leadership auch viel mit Empathie zu tun – man muss verstehen, welche Bedürfnisse der Mitarbeitende hat und sich in sein gegenüber hineinversetzen können. Nicht zu vergessen: Wertschätzung ist *der* Schlüssel zu zufriedenen Angestellten!

DOMINIK FISCHER



Geschäftsinhaber der Lasercut AG in Bäretswil mit 15 Mitarbeitenden.

Dominik Fischer gründete 2004 die Firma Lasercut, die spezialisiert ist auf die Produktion von genauen Laserschneitten. Inzwischen beschäftigt er 15 Mitarbeitende und sagt: «Das Chef-Sein wird einem nicht in die Wiege gelegt.»

Grundsätzlich hat die Selbständigkeit schon immer in mir geschlummert und es war irgendwie klar, dass ich diesen Weg gehen würde. Der Weg lief dann in eine etwas andere Richtung als ich mir das vorgestellt hatte. In den Bereich der Präzisionslaserbearbeitung bin ich «hineingerutscht»; ursprünglich hatte ich etwas anderes gelernt. Die Firma baute ich im «Nebenerwerb» auf und startete alleine. Mit der Zeit kamen immer mehr Mitarbeitende hinzu und so bin ich in meine Rolle als Chef hineingewachsen. Somit war das ein fließender Prozess und ich schlüpfte automatisch immer mehr in die Rolle vom Kumpel zum Chef, was zum Teil auch Risiken mit sich bringt.

Wenn ich zurückblicke, hätte ich mir viel früher Unterstützung holen sollen. Ich eignete mir anfänglich alles mit «learning by doing» an, lernte aus Fehlern und durchlief eine wertvolle Lebensschule. Ich denke, im KMU Bereich geht es vielen Chefs so und kaum jemandem wird das Chef-Sein einfach so in die Wiege gelegt. Man startet mit einer Idee, baut mit viel Herzblut einen Betrieb auf und merkt irgendwann, dass nun ganz andere Skills gefragt sind. Ich habe dann Weiterbildungen im Bereich Mitarbeiterführung gemacht und dabei auch viel über mich selber gelernt, das ich gerne schon früher angewendet hätte.

Meine Passion ist die Arbeit an den Maschinen, das Tüfteln und Forschen. Inzwischen sitze ich aber mehr am Computer, delegiere und bin mit administrativen Aufgaben beschäftigt. Dieser Wechsel ist nicht immer einfach und ich würde gerne zeitweise wieder mehr an den Maschinen stehen. Viele Themen mit denen man sich als Chef beschäftigen muss, sind teils belastender als meine ursprüngliche Arbeit. Je mehr Mitarbeitende, desto herausfordernder wird es. Herausfordernd ist auch, gute Mitarbeitende zu finden, die Freude am Tüfteln haben und bereit sind, eine Ausbildung an unseren Maschinen zu durchlaufen. Schliesslich gibt es noch keine spezielle Ausbildung hierfür.

Das Wichtigste und die Basis von allem ist das Vertrauen. Dieses muss 100 Prozent da sein – nur so kann man delegieren und abgeben. Das ist aber oft einfacher gesagt als es in der Realität auch umgesetzt werden kann.

Gründen aus einer Hand

Die Zürcher Kantonalbank will ihre Kräfte in Sachen «Gründen» bündeln – das heisst: Nebst den bereits etablierten Gefässen, um Startups mit Risikokapital zu versorgen, hat die ZKB vermehrt die «klassischen» Gründungen im Blick. Der neue Gründerdesk liefert Hilfestellung und Begleitung in der wichtigen Startphase für Gewerbetreibende.

Mark Gasser

Wenn einer weiss, aus welchem Holz Gründerinnen und Gründer von KMU geschnitzt sind, dann ist es Michael Loosli. Der 35-Jährige und sein Team vom «Gründerdesk» der Zürcher Kantonalbank haben ein Flair für Chancen, Risiken und Erfolgsaussichten von initiativen Menschen, die eine Firma aufbauen wollen.

Bekanntlich stellt in der Maslow'schen Bedürfnispyramide die Selbstverwirklichung die Spitze dar. Hat der Mensch alle anderen Bedürfnisse befriedigt, kann er nach Selbstverwirklichung streben. «Und Selbständigkeit stellt die höchste Form der Selbstverwirklichung dar», so Loosli. «Das Gründen wird daher immer Thema sein – auch für die Generation Z», kontert er eine Frage zu modernen Work-Life-Ansprüchen.

Gründerdesk

Bei der ZKB wird der Unternehmensgründung besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Doch was ist das neu geschaffene Gefäss genau, der «Gründerdesk»? Vorweg: Es handelt sich zwar nicht um einen einzelnen Standort oder gar «Bürotisch», wie der Name vermuten lässt, aber durchaus um eine Konzentration auf einige wenige.

Um die Verantwortlichkeiten klarer zu regeln und spezifischer auf die Bedürfnisse der Gründer eingehen zu können, will die ZKB nun mit dem Gründerdesk «eine eigene Disziplin» schaffen – die Bündelung der Beratungsleistun-

gen bedeutet physisch eine gewisse Zentralisierung: Die 16 Kundenberaterinnen und -berater werden in wechselnden Gruppen künftig an fünf Standorten für KMU-Gründungen und die damit verbundenen Kreditgesuche zuständig sein: City, Oerlikon, Winterthur, Uster, und Dietikon.

Während die City-Filiale in Zürich als Homebase aktuell aufgebaut wird und auch Rekrutierungen stattfinden, sollen die Teams in unterschiedlicher Besetzung in Winterthur und Oerlikon (wo bereits Beratungstage stattfinden) ab dem Sommerhalbjahr an vier, in Dietikon und Uster an drei Tagen im Einsatz sein.

Der neue Fokus ist aus Bankensicht eher langfristig interessant: «Aus Bankenoptik verdient man

mals gab es wenige Alternativen. Die ZKB hat das Gewerbe in ihrer DNA – ist sie doch vor über 150 Jahren genau aus diesem heraus entstanden: Von Alfred Eschers Schweizer Kreditanstalt (später Credit Suisse) abgelehnt, forcierten Gewerbe und Landwirtschaft kurzerhand die Grün-

«Gründerinnen und Gründer versuchen, schlank wenig Investitionen zu tätigen – so ist es für uns ein langfristiges Investment.»

Michael Loosli

Leiter Betreuung & Fachsupport Firmen ZKB

mit Gründerinnen und Gründern nicht viel Geld. Sie versuchen, schlank wenig Investitionen zu tätigen – so ist es für uns ein langfristiges Investment und gleichzeitig eine Mission, den Kanton langfristig zu unterstützen.»

Die verstärkte Zuwendung zu KMU-Gründungen erinnert entfernt an die Entstehungsgeschichte der Zürcher Kantonalbank. Auch sie wurde aus dem KMU-Umfeld gegründet – und auch da-

zung einer staatlichen Bank – die spätere Zürcher Kantonalbank.

Heute hat sich die Gründerszene natürlich gegenüber damals verändert. Was gleich blieb: Überdurchschnittlich viele Gründerinnen und Gründer bringen keine höhere Ausbildung mit. Was Loosli aber auch auffällt: Viele haben einen Migrationshintergrund – die Kombination zwischen Arbeitseinstellung und Risikobereitschaft sei da wohl der Treiber.

«Fremdsprachen sind bei unserem Gründerdesk sehr gefragt.»

Bei Mikrounternehmen gibt es ein weiteres Gefäss, das für Mikrokredite geschaffen wurde: Der Verein Go, für den die ZKB als Partnerbank die Kredite abwickelt, wodurch das Kreditrisiko somit bei der ZKB liegt, ist auf Risikokapitalfinanzierungen bis 40 000 Franken programmiert. Loosli bezeichnet diese Finanzierungsspritzen als «niederschwelliges Venture Capital für KMU».

ZKB und ihre Gewerbe-DNA

Die ZKB ist in der Startupszene bekannt als einer der grossen Investoren beziehungsweise Risikokapitalgeber für hochinnovative, aber auch hoch volatile Startups. «Die Szene stellt aber in der Gründergesamtheit im Kanton eine verschwindend kleine Grösse dar: Viele erreichen die «Skalierungsphase» gar nicht oder wollen sie gar nicht erreichen.» Im Bereich Startups gibt es auch viele weitere Fördermassnahmen. «Die Kapitalnot für Startups hat in den letzten Jahren deutlich abgenommen», sagt Loosli. «Als Anlagentstand





Michael Loosli (35) ist Leiter Betreuung & Fachsupport Firmen bei der Zürcher Kantonalbank. Er baut den neuen «Gründerdesk» mit auf. Bild Mark Gasser

In der ersten und der letzten Phase möchte die ZKB vermehrt aktiv sein – also mehr in die Vorbereitung und das Etablieren/Wachsen entwickeln. Der Gründerdesk vereint die Zuwendung zu den bisweilen von den Angeboten überforderten Gründerinnen und Gründern sozusagen als neue «Disziplin». «Aber wir müssen natürlich stetig am Beratungserlebnis arbeiten, damit die Gründer aus einer Hand einen unkomplizierten Prozess erleben.» In diesem Biotop der Gründerszene ist der Gründerdesk die Drehscheibe, die selber gewisse Leistungen und Angebote erbringt für Gründerinnen und Gründer – etwa die Kapitaldeponierung bei der Gründung einer GmbH oder

AG und die Versorgung mit weiteren Bankdienstleistungen.

Vieles kann auch automatisiert bewältigt werden – etwa mithilfe der «Jurata» Legaltech-Rechtsberatungsplattform. ZKB kooperiert mit dieser im Bereich Online-Gründungsservice. Auch Softwarepartner sind im Pool der Partner mit drin. Die Ideen vieler KMU-Gründerinnen und Gründer seien sehr vielfältig – und teils exotisch. Jährlich kommen bei der Zürcher Kantonalbank 2500 bis 3000 Onboardings (Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen) zustande – der grösste Teil davon als Gründungen. «Mich faszinierte an diesem Geschäftsbereich immer der Mut, etwas auf eigenes Risiko zu starten.»

Anzeige

herrschte, stieg die Risikobereitschaft, gerade im Niedrigzinsumfeld, und viele Private begannen in Startups zu investieren.»

Der grösste Teil sind konventionelle Gründungen: Menschen, die sich im Gewerbeumfeld selbstständig machen – vom IT-Support über das Tätowierstudio, vom Friseursalon bis zum Kebabstand. Oft versorgten sich deren Gründerinnen und Gründer aber mit eigenem Kapital oder solchem aus ihrem Umfeld nach dem Motto: Family, Friends and Fools. In der Regel denken diese gerade in einer frühen Unternehmensphase gar nicht an die Bank. Und das möchte der Gründerdesk ändern. «Wir versuchen, uns in diesem Ökosystem der Gründer bereits in einer frühen Phase bemerkbar zu machen.» Meist wechseln Kunden die einmal geknüpften Bankbeziehungen nicht – man denke nur an den ganzen Zahlungsverkehr und die Lohnkonten. «Wir wollen ja möglichst früh mit Gründenden in Kontakt kommen, um die Erfolgchancen des Unternehmens zu erhöhen», so Loosli. «Im Extremfall liegt nur

eine Geschäftsidee eines Menschen vor, den man nur subjektiv beurteilen kann. Anhand dessen muss man eine Risikoabwägung machen, ob eine Gründerfinanzierung in Erfolg resultieren kann oder nicht.»

Obwohl die Kreditbeträge bei Neugründungen in der Regel kleiner seien als bei bestehenden KMU, sei die Zinsstruktur ähnlich wie bei einer normalen Fremdkapitalfinanzierung. «Das ist unser Beitrag an die KMU-Gründungsszene», sagt Loosli.

Drei Gründungsphasen

Die Gründung lässt sich in drei Phasen einteilen: Am Anfang steht die Vorbereitungsphase von der Idee über die Marktanalyse bis zum Gründungsentscheid. «Da wollen wir unsere Präsenz erhöhen.» Gefolgt wird sie von der Loslegephase – dem Übergang vom Denken ins Handeln: Verträge abschliessen, Rechtsform wählen, Bankbeziehungen etablieren, Versicherungen abschliessen. Die dritte Phase ist die Startphase beziehungsweise die Etablierungs- und Wachstumsphase.

ZLI ZÜRCHER
LEHRBETRIEBSVERBAND
ICT

80% Arbeitspensum möglich

**In 2 Jahren zum EFZ
in Informatik & Mediamatik**

Durchstarten mit der Berufslehre für Erwachsene

Infos & Anmeldung: www.zli.ch/azz/bfe

KOLUMNE
SAUTER SAGT'S

Leadership, bitte!

Die aktuelle Konjunkturphase zeichnet ein Bild von gewohnt schweizerischer Nüchternheit. Die Restwelt beschäftigt sich mit hartnäckiger Inflation, verwerflichen Kriegen und Marktverhältnissen, die aus den Fugen zu geraten scheinen. Wir jedoch kennen und lieben die weiterhin moderaten Preisanpassungen, die wenig zielgerichtete Förderung einzelner Arbeitnehmerkategorien und die gezielte Marktabschottung, da wo es Interessensgruppen wahltaktisch gerade günstig erscheint.



Bruno Sauter
Unternehmer,
Konsulent

Alltag. Wo doch offensichtlich das Wohlwollen der Stimmbevölkerung über unternehmerische Rahmenbedingungen bei Abstimmungen entscheidet, die steuerlichen Vorzüge gewähren mag, die Unterstützung von Startups gutheisst und generell eine leistungsfähige Infrastruktur und Verwaltung beste Wachstumschancen eröffnen. Wo doch wir in der Schweiz mit einem fairen, freien Wettbewerb bestehenden Unternehmen Standortsicherheit bieten. Und diese Stimmbevölkerung ist meist gleichzeitig aufmerksame Mitarbeiterin oder Angestellter. Und in ihrem täglichen, beruflichen Umfeld erkennen sie gelebte Leadership.

Das Managementverhalten in Sachen Boni von Finanzgesellschaften, der Umgang mit Entlassungen durch Vorgesetzte, die kaum lokale Besonderheiten

kennen oder das Einfordern von staatlichen Investitionen aufgrund einer partikulären Interessensbindung in sich nie rentierende Infrastrukturen beschämen den liberalen Geist und sind einer mit Leadership umsichtig lenkenden Elite unwürdig. Wer die englische Umschreibung des Wortes «Leadership» bloss mit Egoismus, Standesdünkel und Nepotismus verwechselt, sollte über die Bücher gehen. Denn in denen steht: Leadership ist die Fähigkeit, andere Menschen mit der eigenen Vision zu inspirieren und zu motivieren. Leader verfügen über Werte und Überzeugungen und leben diese mit ihrem eigenen Handeln. Und wollen wir für die hiesige Wirtschaft in Zukunft komparative Vorteile bewahren, so müssen die Menschen in diesem Land Vertrauen behalten – in die Politik, in die Unternehmen und in die Führungspersönlichkeiten.

KURZ UND BÜNDIG

Flughafen Zürich bester Flughafen Europas

Der Flughafen Zürich hat den Airport Service Quality (ASQ) Award in der Kategorie 25 bis 40 Millionen Passagiere in Europa gewonnen. Bereits zum siebten Mal erhält der Flughafen diese Auszeichnung. Dies, obwohl das Jahr 2022 mit dem schnellen Wiederhochfahren des Betriebs viele Herausforderungen mit sich brachte, so CEO Stephan Widrig.

Innovationstag im Innovationspark Zürich

Der Zürcher KMU Innovationstag vom 30. März bietet KMU die Gelegenheit, sich über Kurzbeiträge zum Innovationsgeschehen im KMU-Umfeld zu informieren. Referenten, Ausstellende und andere Teilnehmende tauschen sich aus zu Themen wie: Innovationschancen, neue Arbeits- & Kooperationsformen, digitale Chancen. Die Teilnahme (siehe unten) ist kostenlos.

Anzeige

ZÜRCHER KMU INNOVATIONSTAG: GEMEINSAM ZUKUNFTSFÄHIG

Technologien, Kundenbedürfnisse und Marktbedingungen sind einem konstanten Wandel unterworfen. Um zukunftsfähig zu bleiben, sind Sie als Unternehmerin und Unternehmer gefordert, Chancen zu erkennen und Antworten auf neue Herausforderungen zu finden.

30. März 2023 — 11.30-19.00 Uhr
Innovationspark Zürich

Der Zürcher KMU Innovationstag bietet Ihnen die Gelegenheit, sich zu folgenden Themen auszutauschen:

- Innovationschancen und Umsetzungsmöglichkeiten
- Trends und Technologien
- neue Arbeits- und Kooperationsformen
- digitale Chancen, Geschäftsmodelle und Herausforderungen
- Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft

Auf Ihre Teilnahme freuen sich: Arbeitgeber Zürich VZH – Empa/NEST – Ergon Informatik AG – Erni Schweiz AG – Home of Innovation – Industrie2025 – Innosuisse – Institut für geistiges Eigentum – Kantonales Zentrum für Cybersicherheit CCSC – KMU- und Gewerbeverband Kanton Zürich – SATW – Standortförderung Kanton Zürich – Topsoft – ZHAW – Zürcher Handelskammer – Zühlke Schweiz

KMU UND INNOVATION
Ein Angebot vom Netzwerk Standortförderung

Programmpartner:

Zürcher Kantonalbank



Die Teilnahme ist kostenlos.
Jetzt anmelden unter
kmu-innovation.zuerich

Die Sorgen der KMU mitgeschnitten

Warum wäre mehr Fokus auf die Berufswahl statt Kopfrechnen in der Schule wichtig? Und wie könnte man das Imageproblem gewisser Bauberufe verbessern? Solchen und weiteren aktuellen Fragen widmete sich die Premiere der Sendung «KMU-DATE» in Winterthur.

Das Gesicht verleiht der Premiere von «KMU-DATE» keine Geringere als die ehemalige Sportmoderatorin Regula Späni. Name und Grundgerüst der Sendung sind dem Format «Sportdate» angelehnt, welches ebenfalls Späni moderiert. Produziert und entwickelt wurden beide Formate von Karin Leuch. «Regula ist ein absoluter Profi, und ein gutes Gespräch steht und fällt mit einer guten Präsentation», sagt Leuch über Späni. Das Duo will mit der Sendung «Unternehmertum erlebbar machen», wie die Moderatorin einleitend zur Premiere meinte. Und um dieses Versprechen einzulösen, wird inmitten eines KMU – in diesem Fall die Produktionshalle der BWT Bau AG in Winterthur – über brisante KMU-Themen gesprochen. Die Premiere handelte von der Akademisierung und dem Fachkräftemangel.

Dazu waren aufgeboten: Philipp Jöhr, VR-Präsident der BWT Bau AG, sowie BWT-Mitarbeiter Beat Rietiker. Dritter Gast war der 23-jährige Automatiker Yunus Ruff, 2022 Berufsweltmeister aus Winterthur (wir berichteten). Er studiert aktuell Wirtschaftsingenieur an der ZHAW in Winterthur.

Was kann getan werden, «damit die Generation Z wieder Freude am Handwerk bekommt?», fragte Regula Späni in die Runde. Die BWT Bau AG habe es nur dank grossem Aufwand geschafft, die Lehrstellen zu besetzen, wie Jöhr meinte. «Schaut man die demografische Entwicklung an, wird das in Zukunft noch viel schwieriger.»

Für Yunus Ruff wurde es im 10. Schuljahr erst so richtig klar, welche Ausbildung er verfolgen wollte. Eine Lehrstelle hatte er ursprünglich nicht erhalten, weil seine Mathe-Noten zu schlecht waren – wenige Jahre später wurde der ehemalige Mathe-Muffel Weltmeister. «Mir wurde irgendwann klar: Der Computer vereinfacht einem einiges in der Mathe. Vielleicht wurden einige Dinge wie Kopfrechnen in der Ausbildung überbewertet.» Bestimmte Aufga-



Der Lehrlingsbetreuer und einige Zimmermann-Lernende der Firma der Firma BWT-Bau AG waren bei der Livesendung «KMU-DATE» dabei. Bild zvg

ben innert 5 Minuten nicht lösen zu können, heisse nicht zwingend, dass man dann kein Programm schreiben könne.

Akademische Vorbilder

Von Medien und Eltern werde vermehrt ein «akademisches Berufsideal» vermittelt: «Die Vorbilder der Jungen sind nicht Maurer oder Schreiner. Sie sind je länger, je mehr akademisiert: beispielsweise das Management.» Von Hand zu arbeiten, «unsere Umgebung zu gestalten», rücke immer mehr in den Hintergrund, so Ruff. Es müsse wieder ein Berufsstolz von den Berufsvertretern selber ausgehen.

Beat Rietiker meinte etwas überspitzt: Sogar ein Dummer könne es zu etwas bringen. Er habe schon immer gewusst, dass er Maurer werden wolle. «Bei mir kehrte sich das Blatt in der Lehre. Es machte mir Freude. Ich hatte einen guten Lehrbetrieb und einen nahen Arbeitsweg.» Nach dem Berufsabschluss hätten Lernende einen riesigen Vorsprung punkto Lebenserfahrung als Akademiker.

Der Einblick in Lehrbetriebe, die Herausforderungen und Vorteile der Berufslehre waren auch ein Grund für Désirée Schiess und den KMU-Verband Winterthur und Umgebung, sich finanziell am Sendeformat zu beteiligen. «Unser

Verband unterstützt den Anlass im Zusammenhang mit der Berufsbildung», sagt die Präsidentin. «Wir finden «KMU-DATE» ein gutes Gefäss, um einen anderen Zugang zu finden, um auf die Berufslehren aufmerksam zu machen.»

Angesprochen auf den Fachkräftemangel und die fehlenden Hände an der «Handwerker-Front», sprach Philipp Jöhr das Imageproblem der Baubranche an: «Kommt das nur von den dreckigen Händen, von Wind und Wetter?» Da spielten Medien, aber teilweise auch Signale der Sozialpartner mit, die ein negatives Bild vermittelten. Insbesondere Mitarbeiter fürs mittlere Kader

seien schwierig zu finden – und nach 5 Jahren seien nur noch 30 Prozent auf dem Beruf oder berufsnah. «Wir müssen daher auch daran arbeiten, die Leute im Beruf zu halten.»

Damit Talente nachrückten, müssten Eltern vermitteln, «dass es okay ist, auch dreckige Hände zu bekommen», appellierte Bauführer Beat Rietiker an den kindlichen Entdeckungsdrang. «Die Kinder sollten vielleicht die Angst vor dem Handwerk etwas verlieren.» Schnuppern, etwas ausprobieren, «was übers Oberflächliche hinausgeht», sei das A und O für die Lehrstellenwahl.

Doch gerade Schulen interessierten sich zu wenig für die Berufslehre, bestätigten Ruff und Jöhr: Auf Anfrage des Baumeisterverbands, ihren Beruf vorzustellen, hätten nur sehr wenige Schulen reagiert. So bleibe es eine «hohe Kunst», erfolgreiches Employer Branding zu betreiben – etwa über die sozialen Medien und die Verbandsseiten – und das Image eines Berufs zu verbessern. Die Message von Philipp Jöhr an die Jugendlichen: «Glaubt an euren Weg. Versucht, Freude und Leidenschaft daran zu finden». Bestes Beispiel sei Yunus Ruff, der sein Ziel auf Umwegen erreichte.

Infos und Video: www.KMU-DATE.ch

INFO

Interessierte Gewerbler für «KMU-DATE» gesucht

Produzentin Karin Leuch hofft nun, zu weiteren KMU-Themen solche Talks durchzuführen – denkbar sind aktuelle Themen wie neue Arbeitsmodelle, Gen Z, Lieferengpässe oder Strommangel. Dafür suche sie Partner und Sponsoren, die das Format unterstützten. Wenn die Grundfinanzierung durch Sponsoring gesichert ist, will sie mit einer Fünferserie starten. «Wir finden es sehr wichtig, dass wir mit eindrucklichen Erfolgsgeschich-

ten von Unternehmerpersönlichkeiten, aber auch von jungen, engagierten Berufsleuten beweisen, wie vielseitig und chancenreich eine Berufsausbildung ist», erklärt sie. Einen Sockelbeitrag für die Durchführung von 5000 Franken leistet jeweils das Gastgeberunternehmen, das bei der Themenwahl mitreden kann. «Denkbar ist zum Beispiel ein schöner Kunden- oder Mitarbeiterevent fürs organisierende KMU», sagt Karin Leuch.

**Sie lieben
was Sie tun?
Wir auch.
Zusammen
immer besser.**

Mehr auf zkb.ch/kmu-gruenden



Zürcher
Kantonalbank

Angehende Sportstars bei KMU

Wer im Spitzensport Karriere machen möchte, braucht einen flexiblen Arbeitgeber. Im Gegenzug bringen junge Sportler Fähigkeiten mit, von denen auch ein KMU profitieren kann.

Anna Birkenmeier

Der 18-jährige Till* gilt als hoffnungsvolles Fussballtalent und spielt seit vielen Jahren im Juniorenteam eines erfolgreichen Fussballclubs. Trotz seinen Ambitionen einst vom «Tschutten» leben zu können, ist er sich bewusst, dass er ein zweites Standbein braucht – falls etwas «schiefläuft», wie er sagt. Nach der obligatorischen Schulzeit hat er sich deshalb für eine KV-Lehre in einem KMU entschieden – einen Lehrbetrieb zu finden, der bereit war auf seine speziellen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen, war allerdings nicht so einfach. Denn, jemanden einzustellen, der im Spitzensportler aktiv ist, erfordert viel Flexibilität und gegenseitiges Vertrauen. «Reduzierte Arbeitszeiten, kurzfristige Arzttermine, Trainingslager – das alles gehört dazu, wenn man eine Leistungssportlerin ausbildet», sagt Maya Diggelmann, von der Turicum Treuhand- und Steuerberatungsgesellschaft in Zürich. Ihre Lernende, die eine Ausbildung zur Kauffrau macht, ist ein hoffnungsvolles Volleyballtalent. Die Arbeitszeiten würden jeweils auf die Trainingseinheiten abgestimmt, ebenso würden für Trainingswochen spezielle Regelungen getroffen werden. Es ist auch ein Goodwill des Arbeitgebers, dass er dem Lernenden den branchenüblichen Lehrlingslohn bezahlt, obwohl dieser weniger am Arbeiten ist als ein Lernender ohne Leistungssport.

Vereinbarungen treffen

In der Schweiz gibt es aktuell mehr als 370 Betriebe, die die Vignette «Leistungssportfreundlicher Lehrbetrieb» von Swiss Olympic tragen. Ein solches Label bekommen Lehrbetriebe, die ihren Auszubildenden parallel zur beruflichen Grundbildung eine Leistungssportkarriere ermöglichen. Voraussetzung ist, dass der oder die Lernende im Besitz einer Swiss Olympic Talent Card ist. Diese zeichnet Athleten für international



Ronja Niederberger ist Hockeyspielerin bei den Kloten-Dietlikon Jets und macht eine Ausbildung bei der Halter AG aus Schlieren.

Bild PD

erbrachte Wettkampfleistungen und für vorhandenes Potenzial aus. «Abgesehen von der Talent Card geben wir keine Richtlinien vor», sagt Marina Wälti von Swiss Olympic. So müssten die Betriebe gemeinsam mit den Lernenden eine individuelle Zusatzvereinbarung erstellen, wo wesentliche Punkte geklärt werden. «Dazu gehören etwa regelmässige und unregelmässige Abwesenheiten, ebenso wie individuelle Ferienvereinbarungen. Schliesslich sollen die Lernenden nicht alle Ferien für den Sport einsetzen müssen», so Wälti. Zugleich müsse sichergestellt werden, dass die wöchentliche Belastung von Training, Berufsschule und Arbeit für den Lernenden zu bewältigen ist. Denn, die Belastung ist für die Sporthoffnungen gross.

Für ein KMU ist die Anstellung eines Spitzensportlers mit einigen Herausforderungen verbunden. Aber: Die Unternehmen erhalten als Arbeitskräfte Athleten, die sich schon gewohnt sind, strukturiert und diszipliniert durchs Leben zu gehen. Sie wissen, wie man langfristig plant, sich motiviert, Leistung erbringt und nach Niederlagen wieder aufsteht. Eigenschaften, die auch fürs Berufsleben wichtig sind. Zugleich treffen viele Betriebe die Vereinbarung, dass sie ihre Lernenden, mögli-

cherweise angehende Federers, Odermatts oder Cognas, für Marketingzwecke einsetzen dürfen. «Ob als Kleber am Eingang zum Geschäft, als Logo auf dem Briefpapier oder auf der eigenen Website: Die Vignette von Swiss Olympic ist ein gutes Aushängeschild, mit dem sich ein KMU auch als Arbeitgeber profilieren kann», betont Wälti.

Kommunikation ist wichtig

Doch nicht immer läuft alles reibungslos. Till hat seine Lehrzeit inzwischen beendet, allerdings musste er dafür seinen ursprünglichen Lehrbetrieb wechseln. Es kam zu Spannungen durch Tills häufige Abwesenheit. «Die Kommunikation war nicht optimal, auch von meiner Seite. Hinzu kamen öfters kurzfristige Termine und zeitintensivere Trainings. Ich habe mich von meinem Arbeitgeber nicht unterstützt gefühlt», sagt Till. Dass die hohe Anforderung an Flexibilität auch ein Unternehmen an die Grenzen bringen kann, ist nachvollziehbar. Schliesslich bleibt Arbeit liegen, Kollegen müssen einspringen, Kosten entstehen. Trotz diesem Zusatzaufwand zeigen Umfragen aber auch: Die überwiegende Mehrheit der Betriebe macht positive Erfahrungen.

*Name von der Redaktion geändert

«Detaillierte Wochenplanung»

Nachgefragt

Die Halter AG in Schlieren bildet vier Athleten zu Kauffrau/Kaufmann aus. Florence Schluemp ist die Betreuerin der beiden.

Wie gestaltet sich die Anstellung von Lernenden, die im Leistungssport aktiv sind?

Schluemp: Im Unterschied zu regulären Lernenden sind die Leistungssportler nicht beim Betrieb direkt angestellt, sondern über eine der Partnerschulen. Als Ausbildungsbetrieb unterzeichnen wir einen Zusammenarbeitsvertrag mit der jeweiligen Schule und eine Zusatzvereinbarung pro Lernenden. Der Ausbildungsablauf unterscheidet sich zudem in der Länge, da die Leistungssportler nur zwei Jahre im Betrieb sind und nicht drei. Dies hat wiederum einen Einfluss auf die Ausbildungsplanung in Bezug auf die Abarbeitung der Lernziele.

Wo liegen die Herausforderungen in der Ausbildung eines Sporttalents?

Schluemp: Das Zeitmanagement und die Planung der sportlichen und betrieblichen Verpflichtungen sind sicherlich die beiden grössten Herausforderungen, um eine Ausbildung nebst dem Leistungssport erfolgreich zu absolvieren. Als Ausbildungsbetrieb muss das Bewusstsein vorhanden sein, dass die Lernenden nicht gleich häufig anwesend sind wie reguläre Lernende und dass auch Zeit für das Lernen und die Individualtrainings eingeplant werden muss.

Wie gelingt die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Sportler?

Schluemp: Eine detaillierte Wochenplanung ist zentral. Hinzu kommt, dass die Trainingszeiten bzw. das Trainingsvolumen auch kurzfristig geändert werden können. Daher ist eine transparente und regelmässige Kommunikation zwischen den Betrieben und den Lernenden essenziell. Als Ausbildungsbetrieb gehört es auch dazu, das mentale Befinden der Lernenden zu überwachen und gegebenenfalls Anpassungen am Arbeits-einsatz vorzunehmen. (ab) ■

«Das hängt von Einsprachen ab»

Im Kanton Zürich hat der politische Wind gedreht: Bis zu 120 Windräder wären gemäss Regierungsrat Martin Neukom denkbar. In anderen Kantonen ist man weiter: In Thundorf (TG) planen EKZ ein erstes grosses Windkraftprojekt.

Interview

Mark Gasser

Wie kamen Sie als Zürcher Energieversorger auf Thundorf, um eine Windanlage zu realisieren?

Alfredo Scherngell: Für solche Projekte muss erst ein Eintrag im kantonalen Richtplan bestehen. Der Kanton Thurgau begann bereits im Jahr 2014 mit der Richtplanung für Windenergie. Damals «rutschte» EKZ ins Projekt, als wir in Kontakt mit der Abteilung Energie des Kantons Thurgau kamen, die uns über die Möglichkeit von Windmessungen hier informierten. Der Kanton ersuchte EKZ, die guten Windverhältnisse durch Windmessungen zu belegen. Denn ohne Windmessung will niemand investieren.

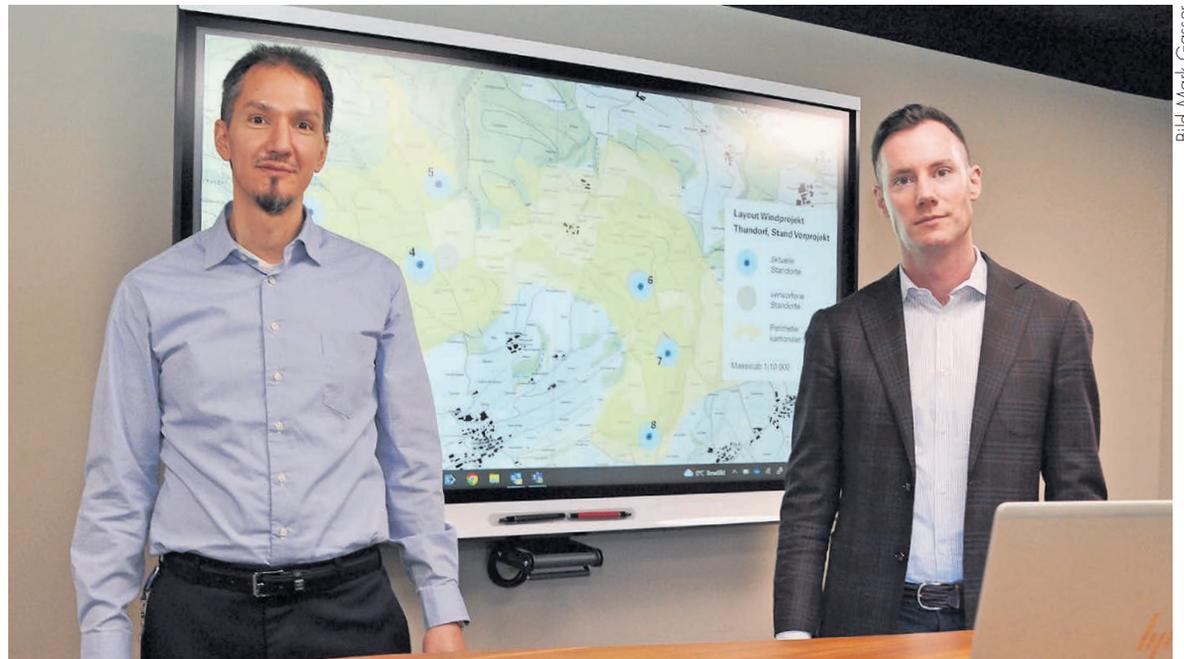
Wie sehen verlässliche Windmessungen aus?

Scherngell: In der Regel verlangt man Windmessungen auf Nabenhöhe. Früher war das kein Problem, da die Anlagen nicht so hoch waren mit bis zu 80 Meter Nabenhöhe. Heute sind sie so hoch, dass man technisch an die Grenze kommt. So mussten wir auf Hundert Meter mit dem Windmessmast messen, konnten die Resultate dann aber auf die projektierte Nabenhöhe hochrechnen. Hinzu kam eine Lidar-Laserstrahlmessung, um die Windgeschwindigkeit in der Höhe zu bestimmen.

ZUR PERSON

Alfredo Scherngell hat Wasserkraftprojekte projektiert und betreut nun seit zwei Jahren das Windkraftprojekt der EKZ in Thundorf. Ihn erstaune «die enorme Energieproduktion mit einer einzigen Anlage bei flächenmässig kleinem Fussabdruck». Einzig die CO₂-Bilanz hinke der Wasserkraft noch etwas hinterher.

Christian Schwarz ist Mediensprecher bei EKZ.



Alfredo Scherngell (links) und Christian Schwarz vor einer Grafik mit den Standorten fürs Windkraftprojekt Thundorf.

Vor rund 10 Jahren machte EKZ etwa im nördlichsten Zürcher Zipfel, auf dem «Kohlfirst» bei Feuerthalen, auch Lidar-Windmessungen. Danach hörte man nichts mehr, auch der Kanton sah hier kein Windpotenzial. Was ist der Grund, dass sich diese Einschätzung nun für dieses und viele weitere Zürcher Gebiete geändert hat?

Scherngell: Die Windgeschwindigkeit bei diesem Hügelzug am Kohlfirst war nicht schlecht und so, dass sich Anlagen lohnen könnten. Aber wie gesagt: Der Kanton Zürich ist noch nicht soweit mit der Richtplanung.

Christian Schwarz: Man hat da noch keine Detailmessungen vorgenommen. Der Kanton ist erst auf Stufe Windpotentialstudie. Allerdings hat sich die Technologie in den letzten Jahren weiterentwickelt. Die Anlagen sind grösser geworden, und man kann andere Erträge erwarten als damals bei den ersten Messungen.

Also waren die damaligen Messungen für die Mülltonne, weil heute das Potenzial anders eingeschätzt wird?

Scherngell: Überhaupt nicht.

Aber Lidar-Messungen sind etwas ungenauer als wenn man zusätzlich einen Windmessmast aufstellt. Erstere werden in der Regel zur Kontrollmessung verwendet.

Wie redet die Bevölkerung bei der Standortauswahl der Turbinen aktuell mit?

Schwarz: Es gibt ein definiertes Richtplangebiet, das der Kanton vorgibt. Innerhalb des Gebiets kann eine Windanlage geplant werden – es gibt da aber geeignetere und wenig geeignete Standorte. Daneben muss man in diesem engen Perimeter aber auch Flora, Fauna und Mensch – Schattenschwurf, Lärm und so weiter – berücksichtigen. Im Falle von Thundorf handelt es sich mehrheitlich um bewaldetes Gebiet. Wir haben in Thundorf verschiedene Informationsveranstaltungen durchgeführt, eine Begleitgruppe berufen, die Feedback rückmeldet, das dann ins Projekt einfließt.

Scherngell: Der Unterschied zum Richtplaneintrag von 2014 ist, dass die Windanlagen grösser geworden sind. Und die lokale Bevölkerung kennt das Gebiet am besten und konnte wichtige Inputs geben. Eine Gegnervereinigung «Lebensquali-

tät Wellenberg» fordert nun aber einen Abstand von 850 Metern zu Gebäuden, in denen sich Menschen dauerhaft oder temporär aufhalten können. Darüber muss nun im Frühling erst abgestimmt werden, daher der Marschhalt und die Aufforderung des Gemeinderats, Optimierungen abzuklären.

Wie stehen Nabenhöhe, Rotor-durchmesser und gewonnene Leistung miteinander in Bezug?

Scherngell: Die Kreisfläche des Rotorblatts steigert die Produktionsmenge im Quadrat – deshalb haben auch Schwachwindanlagen, die in den letzten Jahren entwickelt wurden, grössere Rotor-durchmesser als früher. Mit der Windgeschwindigkeit steigt die Energie, die durch den Wind gewonnen werden kann, gar in dritter Potenz – also exponentiell. Wenn sich z.B. die Windgeschwindigkeit verdoppelt, steigt der Energiegehalt um das Achtfache. Und je höher man geht, desto mehr Wind. Wir sagten uns: Wenn wir hier schon projektieren, dann mit möglichst hohen Anlagen. Und die Technologie schreitet so schnell voran, dass kleinere Anlagen oder Ersatzteile bald gar nicht mehr

verfügbar sind. So müssen wir mit dem projektieren, was dem neuesten Standard entspricht.

Werden die Anlagen also bald noch grösser?

Scherngell: Wir sind der Meinung, dass wir bei einer Länge von 80 Metern pro Rotorblatt langsam an der Grenze angelangt sind. Das Problem ist der Transport: Man muss die 80 Meter-Teile am Stück transportieren – in engen Kurven ist man da irgendwann an der Grenze. In grossen Ebenen wie es sie in Deutschland, Frankreich oder im österreichischen Burgenland gibt, sind grosse Windparks mit 10, 15 Windanlagen möglich. Die Schweiz ist einfach zu dicht besiedelt oder auch zu hügelig. Aber auch kleinere Standorte bringen die nötige Energie.

Aber ist das Windpotenzial mit bis zu 120 Windrädern im Kanton nicht ideologisches Wunschdenken und wird der mögliche Widerstand ausgeblendet?

Scherngell: Auch der Bund korrigierte diese Zahlen 2022 massiv nach oben. Das hat meiner Meinung nach zwei Gründe: Einerseits die Möglichkeit, auch im Wald Anlagen zu realisieren – wie 6 von 8 der geplanten in Thundorf. Zweitens waren bisherigen Angaben zu den Windgeschwindigkeiten im «Windatlas» recht konservativ.

Gibt es Vorgaben zu Mindestabständen und Schattenwurf?

Schwarz: Es gibt keine Mindestabstände, sondern Lärmschutz-

grenzwerte – diese einzuhalten, resultiert in bestimmten Abständen.

Scherngell: Zum Schattenwurf gibt es keine Regelung, wir übernehmen die deutschen Vorgaben. Demnach gilt es, acht Stunden kumulierten Schatten pro Jahr nicht zu übersteigen.

EKZ schreibt, dass das CO₂ für Herstellung und Betrieb des Windrads schon nach wenigen Monaten amortisiert ist. Aber angesichts der Diskussionen um die Entsorgung von Windanlagen scheint das beschönigend. Wie berechnen Sie das?

Scherngell: Berechnungen zur CO₂-Bilanz sind in der Tat schwierig – da macht sich jeder eine eigene Bilanz. Daher haben wir eine eigene Berechnung vorgenommen zu Thundorf: Und da kamen wir statt auf 0,5 auf 1,7 Jahre bis zur Amortisierung: Da ist dann auch Transport, Bau, Betrieb und Abriss dabei. Zum Recycling: Der Grossteil der Anlagen sind rezyklierbar und aus Beton oder Stahl oder gar werthaftem Kupfer. Das einzige, wo man noch keine ideale Lösung hat, sind die Rotorblätter. Die Glasfaser-Verbundstoffe werden heute geschreddert und als Sekundärbaustoff verwendet oder verbrannt. Es gibt aber neue Verfahren, in denen eine Trennung von Glasfaserkunststoff und Bindematerial versucht wird.

Schwarz: Es ist noch eine junge Technologie. Und erst jetzt, wo die ersten aus dem Verkehr gezogen werden, wird es zum Thema, da es bestimmte Mengen braucht,

um neuartige und lohnende Recyclingformen zu entwickeln.

Windenergieanlagen haben aber mit 29 Prozent nur gerade 5 Prozent mehr Zustimmung als Atomkraftanlagen. Ist das nicht ein schlechtes Omen für zukünftige Projekte im Kanton Zürich?

Schwarz: Das Interesse an Energie ist stark angestiegen. Der nächste Winter kommt. Zudem wird die Dekarbonisierung über Elektrizität stattfinden, kurzum: Wir werden mehr Strom benötigen. Hinzu kommt das fehlende Stromabkommen mit der EU. Da tun wir gut daran, in Zukunft auch selber mehr Strom zuzubauen.

«Wir sind der Meinung, dass wir bei einer Länge von 80 Metern pro Rotorblatt langsam an der Grenze angelangt sind.»

Alfredo Scherngell

Projektleiter «Windprojekt Thundorf»

Windanlagen machen genau dann einen Unterschied, wenn man den Strom am meisten braucht und wenig Strom aus Solarenergie produziert wird. Windenergie ist ja zu zwei Dritteln Winterenergie. Das Projekt in Thundorf mit 80 Gwh würde 14 Prozent des gesamten privaten Thurgauer Energieverbrauchs produzieren.

Scherngell: Beim Projekt Thundorf spürten wir, dass das Thema Energiemangellage schon viele Menschen zum Nachdenken brachte. Es ist bewusst geworden, dass Strom nicht einfach da ist, dass er produziert werden muss, dass im Winter wenig Energie da ist – und dass man auch auf inländische Produktion angewiesen ist. Das sind alles Faktoren, die sicher zur Verbesserung des Images der Windenergie beitragen werden – auch im Kanton Zürich. Wichtig ist aber immer, die lokale Bevölkerung in den Prozess einzubinden, und auch die Standortgemeinde finanziell abzugelten.

Wird diese entschädigt?

Schwarz: Die Standortgemeinde Thundorf und die Grundeigentümer werden mit je 2,5% des Umsatzes entschädigt. Für die umliegenden Gemeinden wird ein Fonds eingerichtet, welcher ebenfalls mit 2,5% geöffnet wird. Die

2,5% dürften einem jährlichen Betrag von 100 000 bis 130 000 Franken entsprechen.

Im Kanton Zürich erkannte Regierungsrat Ernst Stocker als EKZ-Verwaltungsratsmitglied, dass mehr innerkantonale Stromproduktion wichtig wäre. EKZ investierte jüngst in Windanlagen in Portugal – aber in Krisen herrscht Isolationismus...

Schwarz: Beides ist wichtig. Die Schweiz ist ja an über 40 Punkten mit ausländischen Stromnetzen verbunden. Wenn Europa genügend Strom hat, ist die Chance grösser, dass wir im Winter Strom importieren können. Daher ist es

auch sinnvoll, im Ausland zu investieren.

Scherngell: Natürlich müssen die politischen Rahmenbedingungen stimmen. Deutschland hat kürzlich beschlossen, dass ein erneuerbares Energieprojekt maximal zwei Jahre bis zur Bewilligung dauern darf. Bei uns dauert das 15, 20 Jahre. Da haben wenige Investoren Interesse.

Bei uns wird Windenergie auch weniger subventioniert ...

Scherngell: Bei uns werden alle Technologien subventioniert. Es gibt jetzt einen Investitionsbeitrag für Windprojekte – 60 Prozent der anrechenbaren Investitionen übernimmt der Bund als Anschubfinanzierung.

Wann wird denn nun das Projekt in Thundorf gebaut?

Scherngell: Das hängt unter anderem von Einsprachen ab. Frühestens in fünf Jahren könnte sie in Betrieb gehen: Für die Baubewilligung mit allen Planungsschritten brauchen wir wohl noch drei Jahre, gebaut ist die Anlage innert zwei Jahren. ■

INFO

Eckpunkte zum EKZ-Windprojekt Thundorf

Jede der acht Windanlagen verfügt nach aktuellem Planungsstand über drei Rotorblätter mit einer Länge von 80 Metern bei einer Masthöhe von 166 Metern. Gesamthöhe: 246 m. Die gesamte Rodungsfläche des Projekts umfasst 5,7 Hektaren bei Kosten von 50 bis 60 Millionen Franken. In Betrieb gehen könnte es frühestens in fünf Jahren. Im Rahmen der laufenden Hauptuntersuchung zur Umweltverträglichkeitsprüfung hat das

Projektteam die Anlagenstandorte angepasst hinsichtlich Schutz von Vögeln und Fledermäusen sowie Schonung ökologisch wertvoller Waldflächen. Über die erforderliche Anpassung der Rahmennutzungsplanung werden Thundorfs Stimmbürger entscheiden. Damit wird aber zugewartet, bis die von einem Teil der Bürger verlangte Abstimmung über eine Ergänzung des Baureglements mit einer Mindestabstandsregel zu den Windanlagen erfolgt ist.

Hier mehr zum Projekt

www.ekz.ch/de/ueber-ekz/unternehmen/engagement/windprojektthundorf/projekt.html



Die Flut an Vorstössen eindämmen

Mit der Annahme der Parlamentarischen Initiative von Gregor Rutz setzt der Nationalrat ein Zeichen: Künftig soll es in Sondersessionen nicht mehr erlaubt sein, neue Vorstösse einzureichen. So könnten Pendenzen abgebaut werden – statt ständig neue aufzutürmen.

Der Nationalrat will etwas gegen die Vorstossflut unternehmen. Denn nicht nur die staatliche Regulierungsdichte nimmt zu – auch die Zahl parlamentarischer Vorstösse nimmt beängstigende Formen an, wenn es nach Nationalrat Gregor Rutz geht. In den Achtzigerjahren wurden rund 680 Vorstösse pro Jahr eingereicht. Mittlerweile hat sich dieser Wert auf rund 2000 Vorstösse pro Jahr verdreifacht – bei gleichbleibender Zahl der Parlamentarier.

Zunahme statt Abbau

Wenn die ordentlichen Sessionen «zum Abbau der Geschäftslast» nicht ausreichen, können die Räte seit 1991 gemäss Parlamentsgesetz Sondersessionen beschliessen. Aus diesem Grund führt der

Nationalrat seit etlicher Zeit jedes Jahr im Mai eine mehrtägige Sondersession durch. Doch das eigentliche Ziel der Sondersession – der Abbau der Geschäftslast – wird regelmässig vereitelt: Auch in Sondersessionen werden mehr neue Vorstösse eingereicht, als alte Geschäfte erledigt werden. Damit führen auch Sondersessionen zu einem weiteren Anstieg der Geschäftslast.

In der Sondersession des Nationalrats vom Mai 2022 wurden rund 56 Geschäfte erledigt, gleichzeitig aber 116 neue Vorstösse eingereicht. Die Pendenzenliste konnte folglich nicht abgebaut werden, sondern ist weiter angewachsen. Rechnet man alle Sondersessionen seit 2016 zusammen, sind 214 Geschäfte an Son-

dersessionen erledigt, aber 953 neue eingereicht worden.

Kosten transparent ausweisen

Daher forderte Nationalrat Gregor Rutz, Präsident der IG Freiheit, dass Sondersessionen künftig einzig dazu verwendet werden dürfen, die Geschäftslast abzubauen. Neue Vorstösse sollen in Sondersessionen nicht mehr eingereicht werden dürfen. So formulierte er es in seiner Parlamentarischen Initiative «Sondersessionen auf ihren Kernzweck zurückführen. Ja zum Abbau der Geschäftslast» (Parl. Iv. 22.433). Der Nationalrat hat diesem Vorstoss nun mit 118:78 Stimmen Folge gegeben. Der Vorstoss muss nun noch vom Ständerat angenommen werden.

In der laufenden Woche kommen zwei weitere Vorstösse aus den Reihen der IG Freiheit zur Behandlung. Die Kosten, welche die Bearbeitung von Vorstössen in der Verwaltung auslösen, sollen künftig transparent ausgewiesen werden. So fordert es Nationalrat Fabio Regazzi, Präsident des Schweizerischen Gewerbeverbands sgV.

Weiter sollen in den Antworten auf Vorstösse auch die geschätzten Folgekosten angegeben werden – ähnlich, wie es die Richtlinien des Bundesrates für die Regulierungsfolgenabschätzung bei Rechtssetzungsvorhaben des Bundes vorsehen. Eine entsprechende Parlamentarische Initiative von Diana Gutjahr wird der Nationalrat nächste Woche behandeln. (ZW)

Anzeige

Wir ziehen um: Ab 01.04.2023 an die Hölzliwisenstrasse 5 in 8604 Volketswil



bachmann printservice gmbh • Hölzliwisenstrasse 5 • 8604 Volketswil • www.bps.zuerich • samuel@bps.zuerich

110 000 Besuche auf KGV-Wahlseite

Die KGV-Kampagne für die Kantonsratswahlen 2023 hat dafür gesorgt, dass mehr KMU-freundliche Kandidierende in den Kantonsrat gewählt wurden.

Bei den Kantonsratswahlen vom 12. Februar wurde die erhoffte bürgerliche Wende verpasst. SVP, FDP und Mitte konnten zwar leicht zulegen und vereinen neu 89 Sitze. Dies reicht jedoch nicht, um eigene Geschäft komfortabel durch den Rat zu bringen. Mit dem Übertritt einer wiedergewählten Kantonsrätin von der glp zur FDP im Nachgang der Wahlen gibt es nun ein Patt zwischen dem bürgerlichen Lager (SVP, FDP, Mitte, EDU) und der sogenannten Klima- und Fortschrittsallianz (glp, EVP, SP, Grüne, AL). Künftig entscheiden Tugenden wie Disziplin, Anwesenheit und Pünktlichkeit über Mehrheiten im Zürcher Parlament.

Die sogenannte «Aufrecht/Freie Liste» hat Zünglein an der Waage gespielt, dass die bürgerlichen Parteien keine Mehrheit erreichten. Die Liste der Bewegung Aufrecht Zürich schaffte die benötigte 5% Hürde in keinem der Wahlkreise und verpasste somit den Einzug in das Parlament. Die dadurch verlorenen Stimmen, welche wohl grösstenteils der SVP abhanden gingen, hätten für 4 Sit-



So sieht die Online-Startseite der KGV-Kampagne aus.

ze gereicht. Der im Vorfeld der Wahlen von den Medien bereits gekürzte Wahlsieger glp konnte am Wahltag nicht reüssieren. Die Grünliberalen bürsteten an Wähleranteil ein und konnten nur dank Pukelsheim-Glück einen zusätzlichen Sitz erobern. In 10 von 18 Wahlkreisen gingen gar Wähleranteile verloren. Da stellt sich die Frage, ob die glp ihren Zenit im Kanton Zürich erreicht hat?

Mehr KMUler gewählt

Im 2023 wurden mehr KMU-freundliche Kandidierende gewählt. 60 gewerbefreundliche Parlamentarierinnen und Parlamentarier werden sich für die Anliegen der KMU im Kantonsrat einsetzen. Im 2019 waren es noch 49 Personen. Die vom KGV unterstützten Kandidaten haben insgesamt 33 Listenplätze gutgemacht.

Insgesamt konnten 7 Sitzgewinne von Gewerbekandidaten verzeichnet werden. Diese Zahlen zeigen, dass die KGV-Kampagne «Streichen, panaschieren, kumulieren» zusätzliche Stimmen brachte.

Die Kampagne des KGV war auf einem 4-Säulen-Prinzip aufgebaut. Dieses umfasste einen Briefversand an alle Mitglieder, ein Newsletter-Mailing zur Mobilisierung in der heissen Wahlkampfphase an alle Mitglieder, sowie Inserate, Kandidatenportraits und Berichte in der «Zürcher Wirtschaft» und eine Online-Kampagne.

Viele Interaktionen

Die Online-Kampagne gliederte sich in einen Imageteil als Vorkampagne «Wir sind das Gewerbe» und eine Hauptkampagne «Streichen, panaschieren, kumulieren». Die Werbung wurde stark

zielgruppenorientiert geschaltet. Die Auswertung zeigt, dass die Kampagne erfreulich stark wahrgenommen wurde. So waren die Klickzahlen klar besser als im 2019, insgesamt besuchten 62 106 verschiedene Nutzer die Kampagnenseite 109 031 Mal. Auch der «Werkzeugkoffer» (Vorlagen für Inserate, Videos, Plakate etc.) welcher den Bezirksgewerbeverbänden (BGV) zur Verfügung gestellt wurde, wurde von mehreren BGV erfolgreich genutzt. Die Online-Kampagne funktionierte gerade

«Mit einem etwas höheren Einsatz von finanziellen Mitteln konnten gegenüber 2019 380 % mehr Nutzer erreicht werden.»

bei Social Media sehr gut. Mit einem etwas höheren Einsatz von finanziellen Mitteln konnten gegenüber 2019 380 % mehr Nutzer erreicht werden.

Fazit: Die KGV-Kampagne hat funktioniert und dafür gesorgt, dass mehr KMU-freundliche Kandidierende in den Kantonsrat gewählt wurden. Gleichzeitig gelang es dem KGV, mit einer modernen Kampagne Interesse für KMU und ihre Bedürfnisse zu wecken. (ZW)

Anzeige

«Das Rafzerfeld wird

Die Sanierung der Ortsdurchfahrt Eglisau verärgert viele Gewerbetreibende und Gewerbetreibende in umliegenden Regionen. Sie befürchten drei Jahre lang noch mehr Stau beim Transitverkehr. Statt dass die lange geplante Umfahrung forciert wird, droht dieser, beim Kanton gar noch weniger Priorität eingeräumt zu werden.

Mark Gasser

Pro Tag durchqueren Eglisau im Schnitt 22 000 Fahrzeuge. Das sind mehr, als sich durch den Gotthardtunnel quälen. Während dreier Jahre soll ab 2026 die Strasse nun umgebaut werden – im Rahmen eines Sanierungsprojekts des Kantons, das auch Verkehrsinseln, Werkleitungen, Fuss- und Fahrradwege sowie die Aufhebung eines Kreisels zugunsten einer (von mehreren) Lichtsignalanlage umfasst. Mit drei Ampeln und der Sperrung einer Fahrbahn soll der Durchgangsverkehr während der Bauarbeiten dosiert werden. Wenn der Kanton die Achse durch Eglisau nämlich saniert, muss zu Stosszeiten der Nord-Süd-Verkehr einen mindestens 20 Kilometer langen Umweg über die neue Rüdlingerbrücke durchs Flaachtal fahren – während dreier Jahre. Vom Rafzerfeld her wären die Lichtsignale so getaktet, dass die Durchfahrtsphasen kürzer würden und daher eine Umfahrung praktisch alternativlos wäre.

Umliegende Gewerbevereine sowie die Gruppierung «Freie Durchfahrt Eglisau» sind not amused. Und das ist stark untertrieben. Einige beklagen sich über «Pflästerli-Politik», andere befürchten «Dauerstau wegen Lichtsignalanlagen» und gefährliche Situationen bei der nicht dafür gedachten Umfahrung – oder alles zusammen.

Urs Remund, Präsident des Bezirksgewerbeverbands Bülach, bezeichnet insbesondere fürs Rafzerfeld die lange Bauzeit als «tödlich». «Da oben gibt es neu ange-

siedeltes Gewerbe – zum Beispiel ein neues Verteillager eines Onlinehändlers. Und die sehr weiträumige Umfahrung ist eine Katastrophe.» Er befürchtet, dass ein Grossteil des umgeleiteten Verkehrs statt über den Kreisel Glattfelden, der nun neu gebaut wird, über Embrach Richtung Kloten fahren wird. «Dort sind die Kapazitäten dafür nicht da.»

Gewerbevereine wehren sich

Der Bezirksgewerbeverband (BGV) hat bei seinen Einwendungen drei Hauptpunkte erwähnt: die Dauer der Baustelle über drei Jahre, die Staffelung der einzelnen Baumassnahmen – gerade die Velowege wären ohnehin nach dem Bau der Umfahrung Eglisau «für die Katz». «Ortskundige meinen, es bräuchte ihn nicht», sagt Remund dazu. Der Kulturlandverlust und gefährliche Situationen im Gewerbegebiet eingangs Eglisau sind weitere Nachteile im Zusam-



menhang mit dem Veloweg – letzteres Argument kam insbesondere vom Gewerbeverein Eglisau. Daher fordert der BGV, den Fokus auf dringlichen kommunalen Sanierungsbedarf von Werkleitungen oder auf die Stützung der Strasse oberhalb der Brücke wegen mangelhafter Statik zu legen. «Solche

Arbeiten könnten vorgezogen werden. Die Baustelle wäre 300 Meter lang, nicht 2 Kilometer», sagt Remund. Das würde auch den Rückstau verringern.

Ein weiterer Kritikpunkt des BGV Bülach: Die Planung basiere

Embrachertal kaum Erwähnung. Besagte Umfahrung würde auch Kiestransporte aus dem Rafzerfeld zu einer noch weiteren Umfahrung über Rüdlingen Richtung Winterthur zwingen, «weil die Strasse über Rorbas dafür nicht ausgelegt ist».

Aus Sicht vieler Eglisauer und Rafzerfelder gäbe es eine Lösung: Die geplante Ortsumfahrung Eglisau müsste vorgezogen werden. Dafür bräuchte es aber eine neue Brücke – und das dauert gemäss Kanton mehr als zehn Jahre. Auch der Gewerbeverein Rafzerfeld fordert in seiner Einwendung zum Vorprojekt eine Umkehr der Bauvorhaben: Anstatt die grosszügigen Sanierungsarbeiten mit der Umgestaltung der Ortsdurchfahrt für 60 Millionen Franken vorzuziehen, wäre aus Gewerbesicht der Fokus auf die dringend benötigte Umfahrung Eglisaus zu legen. Dies würde «die Sanierungsarbeiten er-

«Dringende Sanierungsarbeiten könnten vorgezogen werden. Die Baustelle wäre dann 300 Meter lang, nicht zwei Kilometer.»

Urs Remund

Präsident Bezirksgewerbeverband Bülach

auf einem nicht mehr aktuellen kantonalen Verkehrsmodell. Er berücksichtige zu wenig den intrakommunalen Verkehr sowie jenen aus dem nördlichen Teil des Zürcher Unterlands von und nach dem Rafzerfeld. Ebenso fänden die Auswirkungen in den Gemeinden Flaach bis Rorbas sowie im

faktisch kaltgestellt»



Gibt es durch die vom Kanton geplante Ortsdurchfahrt bald noch mehr Stau in Eglisau? Bilder M. Gasser

und Wann, nicht das Warum der Sanierung: Die Sanierung wurde damals zeitnah und unabhängig von der Umfahrung geplant, was aus heutiger Sicht und mit Blick auf die durch Lichtsignale und Umfahrung verschärfte Verkehrssituation bei der Sanierung kurzfristig erscheint. Und sie ist für viele überladen.

Erschwerend für die Gemeinde Eglisau und das Rafzerfeld kommt hinzu, dass der Kanton nun die Schaffhauserstrasse bei Bülach im Hardwald auf vier Spuren ausbauen wird – die Hauptarbeiten sind ab Mitte August 2023 vorgesehen. Geplante Bauzeit: drei Jahre – also ungefähr bis zum Zeitpunkt der vom Kanton geplanten zweieinhalbjährigen Sanierung der Durchfahrt Eglisau.

Umfahrung vorziehen

In einem dringlichen Postulat, das eine Mehrheit aus SVP, FDP, EVP sowie Die Mitte im Kantonsrat unterstützte, fordert Romaine Rogenmoser (SVP, Bülach) eine Priorisierung der Umfahrung statt

des 60-Millionen-Projekts – viele der Massnahmen würden durch die von langer Hand geplante Umfahrung Eglisau überflüssig.

Der Eglisauer Gemeinderat unterstützt grundsätzlich das Projekt, vor allem die nötigen Sanierungen, auch wenn er einige Optimierungen mit dem Kanton anstrebt. Die Leitungen und der Belag unter der Kantonsstrasse sowie die des Brückenkoffers seien «dringend sanierungsbedürftig». Erst kürzlich barst eine Wasserleitung an der Schaffhauserstrasse, so Gemeindepräsident Roland Ruckstuhl in der Facebook-Gruppe «Freie Durchfahrt Eglisau».

Das Flickern einer gebohrten Leitung ziehe allerdings keine «Megabaustelle» nach sich, konstatierte der Kantonsrat Matthias Hauser (SVP) – und äusserte die Befürchtung, dass das 300-Millionen-Umfahrungsprojekt inklusive neuer Brücke im Kanton keine Mehrheiten finden werde, wenn erst einmal die Durchfahrt Eglisau verkehrsberuhigt und saniert sei.

heblich erleichtern und die kostspielige Überlastung der Nebenstrassen verhindern. Damit wären auch die Ampelanlagen und die Tempo-30-Zone unnötig», schreibt Präsident Fritz Hauenstein. Weiter fordert der Verein, dass sich der Kanton nur «aufs Nötigste» wie die Belags- und Werkleitungssanierungen konzentriere, um die Bauzeit zu verkürzen und die Stausituation nicht noch weiter zu verschärfen. Das ganze Rafzerfeld werde für drei Jahre «faktisch kaltgestellt». Die geplante 20 Kilometer lange Baustellenumfahrung sei «schlicht und einfach unzumutbar» – für den Gewerbe- wie für den Individualverkehr. Und für die betroffenen Gemeinden rund um den Irchel sowieso.

Kaum verwunderlich, dass im Rahmen der Auflage des Vorprojekts über 1200 Privatpersonen, Gemeinden, Firmen, Parteien und Organisationen rund 150 Einwen-

dungen auf der Gemeinde Eglisau platziert haben. Der Kanton wird nun die Einwendungen und Anregungen prüfen. Erst auf Januar 2024 ist die Ausschreibung geplant, worauf viele Einsprachen folgen dürften.

Ein Blick zurück

Seit den 1970er-Jahren diskutiert und debattiert Eglisau wegen einer Umfahrung. So kam bereits 1988 ein Projekt «Umfahrung Eglisau» zur Verkehrsentslastung von Eglisau in den kantonalen Verkehrsrichtplan. Erstmals kam dann 2010 die Sanierung der Ortsdurchfahrt aufs Tapet: Dringender Sanierungsbedarf von Brücke, Strasse und Werkleitungen wurde festgestellt. Kanton und Gemeinde waren sich einig: Die Sanierung sollte genutzt werden, um die Verkehrs- und Gefahrensituation in Eglisau zu verbessern. Der heutige Streitpunkt aber ist eher das Wie

Der Veloweg soll am südlichen Ende von Eglisau entlang der Hauptstrasse (im Bild rechts) geführt werden – statt wie bisher übers Land.



Der Umleitungsverkehr soll ab 2026 über die derzeit im Neubau befindliche Rüdlinger Brücke (links) führen).



The logo for 'faigle' is written in a white, lowercase, sans-serif font. It is positioned in the upper right corner of a dark blue background. The background features a large, light blue, abstract shape that resembles a stylized 'V' or a mountain peak, extending from the top center towards the bottom right.

WIR BEGLEITEN SIE MIT DIGITALEN BUSINESS LÖSUNGEN PROFESSIONELL IN DIE ZUKUNFT

Optimieren Sie die Prozesse und die Effizienz Ihres Unternehmens.
Als führendes Schweizer Unternehmen unterstützen wir Sie rund um
Prozess- und Dokumentenmanagement sowie Print- und Scan-Lösungen.

[faigle.ch](https://www.faigle.ch)

Arbeitgeberpräsident zu Gast

Ortstermin: Nach einem turbulenten vergangenen Vereinsjahr durfte der Gewerbeverein Hombrechtikon wieder viele Mitglieder und Gäste an der Jahresversammlung empfangen. Mit neuen Statuten startete der Verein ins Jahr – und mit einem Gastreferat durch Arbeitgeberpräsident Valentin Vogt.

Am 10. Februar 2023 konnte die Jahresversammlung des Gewerbevereins wieder im gewohnten Rahmen im Gemeindesaal durchgeführt werden. Gestärkt durch den von Lehmann's Hombi Metzger offerierten Apéro und das aus der Vereinskasse gespendete Nachtesen der Metzgerei Odermatt, welches das Frauenturnen Hombrechtikon servierte, erfreuliche 82 Mitglieder und Gäste an der Versammlung teil.

Präsidium rotiert jährlich

Da der Verein keinen Präsidenten finden konnte, wurden an der letztjährigen Versammlung die Statuten angepasst. Der Vorstand muss neu aus mindestens drei Mitgliedern bestehen, er konstituiert sich selbst und wählt jeweils für ein Jahr ein Mitglied fürs Präsidium. Die erste Amtsperiode übernahm Daniel Müller, zuständig für das Mitgliederwesen, und führte kurz und bündig durch die Versammlung. Zum Start der Versammlung begrüßte er Marianne Zambotti-Hauser, Präsidentin Gewerbeverband Bezirk Meilen, Werner Scherrer, Präsident KMU- und Gewerbeverband Zürich, Valentin Vogt, Präsident Schweiz. Arbeitgeberverband sowie den Gemeindepräsidenten Rainer Odermatt und die Ehrenmitglieder.

Den Abend eröffnete Valentin Vogt mit einer spannenden Rede



Vorne von links: Marianne Zambotti-Hauser, Daniel Müller, Valentin Vogt.
Hinten von links: Rainer Odermatt, Werner Scherrer.

Bild Foto Hauenstein

über seine Tätigkeit als Präsident des schweizerischen Arbeitgeberverbandes. Zudem zeigte er auf, warum so viele Menschen im Arbeitsmarkt fehlen und dass sich

dieser Trend als Folge vieler Pensionierungen in den kommenden Jahren weiter verstärken werde. Der Strommangel wurde thematisiert sowie das herausfordernde

politische Umfeld, mit dem wir konfrontiert sind.

Die Mitglieder haben darüber abgestimmt, dass der Tag der offenen Tür im Mai 2025 mit dem bereits bestehenden Konzept, welches ursprünglich für die Hombi 2020 erarbeitet worden war, durchgeführt wird. Nun gilt es noch, Mitglieder fürs OK zu gewinnen. Die Bevölkerung wird frühzeitig informiert.

Daniel Müller berichtete im Jahresbericht über die durchgeführten Events. So zum Beispiel über den Grillabend im Gwächshuus, Feldbach, den Herbstanlass mit Besichtigung vom Weiler Schirmensee sowie Verköstigung und Führung durch Gut Rosenberg und einen Gwärbler-Znüni beim Demeterhof Hombrechtikon.

Erfreulicherweise bleiben alle Vorstandmitglieder dem Gewerbeverein treu. Der Vorstand 2023 setzt sich somit wie folgt zusammen: Cornelia Messmer, Messmer Holzbau GmbH, (Kassierin, bisher), Sibylle Wolff, Malergeschäft Wolff GmbH (Aktuarin, bisher), Daniel Müller, ELMER Maschinen + Geräte GmbH (Mitgliederwesen, bisher), Alex Hauenstein, Foto Hauenstein AG (Detaillisten, bisher) sowie Hanspeter Schmid, tuck-tuck Catering, (welcher neu das Ressort Events übernimmt, bisher).

Anzeige



Trainings mit Wirkung!

Ihr Sparringpartner für Personal- und Organisationsentwicklungsthemen.



**kv business school
zürich**

mein bildungspartner.

Leistung und Kultur zeitgleich steigern

Leistungssteigerndes Leadership: Positives Führen setzt den Fokus auf den Stärken, den Kompetenzen, der Diversität, den Erfolgen und ist damit nachweislich erfolgreicher als die klassische, an Mängeln ausgerichtete Führung.

Stefan Iten

In den meisten Unternehmen gibt es ein Leitbild mit Unternehmenswerten. Die Werte werden aber nicht gelebt; zumindest hört man es so in den Gängen. Den Vorgesetzten getraut sich das ja niemand zu sagen. Immer wieder gibt es aber Versuche, die Kultur im Unternehmen weiterzuentwickeln. Eine Kultur lässt sich aber nicht einfach isoliert und zielgerichtet entwickeln - sie ist der Schatten der Zustände im Unternehmen.

Fast alle von uns sind von klein auf darauf konditioniert worden, Probleme zu sehen, Gefahren zu wittern, Fehler zu erkennen und diese zu optimieren. Aktuelle Studien zeigen: wenn der Fokus aufs Positive gelegt wird – und zwar nicht ausschliesslich, sondern überwiegend - steigert sich die Leistung automatisch. Es wird also auch nicht per Dekret das Diskutieren von Problemen verboten. Aber die Aufmerksamkeit wird auf positive Praktiken gerichtet. Auf den Ausbau dessen, was bereits gut läuft und was wirklich funktioniert. Dann verbessert sich die Performance im Team und in der Organisation enorm und zwar deutlich mehr als mit herkömmlichen Führungsmethoden. Positive Leadership bedeutet also sicher nicht, konstant mit einem breiten Lächeln unterwegs zu sein und über alles hinweg zu sehen. Es ist mehr der Fokuswechsel, der die Veränderung bringt.

Wenn ich nun als Führungsperson etwas dazu beitragen möchte, dass die Menschen unter meinem Leadership ihre Leistung steigern und sich parallel dazu die Firmenkultur positiv verändert, bietet Positive Leadership ein enormes Potenzial! Schwächen ausmerzen, Defizite angehen, Macken verbessern, Reglemente und Checklisten erstellen - diese immer noch vorherrschende Ansätze, den man so oder ähnlich auch



Positives Führen setzt den Fokus mehr auf Stärken. Bild stock.adobe.com/Kateryna

heute noch von Personalverantwortlichen und Führungskräfte hört, ist falsch und sogar brandgefährlich.

Positives Führen setzt den Fokus mehr auf den Stärken, den Kompetenzen, der Diversität, den Erfolgen und ist damit nachweislich erfolgreicher als die klassische, an Mängeln ausgerichtete Führung. Nein, Positive Leadership ist definitiv keine Kuschelveranstaltung und keine Selbsthilfegruppe. Positives Führen ist ein Ansatz, welcher auf wissenschaftlichem Fundament Lust an und Leistung in der Arbeit zusammenbringen will und ergänzt dementsprechend klassische Führungsansätze.

Positive Leadership basiert auf alltagsnahen und praktischen Empfehlungen und bietet für Einzelne, Teams und Organisationen ein enormes Zukunftspotential. Menschen werden meist von einer Marke, vom publizierten Image eines Unternehmens angezogen. Sie bleiben dann wegen der Aufgaben und wenn sie die Unternehmen wieder verlassen, dann meistens auf Grund der Führung bzw. dessen Verhalten. Die Mitarbeitenden, welche von Positive Leaders geführt werden, sind durchwegs motivierter, sind weniger krank und durch die geringere

Stressbelastung reduziert sich auch deren Burnout-Risiko massiv. Es handelt sich hier also viel mehr um eine Kultur, in der positiv agiert wird und dem Mitarbeitenden eigenes Handeln ermöglicht. Das Ziel dahinter ist klar. Zufriedene Mitarbeitende sind produktiver, bringen bessere Leistung und sind daher für das Unternehmen insgesamt wertvoller. Und agieren als Unternehmer:innen im Unternehmen.

Wie funktioniert das konkret?

Das PERMA-Modell, von Martin Seligman, dem Gründervater der Positiven Psychologie, definiert einen Denk- Führungs- und Handlungsrahmen, welcher die Stärkenentfaltung und das Aufblühen von Menschen ermöglicht. Das Modell basiert auf der Hypothese, dass wahres Wohlbefinden auf fünf Säulen beruht. Positive Emotionen – Engagement – Verbunden sein mit anderen – Sinn erleben und Erfolgserlebnisse.

Stärkenorientierung: Die Fokussierung auf die Stärken im System.

Empowerment: Bekräftigung der Mitarbeitenden, ihre eigenen Stärken und Entwicklungspotential zu erkundigen.



Stefan Iten
ist Inspiration
Leader & Berater
Firmenkunden
bei KV Business
School Zürich

Flow: Balance zwischen den eigenen Fähigkeiten und den Anforderungen an sich selbst.

Vision: Mit Geschick und Begeisterung die Unternehmensvision verfolgen.

Zukünftige Positive Leader sind gut damit beraten, sich ein «Tool» zur Unterstützung ihrer ergänzenden Führungskompetenzen zu holen. Denn eines ist ganz wichtig: das Potenzial ist enorm, aber die Belohnung bekommt man als Unternehmen nur durch Konstanz. Auch wenn positive Praktiken zum Teil einfach anzuwenden sind, geht positive Führung als Haltung tief und braucht Zeit, bis sie verankert ist. Mit ihr wird ein Fundament gebaut, das in guten Zeiten wurzelt, aber auch in schweren Zeiten und Krisen Stand hält. Der Weg lohnt sich, auch wenn es keine Abkürzung gibt.

INFO

Training mit Wirkung bei der KVBSZ

Die KV Business School Zürich begleitet Organisationen in Personal- und Organisationsentwicklungsthemen. Mehr Informationen finden Sie unter folgenden Links:

Allgemeines zur KVBSZ

kv-business-school.ch



Mehr zu Positive Leadership

www.kv-business-school.ch/business/arbeitsklima



Der sogenannte Königsweg? Bildung mit Hand und Fuss

KOLUMNE
LUDWIG HASLER

Nun war es wieder soweit. Anfang Monat traten 8500 Schülerinnen und Schüler zur Gymiprüfung des Kantons Zürich an. Hunderte von ihnen hatten seit Monaten kaum noch anderes im Kopf. Ihre Eltern erst recht nicht. Sie büffelten mit ihren Kindern, finanzierten teure Lerntrainings, vielleicht auch ein paar Packungen Ritalin oder andere Hirndopings. Über die Hälfte der Kinder wird beim Test durchfallen. Und bei denen, die bestehen, bleibt in manchen Fällen suspekt, ob sie wirklich geschaffen sind für ein jahrelanges Leben in Lernen und Theorie. Doch kurioserweise gilt diese Prüfung weiter als Scheideweg fürs Leben. Hier gabeln sich angeblich die Lebensläufe – in den «Königsweg» zum Studieren oder auf den Pfad der Berufslehre. Kurios, weil die Bildung längst kreuz und quer läuft; der gelernte Automatiker kann später



Philosoph, Physiker, Autor
lhasler@duebinet.ch

immer noch an der ETH in Informatik doktorieren. Kurios, weil die Berufswelt längst aufgemischt ist: Studierende sind kaum noch akademisch drauf, sie praktizieren irgend etwas Spezielles, Kulturmanagement oder so. Während gelernte Informatiker bald theoriefester sind als Literatursoziologinnen.

Wenn aber so dem «Lehrling» jede Zukunft offen steht, dann spricht vieles dafür, mit einer Lehre zu beginnen. Denn Berufsschüler lernen nicht bloss was anderes als Gymnasiasten – sie leben anders. Ihre Bildung hat Hand und Fuss. Sie tun was. Machen sich nützlich. Werden gebraucht. Fallen nicht so rasch in Sinnkrisen. Sie haben einen existenziellen Standortvorteil. Im Vergleich wirken die Kollegen am Gymi reichlich hors sol. Lernen und lernen (oder auch nicht), ganz ohne Praxisspur, ohne Einbettung in gesellschaftliche Nützlichkeit, abhängig von den Eltern, häufig ohne geklärte Berufsperspektive, viele haben noch bei der Matur keine Ahnung, wozu sie all diese Dinge gelernt haben. Das Gymnasium, für viele eine Art Aufschub des Erwachsenwerdens.

Während Berufsschüler früh Fuss fassen, Akteure ihres Lebens sind, Geld verdienen, selbstständig durchs Leben ziehen. Weil sie früh Erfahrungen machen mit der Wirklichkeit. Vor allem die Erfahrung, dass es auf sie ankommt. Erfahrung macht nur, wer etwas tut. Ist kein Zuckerschlecken. Erfahrungen sind praktische Lektionen, die können auch zusammenstauen. Doch ohne sie bleiben wir lebenslang dieselben Trottel – egal, wieviel Wissen wir in unseren Hirnschalen ablagern. Es gibt ja diese Supergescheiten, die laufen herum wie wandelnde Lexika – und haben doch eine weiche Birne, sobald sie sich praktisch bewähren müssen. Wenn Berufsschüler mal versagen, passiert etwas – nicht nur eine schlechte Note. Sie merken früh: Es kommt auf sie an, etwa, ob die Energiewende vorankommt. An ihren Werken sollt ihr sie erkennen, sagt die Bibel. Richtig. Der Mensch bildet sich über sein Werk. Bodenleger, stolz auf ihren Parkettboden, gewinnen ihr Selbstbewusstsein, die Arbeit holt das Beste aus ihnen heraus: Charakter, Tatkraft, Verantwortung. So wird Berufsbildung zur Menschenformung.

Zürich hat die besten Brückenbauer

Die Gewerbliche Berufsschule Wetzikon bei den Lernenden und die ZHAW Winterthur bei den Profis waren beim 3. Nationalen Brückenbau-Wettbewerb siegreich.

36 Teams mit 92 Lernenden und Studierenden FH aus allen drei Landesteilen präsentierten am 3. Nationalen Brückenbau-Wettbewerb des Schweizerischen Verbands der Strassen- und Verkehrsfachleute (VSS) im Kongresshaus in Biel ihre Konstruktionen. Die Studierenden und Lernenden der Berufe Zeichner/in und Zimmerleute durften für ihre Brückenmodelle ausschliesslich Glacestäbchen und Leim verwenden. Höhepunkt war der Bruchtest auf dem Prüfstand, mit dem die effektivste Brücke gekürt wurde. Bei den Studierenden siegte – wie schon im Vorjahr – das Team der ZHAW Winterthur, diesmal mit einem neuen Rekord: Ihre rund 1 Kilogramm leichte Konstruktion trug



Den Durchblick hatte beim Brückenbau-Wettbewerb das ZHAW-Team. Bild PD

eine Last von 1060 kg und brachte ihnen einen Siegercheck von 1000 Franken ein. Den Titel bei den Lernenden sicherte sich das Team der Gewerblichen Berufsschule Wetzikon, deren Brücke 773 Kilogramm aushielt.

Eine Schachtel Glacestäbchen, eine Tube Leim sowie Kreativität und Intuition: Mehr brauchte es nicht, um am nationalen Brückenbau-Wettbewerb der Schweiz teilzunehmen. Dementsprechend gross war das Interesse der Be-

rufsschulen aus den drei Sprachregionen. Die 64 teilnehmenden Lernenden der Berufe Zeichner/in aus den Fachrichtungen Ingenieurbau, Geomatik, Architektur, Landschaftsarchitektur oder Raumplanung sowie Zimmerleute konstruierten ihre Brückenmodelle in ihrer Freizeit und investierten dafür bis zu 100 Stunden.

Die Präsentation der Brückenmodelle im Kongresshaus in Biel zeigte die ganze Bandbreite der Kreativität der Lernenden und Studierenden: Von elegant und leicht bis massiv und schwer, inspiriert von klassischen Formen oder einfach der freien Fantasie entsprungen, minutiös bis ins letzte Detail ausgearbeitet oder eher improvisiert.

Höhepunkt der Veranstaltung war der Belastbarkeitstest, mit dem die effektivste Brücke gekürt wurde. Erst knisternd, dann krachend und mit viel Beifall der Zuschauer brechen die Brückenmodelle auf dem Prüfstand. (ZW)

Kritische Start- und Wachstumsphase

Die Schweizer Wirtschaft verzeichnet pro Jahr rund 50 000 Firmengründungen. Leider überleben längst nicht alle Jungunternehmen das erste Jahr. Und diejenigen, die gut starten, stolpern teilweise später über ihr eigenes Wachstum. Wer die Risiken kennt, kann sie besser steuern.

Christian Nussbaumer

Die bedeutendsten Stolperfallen für ein neu gegründetes Unternehmen sind meist finanzieller Natur. Dass die Einnahmen in der Startphase geringer sind als die Ausgaben, ist zuerst einmal normal. Je nach Geschäftsfeld braucht es eine Aufbauphase, bis die Kunden und die Einnahmen in ausreichendem Umfang kommen, um die Ausgaben zu decken. Leider kommt es bei vielen Neugründungen schon gar nicht so weit. Das Geschäft kommt schlicht nicht zum Fliegen. Gründe kann das viele haben. Im dümmsten Fall mangelt es an der ernsthaften Auseinandersetzung mit der eigenen Geschäftsidee und dem dafür vorhandenen Markt (siehe Textbox).

Geldfluss im Auge behalten

Aber nehmen wir an, das erste Geschäftsjahr läuft passabel oder sogar gut an. Oft straucheln Unternehmen dann am Problem der Liquidität. Salopp ausgedrückt: Sie hätten das Geld im Prinzip verdient, aber es ist nicht verfügbar, weil sie zum Beispiel mit der Rechnungsstellung im Verzug sind oder es in einem längerfristigen Projekt versäumt haben, mit dem Kunden eine Akontozahlung



Oft sind die Einschätzungen auf der Einnahmenseite zu «rosig».

zu vereinbaren. Deshalb ist es entscheidend, die Einnahmen und die Ausgaben vorausschauend zu überblicken. Dafür reicht eine Excel-Tabelle, in der man den Geldfluss für die kommenden drei, sechs, zwölf Monate auflistet. Auf der einen Seite setzt man die kommenden Ausgaben und ihr Fälligkeitsdatum ein. Wichtig ist, dass man neben den offenkundigen Posten wie Miete, Löhne oder Geschäftsfahrzeuge auch Forderungen für Steuern, Mehrwertsteuern, AHV, Pensionskasse usw. einsetzt. Sie fallen nur quartalsweise, halbjährlich oder jährlich an, stellen aber oft erhebliche Summen dar. Auf der anderen Seite dieser

Excel-Tabelle setzt man die geschätzten Einnahmen in einem bestimmten Zeitraum ein. Die Differenz zeigt, wie es um die flüssigen Mittel zu einem bestimmten Zeitpunkt steht und wo allenfalls ein Engpass droht. Die Praxis zeigt, dass solche Liquiditätspläne oft zu rosig ausgestellt werden. Nehmen Sie eine kritische, nicht zu verwechseln mit einer negativen, Grundhaltung bei der Ausarbeitung der Finanzplanung ein. Sollte sich dabei abzeichnen, dass das Jungunternehmen überhaupt keine Aussichten auf Erfolg hat, verschafft einem der Liquiditätsplan die Klarsicht, um die Reißleine zu ziehen, bevor sich noch mehr Schulden anhäufen.

Wachstum bewältigen

Manchmal kommt der Erfolg schrittweise, manchmal schubweise. Die Fragen, mit denen man sich befassen muss, sind die gleichen: Wie können wir das Wachstum bestmöglich organisieren und bewältigen – personell, organisatorisch, räumlich, finanziell? Dies ist einerseits aus der Kundenperspektive zu beurteilen, denn hier müssen Prozesse, Preis und Qualität stimmen. Andererseits stehen für das Unternehmen selber Effizienz und Rentabilität im Zentrum. Es gilt also, die Organisation und Prozesse im Unternehmen auf die Wachstumssituation auszurichten und bestmöglich zu ver-



Christian Nussbaumer ist Präsident des Schweiz. Treuhänderverbands Treuhand|Suisse, Sektion Zürich

knüpfen. Nur ein banales Beispiel: Oft wird versäumt, wesentliche Abläufe oder Projekte verbindlich zu dokumentieren. Das verursacht Unklarheiten, Ineffizienz und Qualitätsprobleme.

Führungsstruktur anpassen

Flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege gehören zu den Stärken der KMU. Die Gründerin entscheidet über alles und arbeitet in der Regel selber an der Front mit. Alle im Betrieb wissen, was läuft und was sie zu tun haben. Bis zu einer gewissen Grösse funktioniert diese Konstellation bestens. Aber wenn das Unternehmen auf 10, 15 oder 20 Mitarbeitende anwächst, kommt der Punkt, wo sich die Führungsstruktur entwickeln muss. Dies bedeutet etwa, die Führungsverantwortung aufzuteilen. Erfahrungsgemäss liegt hier ein Knackpunkt.

Kostenentwicklung planen

Was für die Startphase gilt, ist für Wachstumsphasen mindestens so wichtig: die Finanz- und Liquiditätsplanung. Sinnvollerweise spiegeln sich darin die strategischen Eckpunkte: Wie sehen die Wachstumsziele aus, welche Ressourcen (finanziell, personell, räumlich) braucht es und in welchem Zeitraum oder welchen Etappen findet dieses Wachstum statt? Damit hat man eine verbindliche Basis, um in der anschliessenden Umsetzung die Entwicklung kontinuierlich zu beobachten und mit den Zielwerten abzugleichen. Eine realistische und zeitnahe Kontrolle der finanziellen Entwicklung ist entscheidend, um das Heft in der Hand zu behalten und steuernd einzugreifen.

Ins Fundament investieren: Der Businessplan

Viele Jungunternehmen überleben das erste Jahr nicht, weil sie die Grundlagenarbeit vernachlässigt haben. Da ist einmal das Geschäftsmodell: Wie genau sieht die Geschäftsidee aus; wie soll sie im Detail umgesetzt werden; wer und wo sind die potenziellen Kunden, die Mitbewerber und allfällige Partner, mit denen man zusammenarbeiten kann? Und dann braucht es einen Finanzplan. Wie soll das finanziell funktionieren – in der Gründungsphase, in der Startphase

und bis irgendwann die angepeilte Reiseflughöhe erreicht ist? Die Antworten auf diese grundlegenden Fragen trägt man in einem Businessplan zusammen. Dieses Dokument kann zwei Blatt Papier umfassen oder 300 Seiten lang sein. Das hängt davon ab, wie komplex ein Vorhaben ist und ob man auf finanzielle Unterstützung von Banken oder Investoren angewiesen ist – die man mit einem nachvollziehbaren Businessplan für sich gewinnen muss. ■

Stockwerkeigentümer bezahlt nicht

Ein Stockwerkeigentümer ist durch diverse Kosten, etwa die Heizkosten, mit den anderen Stockwerkeigentümern verbunden. Was passiert jedoch, falls ein einzelner Stockwerkeigentümer seine Kosten nicht begleicht? Muss die Stockwerkeigentümergeinschaft nun mühsam jede Rechnung mittels einer Betreuung einfordern?

Hans Egloff

Jeder Stockwerkeigentümer ist durch diverse Berührungspunkte mit der Stockwerkeigentümergeinschaft verbunden. Den wohl wichtigsten Punkt hierbei stellen die gemeinsamen Kosten dar. Darunter fallen beispielsweise Heizungs- und Betriebskosten aber auch Stromkosten des Allgemeinverbrauches sowie Hauswartung und Verwaltungskosten. Diese Kosten werden alljährlich ausgewiesen und auf die einzelnen Stockwerkeigentümer umgelegt. Grundsätzlich erfolgt dies über Wertquoten. Gestützt auf entsprechende Beschlüsse kann jede Gemeinschaft aber auch andere, objektive Verteilungsschlüssel festlegen, etwa die Quadratmeter.

Ein Eigentümer bezahlt nicht

In den Stockwerkeigentümerschaften wird in der Regel jährlich ein Budget beschlossen und Budgetzahlungen für das laufende Jahr vereinbart. Am Ende des Jahres werden, aufgrund der effektiven Kosten, dem einzelnen Stockwerkeigentümer die resultierenden Differenzen bezüglich seiner bereits geleisteten Zahlungen entweder in Rechnung gestellt oder zurückerstattet. In der Praxis kommt es jedoch vor, dass ein einzelner Eigentümer nicht gewillt ist seine Zahlung zu leisten, weil er sich beispielsweise gerade in einer prekären finanziellen Lage befindet oder weil er mit den ausgewiesenen Kosten nicht einverstanden ist und sich deshalb weigert, diese zu begleichen. Das letzte widerspricht aber diametral dem Grundsatz des Stockwerkeigentums, welches auf



Wenn Stockwerkeigentümer nicht bezahlen, gibt es verschiedene Lösungen.

Mehrheitsbeschlüssen aufgebaut ist.

Weigert sich ein Stockwerkeigentümer seine Zahlung zu leisten, so stellt sich für die Gemeinschaft die Frage, wie zu verfahren ist. Für die Stockwerkeigentümerschaft bedeutet dies nicht selten, dass die Gemeinschaft erst einmal den entsprechenden Betrag begleicht und anschliessend mit dem fraglichen Eigentümer den Weg zur Rückforderung suchen muss.

Als letzte Möglichkeit sind offene Forderungen auf dem Weg der Betreuung einzufordern. Geht man davon aus, dass die Wohnung einer natürlichen Person gehört, so ist es grundsätzlich der Weg der Pfändung.

Besondere Regelungen

Das Gesetz sieht zudem für die oben erwähnten Schwierigkeiten zwei spezielle Sicherungsinstrumente vor, nämlich zum einen das Retentionsrecht und zum anderen das gesetzliche Pfandrecht. Laut Art. 712k Zivilgesetzbuch (ZGB) steht der Gemeinschaft für diejenigen Beitragsforderungen welche auf die letzten drei Jahre entfallen, ein Retentionsrecht zu. Dieses umfasst die beweglichen Sachen welche sich in den Räumen

des fraglichen Stockwerkeigentümers befinden, also sämtliche Einrichtungen und Benutzungsgegenstände. Es ermöglicht danach die Betreuung auf Pfandverwertung auf der Grundlage des sogenannten Retentionsverzeichnisses.

Gemäss Art. 712i Abs. 1 ZGB hat die Gemeinschaft zudem für die auf die letzten drei vergangenen Jahre entfallenen Beitragsforderungen auch den Anspruch auf Errichtung eines Pfandrechtes am Anteil dieses Eigentümers. Hingegen besteht keinerlei Sicherheit für Beitragsforderungen für das laufende Geschäftsjahr sowie für Forderungen, welche länger als drei Jahre zurückliegen.

Das gesetzliche Pfandrecht

Anerkennt der Schuldner die Forderung nicht, so hat der Richter am Ort der Liegenschaft die Beitragsforderung festzustellen. Für die vorläufige Eintragung des Pfandrechtes im Grundbuch genügt die Glaubhaftmachung des Anspruchs. Für diesen ist, etwa mit dem Protokoll der Stockwerkeigentümersammlung über die Genehmigung der Vorschüsse, Kostenverteilung oder Rechnung sowie einem Auszug des Gemein-

schaftskontos Genüge getan. Für die definitive Eintragung des Pfandrechtes muss jedoch der volle Beweis erbracht werden. Hierfür sind, neben den bereits erwähnten Unterlagen, auch weitere massgebende Einzelheiten und formelle Erfordernisse dazuzulegen.

Der Rang des Pfandrechtes bestimmt sich grundsätzlich nach dem Zeitpunkt des Eintrags. Anders als beim Bauhandwerkerpfandrecht geniesst das Gemeinschaftspfandrecht kein Rangprivileg sowie kein Verwertungsvorrecht.

Pfandverwertung

Nach der definitiven Eintragung kann durch erfolgreiches Vorantreiben der Betreuung auf Pfandverwertung die zwangsweise Veräusserung der Einheit erreicht werden. Das Betreibungsamt teilt sodann dem Schuldner und Dritten den Eingang des Verwertungsbegehrens mit und erlässt, falls nicht schon geschehen, die Verfügungsbeschränkung. Danach ordnet das Betreibungsamt die Schätzung des fraglichen Objektes an. Das Ergebnis dieser Schätzung wird den Beteiligten schriftlich zugestellt.

Die Schätzung wird anschliessend publiziert. Gläubiger, welche eine mit diesem Grundpfand gesicherte Forderung haben, müssen diese innerhalb von 20 Tagen dem Betreibungsamt einreichen. Anschliessend erstellt das Betreibungsamt das Lastenverzeichnis und die Steigerungsbedingungen.

Das Grundstück wird im Rahmen einer öffentlichen Versteigerung dem Höchstbietenden zugeschlagen und das Betreibungsamt erstellt unter Berücksichtigung der Kosten eine Schlussabrechnung. Da die Gläubiger absteigend ihres Ranges befriedigt werden, besteht für die Gemeinschaft doch auch die Gefahr – etwa bei vorrangigen, sehr hohen Hypotheken – dass ihre Forderungen nicht vollumfänglich befriedigt werden können.



Hans Egloff
Rechtsanwalt bei
BEELEGAL
Bösiger, Engel,
Egloff.
www.beelegal.ch

Weltfrauentag ja – aber richtig!

Am 8. März war es wieder mal soweit: Der Weltfrauentag brachte die Frauen auf die Strasse, damit sie auf ihre Benachteiligung laut hinweisen konnten. Das macht zu 100 % Sinn – in Thailand, Indonesien oder in Afghanistans Hauptstadt Kabul. Dort hatten 20 Frauen gar den (Todes-)Mut, für ihre Rechte und gegen die radikalen Taliban zu demonstrieren. Frauen sind dort seit 2021 aus dem öffentlichen Leben verbannt und von den Universitäten ausgeschlossen. Genau zu diesem Zwecke wurde der internationale Frauentag 1911 gegründet – für das Einfordern von Gleichberechtigung. Auch in Zürich sind die Frauen auf die Strasse gegangen. Auf Tele Züri meinte eine junge Frau, keine 18 Jahre alt, sie sei wütend, als junge Frau überall diskriminiert zu werden, Insbesondere beim Lohn sei dies krass der Fall. Da staunt der Laie und wundert sich der Fachmann. Fakt ist: Es gibt eine gewisse Ungleichheit beim Lohn. Männer verdienen 11,5 Prozent mehr als Frauen. Von diesen lassen sich laut Bundesamt für Statistik (Bfs) aber mehr als die Hälfte erklären. Bei 5 % ist die Erklärung schwierig. Denn zu schnell werden Birnen mit Äpfeln verglichen. So wird beispielsweise die Berufserfahrung nicht

DER WADENBEISSER



mitgezählt. Die ist aber relevant im Berufsleben. Selbst die damalige Justizministerin Simonetta Sommaruga kam zum Schluss, dass die Lohnunterschiede kaum auf Diskriminierung zurückzuführen sind. Diskriminiert in der Schweiz werden die Männer. Sie machen einfach kein Aufhebens drum, weil Männer keinen Schmerz kennen! Oder galt dieser Grundsatz nur für Indianer? Bei einer um vier Jahre kürzeren Lebenserwartung verbringen sie zusätzlich ein Jahr im Militär. Bezüglich AHV

bezahlen bis dato Frauen 34 % der AHV-Beiträge ein, beziehen aber auch aufgrund der höheren Lebenserwartung 55 % der Leistungen. Soviel zu Gleichheit oder Ungleichheit! Noch bis in die 60er- und 70er-Jahre wurde der Frau die Rolle des schwachen Geschlechts zugeschrieben. Das Rentenalter wurde von 65 auf 63 und dann gar auf 62 Jahre gesenkt. Frauen war die Teilnahme bis in die 70er-Jahre an Marathons verboten, da für fragile Frauenkörper höchst ungesund. Heute liegt der Weltrekord der Frauen im Marathon bei 2:14h und damit in der Nähe der Männer (2:01h). Das Frauen-AHV-Alter wurde unlängst auf 65 Jahre den Männern angeglichen – weil nichts dagegenspricht. Es geht aufwärts mit der Gleichberechtigung. Quer in der Landschaft liegt einzig die linke Zürcher Stadtverwaltung, die ihren menstruierenden Frauen pro Monat fünf Tage Mens-Urlaub einräumt. Damit erweisen sie allen Frauen einen Bärendienst. Denn so wird das Rollenbild des «schwachen Geschlechts» wieder aufgenommen, das eigentlich allmählich überholt ist. Zurück zur Zürcher Frauendemo: «Demonstriert in Kabul, wo Frauen echt diskriminiert werden, in Zürich ist es nur peinlich!»

Parlament will keine Kostenkontrolle

Der Nationalrat findet es nicht nötig, die Folgekosten für parlamentarische Vorstösse in Zukunft auszuweisen. Einer entsprechenden parlamentarischen Initiative von Diana Gutjahr (SVP/TG) erteilte das Parlament eine Absage.

Der Bundesrat sollte gemäss der parlamentarischen Initiative 22.434 von Diana Gutjahr (SVP) inskünftig die geschätzten internen und externen Folgekosten ausweisen, die bei einer Annahme eines parlamentarischen Vorstosses ausgelöst werden. Direkte Kosten sind z. B. Kosten, die eine Verwaltungsinstanz für die Bearbeitung hat. Es gibt aber auch Folgekosten, die durch die Erarbeitung einer Studie entstehen. Bereits angenommen hatte der Rat die Motion Dobler 21.4327, «Kostentransparenz bei Berichten in Erfüllung von Postulaten».

Für Firmen sei es selbstverständlich, dass sämtliche Arbeitsstunden und auch Kosten erfasst würden, meint Gutjahr in ihrem Votum zur PI. Anders könne man in einem KMU auch gar keine Offerte berechnen, und man könnte eben überhaupt nicht ein Unternehmen führen. «Die Kostener-

fassung ist somit eine minimale Grundlage, um auch eine Verwaltung führen zu können.» Doch in der Verwaltung gebe es weder Kosten- noch Stundenerfassung, um eine Kosten- und Leistungskontrolle zu erreichen.

Für die Bundesverwaltung, so die Argumentation der Ratsmehrheit, sei nicht zumutbar, was in der Privatwirtschaft selbstverständlich ist. Eine genaue Erhebung der Kosten und des zeitlichen Aufwands für die Beantwor-

tung von Fragen oder Vorstössen sei «nicht verhältnismässig» und erfordere «aufwendige Abklärungen». Kosten- und Zeitdruck sei zudem der Qualität der Arbeit abträglich, was in der Politik unbedingt vermieden werden müsse.

Die IG Freiheit, deren Präsident und Nationalrat Gregor Rutz selber mit einem Vorstoss zur «Eindämmung der Vorstoss-Flut während Sondersessionen» einen Teilerfolg verbuchen konnte (S. 16), zeigt sich enttäuscht. Der Entscheid des Nationalrats sei «unverständlich, realitätsfremd und zudem verantwortungslos gegenüber den Steuerzahlern. Um seriös über eine neue Massnahme oder die Lancierung eines Projekts beschliessen zu können, muss man zwingend die Kosten kennen, welche der Entscheid auslöst. Auch Diana Gutjahr und sgv-Präsident Fabio Regazzi sind im Vorstand der IG Freiheit. (ZW)



Kosten parlamentarischer Vorstösse werden auch weiterhin nicht beziffert.

IMPRESSUM

Mitteilungsblatt für die Mitglieder des KMU- und Gewerbeverbands Kanton Zürich

Herausgeber

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

Redaktion

zuercherwirtschaft@kgv.ch
Telefon 043 288 33 66
Mitarbeiter: Marcel Hegetschweiler,
Marcel Vollenweider, Barbara Rüttimann

Chefredaktor

Mark Gasser, Zürcher Wirtschaft
KMU- und Gewerbeverband Kanton Zürich
Ilgenstrasse 22, 8032 Zürich
Tel. 043 288 33 66, Fax 043 288 33 60
mark.gasser@kgv.ch

Zürcher Wirtschaft

Total verbreitete Auflage: 22'822 Expl.
(WEMF), davon verkauft: 16'535 Expl.
Erscheinungsort: Zürich
Erscheinungsweise: 11 Mal pro Jahr
Nachdruck unter Quellenangabe gestattet
Belegexemplare erbeten

Gestaltung/Produktion

Markus Zeller/Mark Gasser

Druck

CH Media Print AG

Anzeigenverwaltung

bachmann printservice gmbh
Samuel Bachmann
Javastrasse 4, 8604 Volketswil
044 796 14 44 (Produktion)
044 796 14 42 (direkt)
info@bps.zuerich

Annahmeschluss für Inserate

am 28. Tag des Vormonats

Adressänderungen

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

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

Abdeckblachen – Hüllen – Zelte

Blacho-Tex AG – 5607 Häggingen AG
Schutzhüllen + Seitenwände aller Art
Tel. 056 624 15 55 – www.blacho-tex.ch

Anzeigenmarketing und Medien

bachmann printservice gmbh
8604 Volketswil – Telefon 044 796 14 44
info@bps.zuerich
www.bps.zuerich

Bekleidung und Werbeartikel

Jim Bob – Fohlochstr. 5A – 8460 Marthalen
Telefon 052 305 4000
info@jimbob.ch – www.jimbob.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, Kugelillostrasse 39
Telefon 044 371 41 30. Fax 044 371 41 97
gartenbau@schaedeli.ch
www.schaedeli.ch

Hauswartungen

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

Personalmanagement & Coaching

www.personalcoachingwerkstatt.ch
kontakt@personalcoachingwerkstatt.ch

Schädlingsbekämpfung

Tauben-Marderabwehr
www.ratex.ch – 044 241 33 33

Vorsorgeauftrag

FPF Hefe & 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)	6 Ausgaben Preis CHF	11 Ausgaben Preis CHF
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@bps.zuerich
www.bps.zuerich

Mobilität und KMU, Logistik mit Hintergrundberichten zur Wirtschaft und Politik, KMU-Ratgeber und profilierten Kolumnisten sowie News und Aktivitäten aus den Gewerbevereinen und dem KMU- und Gewerbeverband des Kantons Zürich

in der «Zürcher Wirtschaft» vom **20. April 2023**

Annahmeschluss Redaktion / Inserate: 6. April 2023!

**bachmann
Printservice
gmbh**

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



Zürcher Wirtschaft



Bild: stock-photo.com, © Oliver

Nein zu Vorkaufsrecht für Gemeinden bei Land- und Liegenschaftsverkäufen

Der HEV Kanton Zürich lehnt die kürzlich eingereichte Volksinitiative «Mehr bezahlbare Wohnungen im Kanton Zürich» ab und wird sie in der Abstimmung bekämpfen. Viele der Probleme sind hausgemacht. So hat es die linke Politik versäumt, mit eigentümergefreundlichen Impulsen neuen Wohnraum zu ermöglichen. Stattdessen suchte sie ihr Heil in immer mehr neuen staatlichen Vorschriften, Verboten und Abgaben. Neue Wohnungen wurden damit nicht geschaffen. Das rächt sich nun. Die Initiative wird die Probleme nur noch mehr verschärfen.

Ein Bündnis bestehend aus Exponentinnen und Exponenten der SP, Grünen, AL, GLP und EVP hat Anfang März die kantonale Volksinitiative «Mehr bezahlbare Wohnungen im Kanton Zürich» eingereicht. Es fordert bei Land- und Liegenschaftsverkäufen ein kommunales Vorkaufsrecht. Gemeinden sollen aktiv Grundstücke und Liegenschaften erwerben können.

Der HEV Kanton Zürich ist überzeugt: Wenn der Staat mit immer noch mehr Steuergeldern Wohnungen kauft, dann bleiben weniger Wohnungen auf dem freien Markt übrig. Dies wirkt besonders bei einer wachsenden Bevölkerung und damit einhergehend bei einer erhöhten Nachfrage nach Wohnraum preistreibend, was die Miet- und Wohnkosten erst recht in die Höhe schiessen lässt.

Selbst in der rot-grünen Stadt Zürich stösst das Ansinnen auf Ablehnung. So wird das zuständige Finanzdepartement im Amtsblatt der Stadt Zürich, dem

«Tagblatt», wie folgt zitiert: «Wenn die Stadt in einer Phase, in der auf dem Markt bereits Höchstpreise bezahlt werden, pro Jahr eine feste Zahl von Wohnungen erwerben müsste, müsste sie selbst Höchstpreise bezahlen. Die Wohnungen wären dann zwar dem Markt entzogen, jedoch würde dieses fixe Ziel der Stadt in vielen Fällen die Preise in die Höhe treiben.»

Mehr desselben

Wenn nicht einmal der Zürcher Stadtrat etwas von staatlichen Liegenschaftskäufen wissen will, dann müssten die Alarmglocken läuten. Doch statt die Einwände ernst zu nehmen, stimmen die Initianten weiter in den Chor derjenigen ein, die in immer schrilleren Tönen eine Wohnungsnot beklagen. Dass sie selbst Teil des Problems sind und die aktuell angespannte Situation auf dem Miet- und Immobilienmarkt mit ihrer unverantwortlichen rot-grünen Wohnbaupolitik mitverursacht haben, wird geflissentlich ausgeblendet. Erstaunlich, ja befremdend mutet es daher an, dass mit dem Vorsteher des Finanzdepartements der Stadt Zürich ausgerechnet ein Politiker im Initiativkomitee sitzt, dessen Behörde indirekt vor der Initiative warnt.

Statt mittels eigentümergefreundlicher Rahmenbedingungen die allgemeine Bautätigkeit zu fördern, wozu etwa Anpassungen beim Lärmschutz und effizientere Rekursverfahren, Vereinfachungen beim Baubewilligungsverfahren oder die Ermöglichung von höheren Bauten und damit eine höhere Ausnutzung in den Städten gehören, soll es nach Ansicht der Linken gemäss dem Motto «Mehr desselben» einmal mehr der Staat richten. Damit wird das Problem zwar nicht gelöst, aber es lässt sich – einmal mehr – Wahlkampf betreiben.

HEV Kanton Zürich wird Initiative bekämpfen

Vergessen geht dabei oft auch, dass es just der Staat war, der mittels ständiger Verschärfung der baurechtlichen und energetischen Vorgaben das Bauen und somit die Wohn- und Mietpreise verteuert hat.

Für den HEV Kanton Zürich ist klar: Mit der linken Volksinitiative «Mehr bezahlbare Wohnungen im Kanton Zürich» wird keine einzige zusätzliche Wohnung erstellt. Der Verband wird die Initiative daher entschlossen bekämpfen.

Optimierung der Baubewilligungsverfahren

Der Kantonsrat hat am 27. Februar die Motionen «Zonenkonforme Nutzungsänderungen im Anzeigeverfahren» und «Verkürzte Fristen im Baubewilligungsverfahren» an den Regierungsrat überwiesen. Der HEV Kanton Zürich unterstützt die Stossrichtung der beiden Vorstösse.

Mit dem ersten Vorstoss wird der Regierungsrat beauftragt, zonenkonforme Nutzungsänderungen von Gebäuden neu im Anzeigeverfahren zu bewilligen. Ziel ist es, den Gewerbetreibenden und den Hauseigentümern eine hohe und unkomplizierte Nutzungsflexibilität zu ermöglichen.

Der zweite Vorstoss verlangt, dass die Fristen im Baubewilligungsverfahren für die Vorprüfung von drei auf zwei Wochen und für den baurechtlichen Entscheid von maximal vier Monaten auf maximal drei Monate verkürzt werden sollen. Einerseits soll dem Gewerbe ermöglicht werden, die bauliche Infrastruktur schneller anzupassen. Andererseits profitieren auch Investoren und Hauseigentümer von kürzeren Fristen.

Kürzere und einfachere Baubewilligungsverfahren sind aus Sicht des HEV Kanton Zürich wichtige Standortvorteile und erhöhen die Rechts-, Planungs- und Investitionssicherheit von Hauseigentümern, Investoren und des Gewerbes gleichermaßen. Sie helfen etwa, dem Bau neuer Wohnungen Vorschub zu leisten und damit die aktuell angespannte Situation auf dem Immobilienmarkt etwas abzumildern.



Albert Leiser, Direktor
Hauseigentümergeverband Kanton Zürich

Weitere Informationen:

www.hev-zh.ch


HEV Kanton Zürich