

Zürcher Wirtschaft

Fokus: Mensch, Arbeit
Und: Familie, Beruf und Medizin



Andreas Schulthess' Kanalreinigungsfirma integriert Menschen mit Behinderung. **4**

KGV wählt seine Zugpferde für die Nationalratswahlen

Auf den Zürcher Nationalratslisten sind mehr als 100 Kandidierende zu finden, welche Mitglied in einem lokalen Gewerbeverein sind.

Als «Spitzenkandidaten» und «Top-Kandidaten» unterstützt der KGV sechs Kandidatinnen und Kandidaten von bürgerlichen Hauptlisten, welche sich im KMU-Netzwerk stark engagieren und Verantwortung übernehmen.

Neben den «Spitzenkandidaten» und «Top-Kandidaten» wird der KGV noch weitere KMU-freundliche Kandidierende unterstützen.

Spitzen- und Top-Kandidaten

Die beiden Spitzenkandidaten: Bruno Walliser als bisheriger Nationalrat (SVP) ist Vorstands- und Ausschussmitglied des KGV und Mitglied der Gewerbekammer sgV; Nicole Barandun (Die Mitte) ist Vize-Präsidentin im KGV, ist auch Präsidentin des Gewerbeverbands Stadt Zürich.

Weiter unterstützt der KGV vier Top-Kandidaten: Anita Borer, Susanne Brunner, Martin Farner und René Schweizer, Vorstandsmitglied beim KGV und Vizepräsident des Bäckermeisterverbands Kanton Zürich. (ZW) **9**



Der grosse China-Report

DOSSIER CHINA

- Arbeit, Frauen, Familie **13**
- Alpenwasser für China **14-15**
- Roboter im Alltag **16-17**
- Chinas Entwicklungszonen: Magnete für Startups **18-19**
- Dongguan: Die Schweiz gibt Cleantech-Nachhilfe **20-21**

Bild Mark Gasser

In der Schweiz ist eine intakte Fehlerkultur eher die Ausnahme. **5**

Bei der Eröffnung einer Arztpraxis muss auf vieles geachtet werden. **7**

Interview mit Jürg Burri, dem Schweizer Botschafter in China. **21**

Ratgeber Recht: Wie muss der Lehrvertrag gestaltet sein? **24**

Zitat des Monats

«Menschen mit Handicap einzustellen ist für ein KMU eine Chance!»

Andreas Schulthess
Bachofner Kanalreinigungen

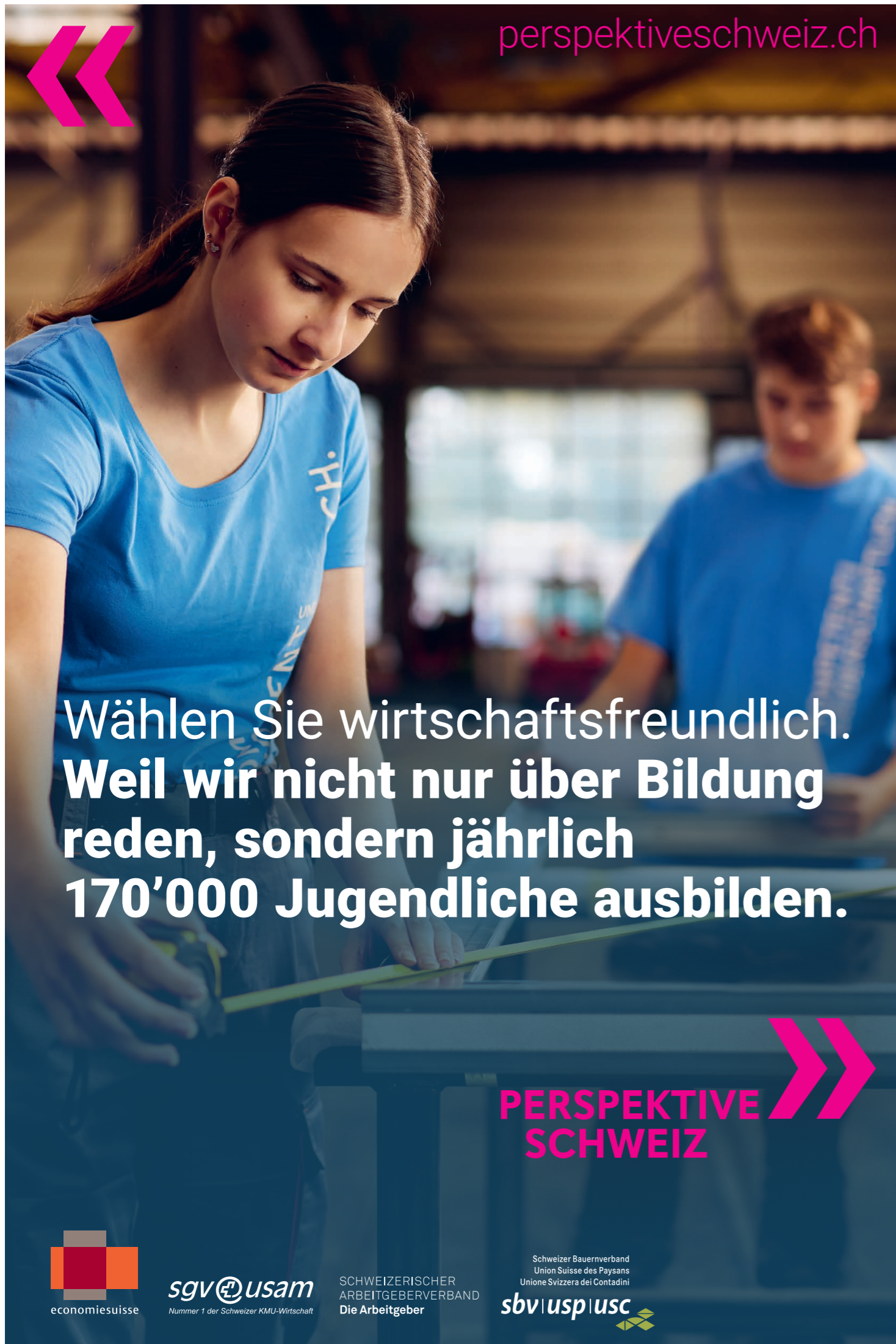
Anzeige

BusPro

Das Business-Programm

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

www.buspro.ch



Wählen Sie wirtschaftsfreundlich.
Weil wir nicht nur über Bildung
reden, sondern jährlich
170'000 Jugendliche ausbilden.

PERSPEKTIVE
SCHWEIZ



sgv⁺usam
Nummer 1 der Schweizer KMU-Wirtschaft

SCHWEIZERISCHER
ARBEITGEBERVERBAND
Die Arbeitgeber

Schweizer Bauernverband
Union Suisse des Paysans
Unione Svizzera dei Contadini
sbv|usp|usc

INHALT

Im Brennpunkt

- Die Chance statt das Handicap sehen 4
- Keine Macht den Fehlern 5
- Von der Ärztin zur KMU-Unternehmerin 7

Politik & Wirtschaft

- «Gewerbe näher zur Politik holen» 8
- KGV setzt auf bewährte Kräfte 9
- Steuerliche Entlastung für Firmen 10

ChinaReport

- Auf Chinareise mit Netzwertern 12
- Von weichen Ohren und harter Arbeit 13
- Durst nach Alpenwasser und Hunger nach Hühnerfüssen 14
- Roboter und die Automatisierung des Alltags 16
- Die Magnete für Startups und Unternehmen 18
- Greater Bay Area Economic Forum in Dongguan 20
- «An China interessiert, aber verhalten» 21

Bildung

- Zukünftige Kompetenzen aufbauen 22
- Mindestlohn auch in der Lehre? 23

Verbände

- «Jenseits von Gut und Böse» 11

Ratgeber

- Der Lehrvertrag aus rechtlicher Sicht 24

Kolumnen

- Ludwig Hasler 25
- Barbara Rüttimann 6
- Der Wadenbeisser 26

Das Ende der Arbeit?

Ein Leben ganz ohne einen Job kann sich kaum jemand vorstellen. Wir leben in einer Gesellschaft, in der die Arbeit unser Leben bestimmt, das ist klar. Wir definieren uns über unseren Beruf. Denn ohne Arbeit wird man schnell zum gesellschaftlichen Aussenseiter. «Geh mir aus der Sonne!», sagte zwar Diogenes, als Alexander der Große versprach, ihm jeden Wunsch zu erfüllen. Doch wer will schon den ganzen Tag ungestört an der Sonne rumliegen und sinnieren wie Diogenes? In den Träumen ja, im realen Leben nein. Für die meisten Menschen ist die Arbeit die Grundlage ihrer Existenz. Darüber hinaus gibt uns die Arbeit Wertschätzung, Bestätigung und das Gefühl, dazuzugehören.



Thomas Hess
Geschäftsführer KGV

Keynes' falsche Theorie

Vor 100 Jahren äusserte sich mit John Maynard Keynes, einer der bedeutendsten Ökonomen über die wirtschaftlichen Möglichkeiten seiner Enkelkinder. Er kam zum Schluss, dass aufgrund des technischen Fortschritts und der damit verbundenn Produktionsgewinnen die heutige Arbeitsweltgeneration nur noch 15 Stunden pro Woche arbeiten müsste. Keynes lag mit seiner Einschätzung weit daneben, wie alle anderen Ökonomen, die seine These später ebenfalls aufnahmen. Denn weder die Automatisierung ab der 80er Jahren und die später einsetzende Digitalisierung führten dazu, dass dem Menschen die Arbeit ausging. Zurzeit heisst es, dass die Künstliche Intelligenz die Arbeit dem Menschen Arbeit wegnehmen werde

respektive ihn entlasten werde, je nach Betrachtungsweise.

Sündenfall Affoltern am Albis

Das Gegenteil ist aktuell auf dem Arbeitsmarkt zu sehen. Gross- und Kleinunternehmen beinahe aller Branchen suchen händierend qualifizierte Mitarbeiter. Der Kampf um das beste Personal läuft in allen Branchen heiss wie zuletzt im 2001. Am einfachsten macht es sich dabei die Gemeinde Affoltern am Albis. Die Exekutive will, um Mitarbeiter zu binden und neues Personal anzuziehen, ab 2024 allen 350 Angestellten die Arbeitszeit von 42 auf 38 Wochen reduzieren, und das bei vollem Lohn. Wer nicht reduzieren will, bekommt selbstredend 9,5 Prozent mehr Lohn.

Handelte es sich um eine Firma am freien Markt, wäre das ein freier Unternehmerentscheid. Wenn aber eine Kommune mit Steuergeldern die Wirtschaft derart konkurrenziert, von der sie notabene ihre Finanzmittel bezieht, ist das ein Schlag ins Gesicht der KMU. Denn wegen der staatlichen Lohn-treiberei können KMU in Zugzwang geraten. Eine gute Führungskraft würde zuerst Alternativen prüfen, ob beispielsweise ein vor der Pensionierung stehender Mitarbeiter noch weiterarbeiten würde. Eine kostenbewusste Führungskraft würde das Leistungsportfolio der Gemeinde überprüfen, was nicht als Kernaufgabe gilt, weglassen und den Kernauftrag effizienter gestalten, damit es weniger Personal braucht und die Kosten nicht aus dem Ruder laufen. Sprich: sich verhalten wie ein Unternehmer, der sein Geschäft optimiert, anstatt das Problem auf dem Buckel anderer zu lösen!

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.creditweb.ch

Creditreform

IT in die Cloud auslagern?

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

ServerBase
We keep IT online
serverbase.ch/outsourcing

Eine Betonfassade in pink – warum nicht?

toggenburger.ch/baustoffe/beton

Die Chance statt das Handicap sehen

Menschen mit gesundheitlichen Problemen eine Chance zu geben, ist fest in der Firmenkultur der Bachofner Kanalreinigungen in Fehraltorf verankert. Dass dieses Engagement auch mit Herausforderungen verbunden ist, erzählt der Inhaber Andreas Schulthess im Interview.

Interview

Anna Birkenmeier

Andreas Schulthess, Ihre Firma hat im April den This-Preis für ihr Engagement für Menschen mit Handicap gewonnen. Wie hat sich der Preis auf Ihr Unternehmen ausgewirkt?

Andreas Schulthess: Dass wir die Auszeichnung gewonnen haben, war überwältigend und hat uns sehr gefreut. Der Preis, der damit verbundene Auftritt und die mediale Präsenz verschaffen uns Sichtbarkeit für ein Thema, das uns am Herzen liegt. Ich hoffe, dass wir damit auch andere Unternehmen motivieren können, sich für Menschen mit einem Handicap zu engagieren. Wir haben jedenfalls sehr viel positives Feedback, viel Zuspruch und Bewunderung erhalten. Wichtig ist mir zu betonen, dass wir uns aus tiefer Überzeugung engagieren und nicht, weil wir uns dafür einen Preis erhoffen.

Den ersten Mitarbeiter mit einem Handicap haben Sie 2017 eingestellt und damit den Grundstein für den stetigen Ausbau Ihres Engagements gelegt. Wo stehen Sie heute?

Schulthess: Vor sechs Jahren wurden wir von der «Startrampe» angefragt, ob wir einen jungen Mann mit einer psychischen Beeinträchtigung aufnehmen könnten. Er absolvierte einen Arbeitsversuch bei uns und wurde anschliessend mit einem reduzierten Pensum eingestellt. Heute ist er noch immer, inzwischen mit einer 100%-Anstellung bei uns. Für uns war dieser Einstieg sehr positiv und hat uns den Mut gegeben weiterzumachen. Inzwischen haben wir sechs Mitarbeitende mit gesundheitlichen Problemen angestellt, drei von ihnen werden von einem Coach begleitet. Der Startschuss war die «Startrampe». Damit wurde das Buch geöffnet und es werden seither die Geschichten geschrieben.



«Wir sind ein wirtschaftlicher Betrieb, keine soziale Institution»: Andreas Schulthess integriert Menschen mit Handicap und erhält seither viele Anfragen.

Wahrscheinlich können Sie sich inzwischen vor lauter Anfragen nicht mehr retten?

Schulthess: Wir bekommen viele Anfragen von der SVA und von der «Startrampe». Wenn immer möglich, versuchen wir zu helfen; allerdings ist unsere Kapazität auch begrenzt. Schliesslich sind wir ein wirtschaftlicher Betrieb und keine soziale Institution. Zudem müssen wir manchmal die Stellenprofile anpassen und die Mitarbeitenden in einem anderen Bereich einsetzen als ursprünglich geplant. Dazu gehört unter Umständen auch eine Umschulung.

Das erfordert einiges an Flexibilität von einem KMU. Werden Sie dabei unterstützt, auch in finanzieller Hinsicht?

Schulthess: Wir bekommen Unterstützung in Form von Beratung und finanziellen Leistungen, etwa wenn es um eine Umschulung geht. Zudem haben die Mitarbeitenden mit Handicap eine sechsmonatige Probezeit, während der die Lohnzahlung von der

SVA übernommen wird. Wirtschaftlich ist es machbar.

Welchen Einfluss hat die Einstellung von Menschen mit Handicap auf Ihre Firmenkultur?

Schulthess: Inklusion ist seit jeher stark in unserer Firmenkultur verankert. Bereits meine Vorgänger hatten einen alkoholkranken Mitarbeiter über viele Jahre angestellt. Als ich die Firma übernahm, übernahm ich auch ihn und durfte erkennen, dass es funktioniert. Die Erfahrungen sind seither durchwegs positiv, die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden funktioniert gut und es kommt viel Dankbarkeit und Loyalität zurück.

Gibt es keine Konflikte zwischen den Mitarbeitenden, etwa, wenn jemand mit Handicap häufiger krank ist und fehlt?

Schulthess: Konflikte nicht. Es kommt eher vor, dass jemand mit Unverständnis reagiert. Und hier sind wir gefordert. Wir klären auf, kommunizieren transparent

und sind für alle Mitarbeitenden da, wenn Unklarheiten entstehen. Es braucht die Auseinandersetzung und Diskussionen. Die Kommunikation ist zentral, damit das Miteinander konfliktfrei funktionieren kann. Sicherlich ist es aber der aufwendigste Teil meiner Arbeit, dass alle Mitarbeitenden mit an Bord sind und auch das nötige Verständnis aufbringen. Wir wachsen gemeinsam und entwickeln uns weiter. Das schweisst zusammen und verbindet.

Welches Feedback bekommen Sie von Ihren Mitarbeitenden?

Schulthess: Für mein beziehungsweise unser Engagement, das wir für sämtliche Mitarbeitende aufbringen, bekomme ich sehr viel Zuspruch und positive Rückmeldungen. Wir alle zusammen sind Teil eines grossen «Projektes» in Form eines sehr gut aufgestellten und erfolgreichen KMU. Dass unsere Mitarbeitenden stolz darauf sind, ein Teil davon zu sein, durfte ich an der Mitarbeiterfeier anlässlich unseres 100-Jahr-Jubiläums wieder einmal mehr erleben. Meine Frau und ich wurden mit einem wunderbaren Geschenk und einem tollen Beitrag, welcher von der gesamten Belegschaft vorgetragen wurde, überrascht.

Welche Tipps können Sie anderen KMU bei der Einstellung von Menschen mit Handicap geben?

Schulthess: Wichtig ist, dass man offen bleibt, auch für Veränderung. Die Einstellung eines Mitarbeitenden mit Handicap ist sicherlich keine Nullachtfünfzehn-Aktion, sie erfordert ein hohes Mass an Flexibilität. Zugleich bringen diese Menschen einen hohen Mehrwert in ein Team, ihre Lebensgeschichten sind oft sehr interessant – sie machen die Firmenkultur breiter und interessanter. Mit einer guten, diversen Firmenkultur kann man sich als Arbeitgeber abheben. ■

Keine Macht den Fehlern

Wer sich in seiner Firma bei der Arbeit einen Fehler leisten kann, ist in einer privilegierten Position. Denn: In Schweizer KMU ist eine intakte Fehlerkultur eher die Ausnahme. Ein Experte berichtet von haarsträubenden Fällen und zeigt auf, weshalb diese drastische Konsequenzen fürs Unternehmen selbst haben können.

Nicolas Brüttsch

Sie sind menschlich, kommen überall da vor, wo gearbeitet wird – und können je nach Schweregrad für die Verursacherin oder den Verursacher ganz schön unangenehm sein: Fehler. Im Privaten mögen sie verzeihbar sein, oder eben auch nicht. Im beruflichen Umfeld hingegen bleibt oft keine Wahl, als Fehler in Kauf zu nehmen. Hier stellt sich deshalb die Frage, wie damit umzugehen ist. An dieser Stelle kommt die Fehlerkultur ins Spiel, die laut Pascal von Gunten, Partner für Unternehmensentwicklung, in den Schweizer KMU nur bedingt vorhanden ist: «Viele haben das Gefühl, sie machen es richtig. In Tat und Wahrheit sieht es aber oftmals anders aus», berichtet er aus der Praxis.

Um den Ursachen einer fehlenden Fehlerkultur und dessen Konsequenzen auf den Grund zu gehen, bedarf es einer Schärfung des Begriffs. «Fehlerkultur» kommt aus den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und beschreibt, grob ausgedrückt, das Verhalten bei Eintritt von Fehlern. Oder anders ausgedrückt: Ist die Fehlerkultur intakt, können Mitarbeitende Fehler begehen, ohne persönliche Konsequenzen fürchten zu müssen. Pascal von Gunten formuliert es sogar noch positiver: «Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Fehler zu machen. Nur so probieren sie auch mal etwas Neues und verlassen ihre Komfortzone.» Es sei deshalb grundlegend falsch, nach einem begangenen Fehler nach Schuldigen zu suchen. Im Gegenteil, Symptome seien zweitrangig, es müsse der Grund des Fehlers ausgemacht werden. «Nur so übernehmen Angestellte Verantwortung.»

Unnötiger Perfektionismus

Dass der Umgang mit Fehlern nicht etwa unter die «Soft Skills» eines guten Führungsstils fällt,



Eine intakte Fehlerkultur ist in Schweizer KMU nur bedingt vorhanden.

Bild Pixabay

sondern bei schlechter Handhabung weitreichende Konsequenzen haben kann, zeigt Pascal von Gunten eindrücklich auf. «Wer sich bei der Arbeit keine Fehler erlauben darf, hat mehr Stress.» So sei die Krankheitsrate und Personalfuktuation in Firmen, in denen eine schlechte Fehlerkultur herrsche, massiv höher. Ausserdem entstehe ein unnötiger Perfektionismus. Das brauche Ressourcen und Kapazität – bei vielen KMU ohnehin schon Mangelware. Nicht zuletzt führe eine schlechte Fehlerkultur zu einer kleineren Risikofreudigkeit und zu fehlender Innovation.

Verbaler Hammer von oben

Pascal von Gunten kennt aus seiner Tätigkeit als Partner für Unternehmensentwicklung etliche Praxisbeispiele, die aufzeigen, dass eine gesunde Fehlerkultur entscheidend für den Erfolg eines KMU sein kann. «Ich sass mit einer Geschäftsleitung zusammen, die sich darüber ausliess, dass ihre Mitarbeitenden dumm seien. Ihre Angestellten würden nicht

mitdenken und hätten ihr Gehirn bei der Arbeit ausgeschaltet», so der O-Ton. In Gesprächen mit den als dümmlich bezeichneten Mitarbeitenden selbst sollte sich herausstellen, dass diese beim kleinsten Fehler den Hammer von oben fürchten müssen, verbal und unter Androhung von Konsequenzen. «Wer hier arbeitet, wird sich hüten, jemals irgendetwas auszuprobieren. Nichts ist logischer, dass hier Dienst nach Vorschrift geleistet und scheinbar nicht mitgedacht wird.»

Menschliches Versagen

Fehler, besser gesagt der schlechte Umgang damit, können also weitreichende Folgen für Firmen haben. Pascal von Gunten möchte aber betonen, dass es meist nicht «gesamte Unternehmen sind, die eine schlechte Fehlerkultur hegen.» Vielmehr seien das einzelne Abteilungen und deren Führungspersonen, also – ironischerweise wie bei den Fehlern selbst – menschliches Versagen. Und hier liege auch das Problem: «Wenn die Geschäftslei-

tung die Führungskräfte selbst einstellt, dauert es in der Regel relativ lange, bis sie sich eingestehen kann, dass diese Defizite in der Führung von Mitarbeitenden haben.»

So berichtet er beispielsweise von einem Geschäftsführer, der seine Mitarbeitenden, nachdem etwas schief gegangen ist, im Grossraumbüro vor versammelter Mannschaft regelmässig blossstellt. «Das ist natürlich verheerend und schwappt auf alle anderen Angestellten über.»

Und wie handhabt man die Fehlerkultur in kleinen Firmen, in denen sich jeder bestens kennt und auch die Fehlerquelle in der Regel relativ leicht zu eruieren ist? «In solchen Fällen ist es noch wichtiger, sich aktiv mit dem Umgang mit Fehlern zu beschäftigen», so von Gunten. Denn Fehler kosten zwar Aufwand, Nerven und in den meisten Fällen auch Geld. Der mangelnde Umgang damit aber Innovationskraft, Leerläufe bei der Aufgabenbewältigung – und nicht zuletzt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Klimafreundlicher gekleidet – ohne steifen Dresscode

BUSINESS
KOLUMNE

Wie beeinflussen Megatrends wie Nachhaltigkeit und veränderte Mobilität unsere Gesellschaft und unsere Kleiderordnung? Hat durch Reduktion der Nutzung umweltbelastender Transportmittel bereits ein Umdenken bezüglich Dresscode und Kleider Trends stattgefunden?



Barbara Rüttimann
Kommunikationsberaterin

unbequem für die neue Art der Bewegung geworden und deshalb «Out of Order» zu setzen? Die Jogginghose, mittlerweile von Designern umfunktioniert und salonfähig gemacht, wird neu von einer ganzen Generation von Managerinnen und Managern getragen. Hemden mit Shorts und Sneakers im Office sind heute ganz normal, Krawatten ein Überbleibsel längst vergangener Tage und T-Shirts und Sweaters anstelle von Blusen voll im Trend (siehe Juni-Ausgabe Zürcher Wirtschaft: «KMU-Frauen lassen sich in die aktuellen Business-Kleider Trends einweihen»).

Punkto Kleiderordnung transformieren wir uns beinahe unmerklich im Gleichklang mit dem Trend hin zur Nachhaltigkeit und lassen alte Zöpfe traditioneller Dresscodes los. Kosteneinsparung, Eindämmen der Massenware und Verschwendung in der Modebranche sind nur einige positive Auswirkungen. Und auch dem Trend «Besitztümer zu reduzieren, Erlebnisse geniessen» kommen wir dadurch Schritt für Schritt näher.

Zwar gehen Designer heute schon hin zu kreativen Lösungen, um Altes, Gebrauchtes oder Unbenutztes aufzuwerten und ganze Labels werden aus patchworkartigen Kleidern geschaffen. Das wird nun getoppt; just zum Auftakt der neuen Modesaion 2023/24 wird in den Niederlanden ein Gesetz zum Recycling von Textilien für Hersteller, Händler und Importeure eingeführt, bei dem nebst dem Eintrag in ein Onlinesystem die Betroffenen für ihre Kunden Sammelbehälter zur Abgabe von Alttextilien bereitstellen sollen. Klar wird: Die Klimaziele stellen die Kleider Trends auf den Kopf und bestimmen die Trends einer ganzen Branche. Die Vorteile daraus liegen auf der Hand: Individualität – quasi nach eigenem Gusto die Mode zu geniessen, ohne einem Modediktat folgen zu müssen – geht einher mit den eben genannten positiven Auswirkungen aufs Portmonnaie, aufs Klima und dämmt die Massenherstellung in der Modebranche ein. Und auch der erwähnten Forderung nach der Reduktion der Besitztümer können wir damit gerecht werden. Was wollen wir mehr?

Denn eines ist klar: mehr Home Office, steigende Nutzung des öffentlichen Verkehrs, unterwegs sein mit dem Fahrrad oder zu Fuss bedingt anderes Schuhwerk. Seit der Pandemie hat der gesamte Bürolook eine Auflockerung erfahren; quasi eine neue Mischung zwischen Homeofficelook und Bürochic. Manch einer fragt sich, wo die Businessanzüge, steifen Hemden und Krawatten geblieben sind. Ist eine strikte Kleiderordnung noch angebracht oder inzwischen zu spiessig, zu unpassend, zu

Publireport

Warum sich Investitionen in betriebliches Gesundheitsmanagement lohnen

Eine Umfrage der Groupe Mutuel ergab: erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement erhöht die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und senkt die Absenzen.

Die kürzlich unter mehr als 400 Unternehmen durchgeführte Umfrage der Groupe Mutuel zeigt, dass die psychische Gesundheit und wiederholte Kurzabsenzen zentrale Faktoren sind. Martin Romang, was sagt die Umfrage im Detail zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz?
Martin Romang: Die Umfrage zeigt ähnliche Ergebnisse wie der Job Stress Index 2022, nämlich dass die Anzahl der psychischen Erkrankungen in den letzten Jahren leicht gestiegen ist. Wichtig sind und bleiben aber auch die häufigen Kurzab-

senzen sowie Erkrankungen am Bewegungsapparat, die wie die mentalen Leiden sehr kostenintensiv sind.

Wie können Unternehmen die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeitenden verbessern?

Romang: Bei psychischen Krisen spielen immer mehrere Faktoren eine Rolle, auch z.B. Schwierigkeiten im Privaten. Als Unternehmen hat man keinen vollständigen Einfluss auf die Mitarbeitenden, aber man kann einen Teil des Weges mit ihnen gehen. Ein wohlwollendes und gesundes Management hilft den Mitarbeitenden, sich wohlzufühlen. Flexibilität und Verständnis für die Bedürfnisse der Angestellten sind dabei wichtig. Und ganz zentral: Zuhören und Nähe herstellen.

Eine neue Studie des HR-Dienstleisters UKG verweist auf die Wichtigkeit des Vorgesetzten bezüglich psychi-

cher Gesundheit der Mitarbeitenden.

Romang: Ja, laut der Umfrage können Vorgesetzte einen gleich grossen Einfluss haben wie Ehepartner. Die Wichtigkeit der Füh-

« Ein wohlwollendes und gesundes Management hilft den Mitarbeitenden, sich wohlzufühlen. »

rungskraft ist nicht neu, aber in diesem Ausmass etwas überraschend. Gleichzeitig gibt es heute ein viel breiteres Bewusstsein für die psychische Gesundheit. So holen sich die Menschen auch eher Hilfe.

Gibt es für Unternehmen noch andere wichtige Themen?

Romang: Wie unsere Umfrage gezeigt hat, ist das grösste Thema für viele Unternehmen nach wie

vor die wiederholenden Kurzabsenzen und wie man damit umgeht. Ein grosses Hindernis für ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement sind die verfügbaren Ressourcen und Mittel.

Wozu kann ein erfolgreiches BGM beitragen?

Romang: Die Einführung eines BGM basiert auf drei zentralen Säulen: Gesundheitsförderung, Prävention und Absenzenmanagement. Massnahmen in diesen Bereichen führen zu einer höheren Arbeitszufriedenheit, einer höheren Produktivität, einer besseren Qualität der Produkte und Dienstleistungen und einem besseren Teamgeist.



Martin Romang
Spezialist im betrieblichen Gesundheitsmanagement
Groupe Mutuel

Von der Ärztin zur KMU-Unternehmerin

Wer eine Arztpraxis neu eröffnen oder übernehmen will, sieht sich mit denselben Herausforderungen konfrontiert, wie viele andere KMU-Unternehmer. Eine sorgfältige Planung ist deshalb das A und O.

Anna Birkenmeier

16 924 Arztpraxen und ambulante Zentren existieren in der Schweiz, rund ein Fünftel davon, nämlich 3400, im Kanton Zürich. Der Traum von der eigenen Praxis ist für viele Ärzte verlockend, als Hauptgründe werden «mehr Selbstbestimmung und Entfaltungsmöglichkeiten» genannt. Zugleich macht die Eröffnung oder Übernahme einer Praxis einen Arzt zum KMU-Unternehmer, mit allem, was dazugehört: mit der Ungewissheit, was ihn erwartet, mit finanziellen Risiken, mit einer anfänglichen Durststrecke, mit Zweifeln und unzähligen Überstunden. Ärzten geht es da nicht anders als Wirten, Handwerkern oder Detaillisten.

Vorbereitung ist existenziell

Damit der Sprung ins kalte «Unternehmer-Wasser» gelingt, ist vor allem eine sorgfältige Vorbereitung gefragt. Und diese fängt bei der Kreditvergabe an, denn ohne Kredit können sich die meisten Ärzte die Eröffnung einer eigenen Praxis nicht leisten. Da sich die Zahl der Einzel- und Gruppenpraxen in der Schweiz in den vergangenen 30 Jahren fast verdoppelt hat, müssen für die Kreditvergabe jedoch einige Voraussetzungen erfüllt werden: So verlangen die meisten Banken Eigenkapital in Höhe von 10 bis 20 Prozent der Gesamtkosten. Wer eine neue, mittelgrosse Gruppenpraxis eröffnen will, braucht laut dem FMH Consulting Service (dieser berät Ärzte bei der Praxisgründung) insgesamt 1 Million Franken oder mehr. Einzelpraxen seien dagegen klar günstiger – ausser es müssten teure Geräte angeschafft werden.

Eine Frage des Standorts

Übernehmen Ärzte eine bestehende Praxis, hängt der Preis stark vom Standort und von der Region ab. So seien in manchen Bergregionen Praxen bereits für 10 000 bis 20 000 Franken zu haben. In Städten koste die Über-



Für Kreditvergaben bei Arztpraxen müssen einige Voraussetzungen erfüllt werden.

Bild zvg

nahme hingegen bis zu 15-mal mehr. Wen wundert es: Zürich gehört zu den teuersten Pflastern. Zugleich muss bedacht werden, dass die Wahl des richtigen Standorts ein massgeblicher Erfolgsfaktor für die Praxis ist. Der FMH Consulting Service rät deshalb, eine Markt- und Bedarfsanalyse durchzuführen. Hierbei müssten folgende Fragen ins Zentrum gerückt werden:

- Wie gut ist die Praxis erreichbar?
- Wie viele andere Gesundheitseinrichtungen und Ärzte mit ähnlichem Fachgebiet gibt es in der Nähe?
- Besteht bereits ein Patientenstamm?
- Wie setzt sich dieser demografisch zusammen?
- Soll die Praxis gemietet oder erworben werden?
- Können bei einer Praxisübernahme auch Einrichtung und Geräte übernommen werden oder sind Neuvanschaffungen nötig?
- Müssen Um- oder Ausbaumaassnahmen vorgenommen werden?

Schwierige erste Monate

Ist der Standort gewählt, die Finanzierung gesichert, die Praxis gekauft und eingerichtet, folgt meist eine anfängliche Durststrecke.

Der Grund: Die Zahlungsfristen der Rechnungen müssen eingehalten werden, auch wenn noch keine oder wenig Einkünfte geflossen sind. Zugleich ist auch der Aufbau des Patientenstamms oftmals eine Zeitfrage. Im Vorteil liegen hier Ärzte, die eine Arztpraxis und damit auch einen Patientenstamm übernehmen. Und dennoch darf man sich auch dann nicht «ausruhen» und sollte sich überlegen, wie die Patienten am besten von der Übernahme in Kenntnis gesetzt werden – damit sie einem später auch erhalten bleiben. Wichtig für die Patientenakquise ist zudem ein durchdachter Aussenaustritt. Aussenbeschilderung, Webaufrtritt und Google-Business-Eintrag sollten in einem einheitlichen Corporate Design gehalten sein und Kontaktdaten sowie Öffnungszeiten klar kommunizieren.

Kostenkontrolle und Beratung

Eine, die den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt hat, ist die Zürcher Hausärztin Dr. med. Daniela Gut. Sie rät: «Wichtig ist, dass man immer die Kosten im Blick hat und sich beispielsweise vergegenwärtigt, dass zu hohe Kosten für Praxisräume auf Dauer zu Buche schlagen, da es sich ja um

Fixkosten handelt.» Ein wichtiger Punkt sei auch die Versicherung. «Ich würde jedem raten, sich von Anfang an einen Versicherungsmakler zu nehmen. Auch bei der Buchhaltung und bei der Betreuung der Website macht es Sinn, diese extern in Auftrag zu geben!»

Personal – wichtig für Erfolg

Auf die Frage, welches für sie die grössten Herausforderungen bei der Gründung waren, muss sie nicht lange überlegen: «Das Personal! Wir haben damals noch inseriert, heute ist praxisstellen.ch die bekannteste Plattform, um medizinisches Personal zu finden. Leider ist es meiner Erfahrung nach so, dass es heute grundsätzlich schwieriger ist, gutes Personal zu finden.» Dabei ist das Praxispersonal mitverantwortlich für den langfristigen Erfolg und damit überlebenswichtig für eine Arztpraxis. Der Personalplanung kommt daher ein wichtiger Stellenwert zu. Vor der Praxiseröffnung sollten Ärzte deshalb eine Übersicht über die benötigten Angestellten für die Anfangsphase erstellen. Für die Bruttolohnhöhe kann man sich an vorhandene Erfahrungswerte halten oder öffentlich zugängliche Informationen der FMH oder SSO nachschlagen.

«Gewerbe näher zur Politik holen»

Die SVP Kanton Zürich geht mit einer eigenen «KMU-Liste» in die Nationalratswahlen. Diese geht mit der Hauptliste der SVP eine Listenverbindung ein. Die KMU-Liste umfasst Unternehmerpersönlichkeiten sowie zahlreiche Kantonsräte und Gemeindeparlamentarier. Doch reicht das für eine Wahl?

Mark Gasser

Die SVP hat derzeit 10 von 35 Zürcher Nationalratssitzen. Neu erhält der Kanton Zürich einen 36. Sitz. Laut Domenik Ledergerber, Präsident der SVP-Kantonalpartei, will die Partei im Herbst in den nationalen Wahlen eine bürgerliche Wende. Die SVP legt daher den Hauptfokus bei der kommenden Parlamentswahl vom 22. Oktober klar auf die Hauptliste – gerade werbetechnisch. Aber wie einige andere Parteien stellte sie eine Unternehmer-Liste zusammen, deren 36 Kandidierende lokal oder regional bekannt sind und sich oft bereits politisch engagieren. Ledergerber ist überzeugt, dass damit die bürgerlichen Wählerkreise gebündelt und fokussiert werden. Was aus Gewerbesicht auffällt: Mit Hans-Ueli Bigler als Spitzenkandidat, Jacqueline Hofer (Listenplatz 2) und Jürg Sulser (3) hat es verdiente Gewerbekandidaten in den Spitzenpositionen, welche sich bereits für den KGV und (im Fall von Bigler) für den Schweizerischen Gewerbeverband sgv sehr verdient gemacht haben.

Bei insgesamt 44 Listen im Kanton Zürich droht das Kandidatenfeld etwas unübersichtlich zu werden. Doch das besorgt Domenik Ledergerber, Kantonsrat und



Von links: Jürg Sulser und Hans-Ulrich Bigler (SVP KMU-Liste) mit Alt-Bundesrat Ueli Maurer, Ständeratskandidat Gregor Rutz und Domenik Ledergerber.

selber auf der SVP-Hauptliste, nicht: «Die SVP hat insgesamt fünf Listen, und ich erlebe die KMU-Unterliste als eine der aktivsten. Sie fahren eine richtige Kampagne. Das stimmt mich sehr positiv.» Er beurteilt daher die Wahlchance gerade für Bigler, den Spitzenkandidaten auf der KMU-Liste, als intakt und besser als bei einigen Topkandidaten. «Auch Jacqueline Hofer und Jürg Sulser zähle ich zu den Zugpferden.»

Gerade im Nationalrat wäre der langjährige sgv-Direktor ja ein alter Bekannter – allerdings als ehemaliges FDP-Parlamentsmitglied. «Hans-Ulrich Bigler ist ja das Gesicht der Gewerbler – und der Ge-

werbepolitik», sagt Ledergerber. «Bei ihm spielt die Partei wohl weniger eine Rolle als bei anderen.»

Die SVP Kanton Zürich will mit der KMU-Liste aber natürlich vor allem ihr Wählerpotenzial ausschöpfen. Daher stellt sich die Frage: Können sich die Kandidierenden auf der Unterliste überhaupt Wahlchancen ausrechnen? Die bisherige Erfahrung mit Unterlisten zeigt: Die Aussichten, gewählt zu werden, stehen praktisch bei null. «Unmöglich ist es aber nicht», meint SVP-Präsident Ledergerber.

Spitzenkandidat Bigler selber sagt: «Zunächst muss die KMU-Liste als ganze gewählt werden. Das ist aber bei allen Listen diesel-

be Ausgangslage.» Die Namen auf der Liste verkörpern Authentizität und Gewerbenähe – darunter mehrere aktive Kantonsräte, Gemeindepräsidenten, erfahrene Gewerbetreibende. «Von daher wissen die Wählerinnen, was sie erhalten. Und ich meine, wir gehen mit intakten Chancen in die Wahlen», so Bigler zuversichtlich. Die Wahlhürde von einem Sitz – bei 36 Sitzen sind das 2,8 Wählerprozent – sei machbar. Bigler selber hat die KMU-Liste SVP Kanton Zürich gemeinsam mit alt Regierungsrätin Rita Fuhrer zusammengestellt. «Mit ihrer Erfahrung und dem Wissen um die regulatorischen Belastungen bringen die Kandidierenden hohe Erfahrung und ebenso Glaubwürdigkeit mit, um den politischen Handlungsbedarf für KMU aufzuzeigen», ist Bigler überzeugt.

Mehr Gewerbler auf Hauptliste

Wenn sich die Liste bewähre und viele Stimmen hole, sei das ein Argument dafür, «in vier Jahren noch mehr Gewerbler auf die Hauptliste zu nehmen – wo man natürlich mehr Wahlchancen hat als auf der Unterliste», so Ledergerber. Aus Tradition seien Unternehmerinnen und Unternehmer in hoher Zahl SVP-Mitglieder. «Ich stelle allerdings fest, dass sie etwas Distanz zur Politik genommen haben in den letzten Jahren», findet er. Das zeige sich auch in der Unterrepräsentanz im Nationalrat: «Wir wollen mit der Liste das Gewerbe daher näher zur Politik holen. Aber ich bin überzeugt, dass die Präsenz des Gewerbes in Bundesbern in den nächsten Jahren wieder zunehmen wird.»

Die inhaltlichen Schwerpunkte legt die KMU-Liste der SVP Kanton Zürich auf einen schlanken, bürgernahen Staat und auf einer wettbewerbsfähigen KMU-Wirtschaft. Dadurch werden aus Sicht der KMU neue Arbeitsplätze geschaffen, die Sozialwerke gesichert und die Konkurrenzfähigkeit gegenüber dem Ausland gestärkt.

MEM-Branche mit grossen Personalsorgen

Eine verhaltene Exportnachfrage, hohe Energiepreise und vor allem der Arbeitskräftemangel fordern die KMU der Maschinen-, Elektro- und Metallbaubranche (MEM) heraus, wie die jüngste Quartalsbefragung von Swissmechanic zeigt. «Die Konjunktur der KMU der MEM-Branche leidet derzeit unter zahlreichen Belastungen», erläutert Swissmechanic-Direktor Jürg Marti die Umfrage, an der 200 Betriebe teilgenommen haben. Die Auftragseingänge sind in den ersten drei Monaten gegenüber dem Vorjahresquartal zum ersten Mal seit zwei Jahren gesunken. Die Umsätze legten knapp zu, doch die Margen sind weiter rückläufig, und auch der Beschäftigungsaufbau scheint sich zu verlangsamen. Neben geopolitischen Spannungen belasteten auch die nach wie vor hohen Energiepreise, eine hartnäckige Inflation und die geldpolitische Straffung.

Der Mangel an Arbeitskräften wird indessen mit Abstand als grösste Herausforderung genannt. In Bezug auf die Personalrekrutierung vermelden die KMU vor allem bei Polymechaniker/innen EFZ, Lernenden im technischen Bereich und Produktionsmechaniker/innen EFZ Personalbedarf. Insgesamt bleiben die befragten KMU vorsichtig optimistisch: 60 Prozent erachten das Geschäftsklima als günstig oder sehr günstig. (r.)

Anzeige

AM 22. OKTOBER 2023

WIR BRAUCHEN MEHR KMU IM NATIONALRAT!

UNSERE SPITZEN- UND TOPKANDIDATEN SIND BEREIT:



NICOLE
BARANDUN



BRUNO
WALLISER



ANITA
BORER



SUSANNE
BRUNNER



MARTIN
FARNER



RENÉ
SCHWEIZER

www.unternehmerwahlen.ch

KGV setzt auf bewährte Kräfte

Der KMU- und Gewerbeverband Kanton Zürich unterstützt KMU-freundliche Kandidierende auf ihrem Weg in den Nationalrat. Die beiden bewährten KMU-Persönlichkeiten Nicole Barandun und Bruno Walliser werden als «Spitzenkandidaten» portiert.

Der KMU- und Gewerbeverband Kanton Zürich KGV engagiert sich bei den eidgenössischen Wahlen im Herbst. Ziel seiner Kampagne ist, die wirtschaftsfreundliche Wählerschaft im Kanton Zürich zu mobilisieren und KMU-freundliche Kandidierende auf den Listen bürgerlicher Parteien zu stärken. KMU sind auf Rahmenbedingungen angewiesen, die es ihnen ermöglichen zu wachsen, sich zu entfalten und innovativ zu sein. Dafür braucht es mehr KMU-freundliche Politik – auch auf Stufe Bund.

Viele in Gewerbeverein aktiv

«Auf den Zürcher Nationalratslisten sind mehr als 100 Kandidierende zu finden, welche Mitglied in einem lokalen Gewerbeverein sind. Ein erfreuliches Signal für eine bessere Verankerung der KMU-Anliegen in der Politik», bilanziert Geschäftsführer Thomas Hess. Als «Spitzenkandidaten» und «Top-Kandidaten» unterstützt der KGV sechs Kandidatinnen und Kandidaten von bürgerlichen Hauptlisten, welche sich im KMU-Netzwerk stark engagieren und Verantwortung übernehmen:

Spitzen- und Top-Kandidaten

Als **Spitzenkandidaten** hat der KGV zwei bekannte Gesichter



Wer nach Bern geht, entscheidet sich am 22. Oktober 2023. stock.adobe.com/getti

im kantonalen Gewerbeumfeld nominiert: Bruno Walliser als bisheriger Nationalrat (SVP) ist Vorstands- und Ausschussmitglied des KGV und Mitglied der Gewerbekammer sgv; Nicole Barandun (Die Mitte) ist Vize-Präsidentin im KGV, ist auch Präsidentin des Gewerbeverbands Stadt Zürich.

Weiter unterstützt der KGV **vier Top-Kandidaten:** Anita Borer, Präsidentin Gewerbeverband Uster, Susanne Brunner, Präsidentin Gewerbeverein Seefeld, Martin Farnert, Gewerbekammer sgv und René Schweizer, Vorstandsmitglied beim KGV und

Vizepräsident des Bäckermeisterverbands Kanton Zürich.

«Mit den sechs Spitzen- und Top-Kandidaten unterstützt der KGV eine starke Truppe für die Wahl in den Nationalrat. Es handelt sich um profilierte Gewerbetreibende, welche sich durch ihren Einsatz im KMUNetzwerk für die Anliegen der KMU hervorheben», betont Präsident Werner Scherrer.

Neben den «Spitzenkandidaten» und «Top-Kandidaten» wird der KGV noch weitere KMU-freundliche Kandidierende unterstützen. Die Liste der «Weiteren Kandidaten» wird zu einem späteren Zeitpunkt veröffentlicht

NATIONALRATSWAHL KANTON ZÜRICH 2023

44 Listen oder die Qual der Wahl: Gewerbliche und andere Unterlisten

Die Zahl der eingereichten Listen für die Nationalratswahlen hat zuletzt sprunghaft zugenommen. So will beispielsweise die Mitte im Kanton Thurgau dieses Jahr mit insgesamt zehn Listen antreten, das entspricht hier 60 Kandidierenden. Das ist kein Zufall. Einer der Gründe für die Zunahme der Listenzahl: Früher mussten alle Wahllisten von Hunderten Stimmberechtigten unterzeichnet werden. 2015 fiel diese Hürde weg –

zumindest für etablierte Parteien. Diese Erleichterung im Gesetz über die politischen Rechte hat dazu geführt, dass Parteien nun relativ leicht eine grosse Anzahl Unterlisten aufstellen können. 2023 haben die Parteien im Kanton Zürich 44 Listen eingereicht, die meisten davon Unterlisten – 12 mehr als bei den Wahlen 2019: Grüne und SP je 4, SVP und GLP je 5 und die Mitte sogar 6. So gibt es je eine Seniorenliste bei der GLP bezie-

ungsweise «Erfahrenen»-Liste bei der Mitte und eine Ü55-Liste der SP, eine Frauenliste bei EVP und Mitte, eine SP-Queeren- oder eine grüne LGBTQ+-Liste sowie diverse «Junge» Listen. Weitere Unternehmer- beziehungsweise «Wirtschafts»-Listen haben die Mitte («Wirtschaft und Gesellschaft AWG») und die Grünliberalen, die Grünen wiederum eine für «nachhaltiges Wirtschaften».

Steuerliche Entlastung für Firmen

Für den zweiten Umsetzungsschritt der Steuervorlage 17 startet die Finanzdirektion eine Anhörung der Städte und Gemeinden. Zudem gleicht sie auf Anfang 2024 die kalte Progression aus.

Rund 20 Prozent der Steuererträge des Kantons gehen auf juristische Personen zurück. Für den Erhalt dieses Steuersubstrats führte der Kanton in den vergangenen Jahren den ersten Teil der Steuervorlage 17 (SV17) ein. Den Hintergrund bildeten die Abschaffung der Statusgesellschaften und weitere Änderungen der steuerrechtlichen Vorgaben durch den Bund mit der Steuer-AHV-Vorlage (STAF).

Mit dem zweiten Schritt eines Steuerpakets will der Kanton Zürich die SV17 vollständig umsetzen. So soll Steuersubstrat gesi-

chert und der Wirtschaftsstandort gefestigt werden. Die Finanzdirektion startet dazu eine Anhörung der Städte und Gemeinden.

Unternehmen werden leicht entlastet, Aktionäre hingegen etwas stärker in die Pflicht genommen. Konkret ist eine Senkung des einfachen Gewinnersatzes von 7 auf 6 Prozent vorgesehen. Dadurch sinkt die gesamte Gewinnsteuerbelastung von 19.7 auf 18.2 Prozent (direkte Bundessteuer, Staats- und Gemeindesteuern in der Stadt Zürich, berechnet auf dem Gewinn vor Steuern). Zudem soll die Teilbesteuerung von Dividenden aus qualifizierten Beteiligungen von 50 auf 60 Prozent erhöht werden. Demnach sind neu 60 von 100 CHF Gewinnausschüttung zu versteuern.

Im Zug der STAF haben etliche Kantone ihre Gewinnsteuersätze teils deutlich gesenkt. Gemäss dem jüngsten Steuerbelastungs-

monitor hat der Kanton Zürich heute die höchste ordentliche Gewinn- und Kapitalbelastung von allen Kantonen. Seit 2006 büsst er im interkantonalen Vergleich insgesamt 13 Plätze ein.

Mehr steuerpflichtige Betriebe

Die Gesamtzahl von steuerpflichtigen Unternehmen im Kanton Zürich ist in den vergangenen fünf Jahren aufgrund von Neugründungen von 85 000 auf rund 96 000 gestiegen. Einer Auswertung des Kantonalen Steueramts zufolge sind während dieser Zeit indes jeweils mehr Unternehmen aus dem Kanton Zürich weg- als zugezogen. Zudem fanden bei mehreren Konzernen bedeutende Funktions- und Personalverschiebungen und somit Gewinnverschiebungen aus dem Kanton Zürich statt. Dies weist auf einen Verlust von Steuersubstrat von Kanton, Städten und Gemeinden

hin. Zudem deutet der leichte Rückgang des Ressourcenindex im Nationalen Finanzausgleich darauf hin, dass die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit im Vergleich mit anderen Kantonen abgenommen hat.

«Im wahrscheinlichsten Szenario sind für den Kanton insgesamt und mittelfristig betrachtet keine Mindereinnahmen zu erwarten», schreibt die Finanzdirektion in einer Mitteilung. Auch für die Gemeinden ergäben sich keine signifikanten Mindereinnahmen. Mehrerträge aus der Erhöhung der Dividendenbesteuerung sollen die Mindereinnahmen wegen der Senkung des Gewinnsteuersatzes kompensieren.

Im Rahmen der Anhörung haben Städten und Gemeinden bis 15. September 2023 Gelegenheit, sich zum Geschäft zu äussern. Im besten Fall tritt die Reform auf Anfang 2025 in Kraft. (r.)

«Jenseits von Gut und Böse»

Die Zürcher Parkkartenverordnung soll überarbeitet werden. Der städtische Gewerbeverband ist mit der Neuauflage nur bedingt glücklich: Die erweiterte Gewerbeparkkarte sei zu teuer.

Als Sommerposse wird wohl die Aktion «mobile Blumenbeete» in Zürich in Erinnerung bleiben: Mit zwei «wandernden» Bäumen auf Rädern will der Verein «umverkehrR» auf die Zunahme von Hitze tagen und Tropennächten aufmerksam machen.

Nicht genug, dass die Parkplätze bereits heute von der Stadt abgebaut werden – blaue wie weisse. «Wir wollen aber nicht alles juristisch überprüfen lassen», meint Nicole Barandun, Präsidentin des Gewerbeverbands Stadt Zürich, zur Aktion, die dennoch auf Twitter fragt: «Ob das legal ist?»



Der Tweet des GVZ zu den «wandernden» Bäumen in Zürich – eine Aktion des Vereins «umverkehrR».

Die freien Parkplätze in der Stadt Zürich werden aber nicht nur rarer, sondern auch teurer.

Nun macht der Stadtrat einen neuen Anlauf für eine revidierte Parkkartenverordnung. Erstmals seit dem zurückgezogenen Vorschlag im Jahr 2020. Die neu ausgearbeitete Vorlage enthält im Vergleich zum Istzustand zwei wesentliche Neuerungen: Zum einen soll eine erweiterte Parkkarte für Liefer-, Werkstatt- und Servicefahrzeuge eingeführt werden. Zum anderen will der Stadtrat den Preis für die Blaue-Zone-Karte erhöhen von bislang 300 auf 540 Franken pro Jahr. Das ist zwar wesentlich weniger als die 2020 vorgeschlagenen 780 Franken. Dennoch beurteilt der Preisüberwacher Stefan Meierhans gemäss «NZZ» diese Erhöhung kritisch und hält an einer Erhöhung auf 400 Franken fest.

Zudem soll neu eine erweiterte Parkierbewilligung für Handwerks- und Servicebetriebe eingeführt werden – das entspricht

auch dem Wunsch des städtischen Gewerbeverbands GVZ. Statt 2500 Franken gemäss dem Vorschlag von 2020 stehen nun 1800 Franken im Raum. Die bisherige Gewerbekarte, die nur für die blaue Zone gilt, will der Stadtrat sogar vergünstigen: Sie soll statt 480 noch 360 Franken kosten.

1800 Franken fürs Gewerbe

So weit, so gut: Der Forderung nach einer erweiterten Gewerbeparkkarte sei der Stadtrat nachgekommen, meint Nicole Barandun vom GVZ. Doch der Preis von 1800 – analog 72 Tagesbewilligungen für die blaue Zone – sei jenseits von Gut und Böse. «Wir werden im Gemeinderat in der zuständigen Kommission darauf hinwirken, den Preis zu senken. Denn es geht darum, geordnetes Parkieren zu ermöglichen, nicht den Gewerbeverkehr zu bestrafen», so Barandun.

BGV an Züri Oberland Mäss

Der Bezirksgewerbeverein Hinwil (BGV) macht sich an der Züri Oberland Mäss ZOM stark für die Gwerbler – und für neue Mitglieder.

Auf 80 Quadratmetern ist der Bezirksgewerbeverein Hinwil während der fünf Messetage an der Züri Oberland Mäss ZOM vertreten mit dem «Gwerbler-Träff». «Mit unserer Bar möchten wir den Besucherinnen und Besuchern der ZOM das Kampagnenthema in einem ungezwungenen Rahmen näherbringen und freuen uns, ein Treffpunkt für alle «Gwerbler» der Region zu sein», schreibt der BGV Hinwil in einer Mitteilung.

Aktivitäten des BGV vorgestellt

Unternehmerinnen und Unternehmer, die noch nicht Mitglied eines lokalen Gewerbevereins sind, können sich vor Ort über die Tätigkeiten und Aktivitäten der lokalen Gewerbevereine informieren und sich bei Bedarf auch gleich für eine Mitgliedschaft

anmelden. Auf alle Fälle ist der «Gwerbler-Träff» eine ideale Plattform für Networking und einen unkomplizierten Informationsaustausch untereinander.

Das lokale Gewerbe stärken

Auch die übrigen Besucherinnen und Besucher der ZOM sind am Messestand herzlich willkommen. Vor Ort erläutert das Standteam den Gästen die Beweggründe der aktuellen Kampagne. «Wir möchten ihnen das wichtige Thema des örtlichen Einkaufens näherbringen und sie davon überzeugen, dass die Stärkung des lokalen Handels und Gewerbes letztendlich allen hilft», so der BGV weiter. Zudem lädt die Bar nicht nur zum Verweilen und Geniessen ein, sondern ermöglicht auch den direkten Austausch mit den «Gwerblern». (r.)

Der BGV an der ZOM

Besuchen Sie den BGV Hinwil vom 30. August bis 3. September an der ZOM Züri Oberland Mäss, Halle 3.

KI kreiert Lifestyle-Drink

Der Eglisauer Getränkehersteller Vivi Kola hat erstmals mit künstlicher Intelligenz hergestellt.

Vivi Kola aus Eglisau hat komplett auf KI gesetzt und mittels ChatGPT das neue Erfrischungsgetränk Vivi Nova entwickelt, das (gemäss Vorgabe) aktuelle Getränketrends aufgreift: vegan und mit wenig Zucker. Dessen Basis bildet die Haskap-Beere. Als Zutaten hat die KI-Maschine Wasser, Limettensaft, Haskap-Beerensaft, Ingwersaft, Chicoréewurzel-Pulver und ein wenig Rohrzucker ausgewählt.

Ebenfalls mittels KI kreiert wurden der Name und die Etikette. Während ChatGPT die Zutaten ausgewählt hat, ist Midjourney mithilfe der Unreal Engine für den Look verantwortlich. «Den Midjourney Bot und die Unreal Engine haben wir mit einem Bild der Haskap-Beere gefüttert, uns zurückgelehnt und fasziniert beobachtet, wie eine hoch-detaillierte, futuristisch-träumerische Illustration für unsere Etikette

angefertigt wurde», schreibt der Getränkehersteller dazu.

Auch Menschen werden noch gebraucht

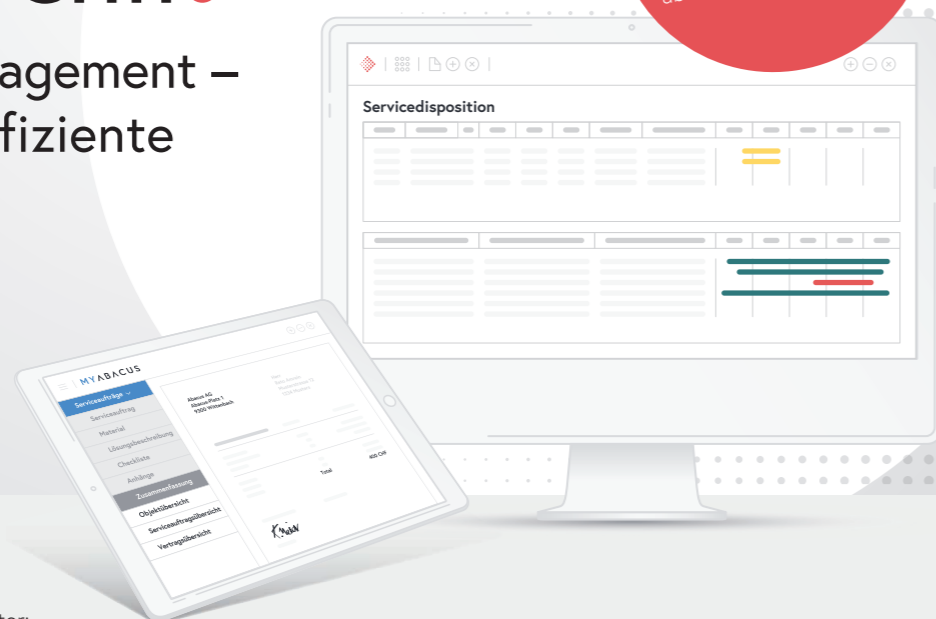
Bei den Nährwertangaben mussten allerdings Experten mit ihrem langjährigen Wissen mithelfen, weil die künstliche Intelligenz überfordert war. So brauchte es für die Getränkeinnovation am Ende doch beides: künstliche und menschliche Intelligenz.

Nachdem der Getränkehersteller Vivi Kola auf die Idee gekommen war, KI für ein neues Getränk einzusetzen, ging es schnell. Von der Idee bis zum Getränk hat die Entwicklung von «Vivi Nova» nur zwei Tage gedauert. Ein grosses Plus war dabei die Abfüllanlage im zürcherischen Eglisau, die ein einfaches Testen und Abfüllen dieser neuen Getränkekreationen rasch ermöglichte. Das laut eigenen Angaben «weltweit erste durch KI entwickelte Getränk» ist in den Migros-Filialen der Genossenschaft Migros Zürich sowie bei Migros.ch erhältlich. (r.)

Anzeige

Service-Aufträge jederzeit im Griff.

Abacus Servicemanagement – die Software für effiziente Servicegeschäfte



Abacus Forum
E-Business
20.09.2023
Online-Event
jetzt anmelden
abacus.ch/forum-ebusiness



Weitere Informationen finden Sie unter:
abacus.ch/svm

ABACUS



Bei einem Verpackungsunternehmen in Handan: Die Betriebsleiter besprechen mit Unternehmer Möderndorfer Abfüllmöglichkeiten und -kapazitäten.



Marktanalyse im Supermarkt in Zhenjiang: Mit Standortförderer Jason Zhong.



Baggerschaufel statt Verhandlungstisch: beim Occasionshändler in Shanghai.

Durst nach Alpenwasser und Hunger nach Hühnerfüssen

Österreichisches Trinkwasser in China? Bauunternehmer Albert Möderndorfer aus Fritzensdorf in Kärnten sucht für seine grossen Pläne einen grossen Partner.

Mark Gasser

Albert Möderndorfer, ein österreichischer Bauunternehmer und Immobilienmakler, ist ein Selfmademan wie er im Buche steht. Der 56-Jährige produzierte einst in Rumänien Pellets – bis eines Tages die Fabrik überschwemmt wurde. Seine Baufirma, die auf Aussenanlagen spezialisiert ist, und seine Immobiliengeschäfte laufen aber gut. Immer wieder kauft und verkauft er für grössere Einzelprojekte Baumaschinen – einmal gar in China, auf eigene Faust und ohne Importeur. «Ein Testkauf», wie er sagt. Den Verkäufer, ein gewisser «Mister Li», werden wir auf der kurzen Chinareise in Person treffen. Mehr dazu später.

Seine Mission in China ist eigentlich eine andere: Bauunternehmer Möderndorfer besitzt in seiner Heimatregion Kärnten gemeinsam mit anderen Genossenschaffern eine Wasserquelle und hat einen Imagefilm im Gepäck. Und eine Vision. Die Botschaft der Luftbilder von Kärntens Bergidylle, untermalt mit einer weichen weiblichen Stimme: Viele Weltregionen leiden unter Wassermangel. Andere hätten Wasser in Hülle und Fülle – so auch das weitläufige, wasserreiche Tal in Kärnten namens Hermagor (in Anlehnung an den lokalen Heiligen) mit seiner Reiterquelle. Und mit dieser Quelle in den nie-

derschlagsreichen Karnischen Alpen hat Möderndorfer einiges vor: Auf der grünen Wiese soll eine moderne Abfüllfabrik gebaut werden. Rund 25 Liter Trinkwasser pro Sekunde sollen so vor Ort abgefüllt und nach China «und in die ganze Welt» verschifft werden, ohne die lokale Versorgung zu gefährden – idealerweise in Partnerschaft mit einem chinesischen Investor. Auch eine neue Verladestation für den vorbeifahrenden Güterzug will der findige Unternehmer nicht ausschliessen. Auf- und Entladen (dabei auf die ideale Befüllung der Container und 40-Töner achten), dazwischen Neuetikettieren, um die «Made in China»-Auflage teilweise zu gewährleisten, gehört auch in die Kalkulation. Sein Businessplan, so ist er jedenfalls überzeugt, ist wasserdicht.

Und damit diese Pläne nicht Makulatur bleiben, reist Möderndorfer mit dem Swiss China Center nach China. Hier will er einen Investor finden, der das Frischwasser abfüllt und vertreibt, während die noch zu gründende österreichische GmbH die Wasserrechte der ergiebigen Trinkwasserquelle nutzt, um einen kleinen Teil des Alpenwassers zu verkaufen, idealerweise an eine Partnerfirma in China, an der auch er selber beteiligt wäre.

Wasser werde so in Zukunft zu der Investition schlechthin, sagt die Stimme im Film. Nur: Der Film ist nicht auf Chinesisch übersetzt. Daher ist Möderndorfer immer wieder aufs Neue gefordert, auf seiner Tour durch chinesische Wirtschaftsmetropolen, die ihm das Swiss China Center ermöglicht, Details auf Englisch wiederzugeben. Unterstützt wird er

von Xiaoying Jaun-Li, der Direktorin des Swiss China Center mit Büros in Zürich und einer Tochtergesellschaft in Zhenjiang, und ihrem Bruder Bingying Li, der in ihrer Geburtsstadt Handan (Provinz Hebei) lebt. Bingying Li unterstützt die Multitask-Netzwerkerin, fährt mit in die meisten Destinationen und knüpft als junger Import-/Export-Unternehmer selber neue Verbindungen.

Begehrte Hühnerfüsse

Viele Jungunternehmer haben hier mehrere Projekte – auch ein Zeichen des dynamischen chinesischen Marktes. Bingying Li importiert unter anderem die besonders im Süden Chinas nicht nur für besondere Anlässe begehrten Hühnerfüsse sowie Rindermägen und Zucker aus Brasilien. «Die grössten, günstigsten und besten Hühnerfüsse kommen aus Brasilien, den USA und Russland», weiss er. Rund 30 Container habe er innert eines Jahres schon importiert – total rund 1000 Tonnen. In die Schweiz exportierte er einst auch Geräte im Medizinbereich und Chili-Abfüllmaschinen. Doch vor allem der Hunger nach Hühnerfüssen sei gross.

Aber wie steht es mit dem Durst nach Trinkwasser aus Österreich? Albert Möderndorfer stellt sein Projekt in Wirtschaftszentren bei Innovationsparks, Wirtschaftsförderern, Regierungsvertretern und Besichtigungsterminen mit KMU unermüdlich vor. Mit seinen kräftigen Händen baut er unsichtbare Mauern, formt gestikulierend die Abfüllanlage, füllt mit Drehbewegungen Flaschen ab, in gebrochenem Englisch um Worte ringend. Man

spürt: Die Chinesen, die sich seine Story anhören, schätzen seinen Enthusiasmus.

Sie haben im Gegenzug auch ihn überzeugt. Sie machen vorwärts, stehen zu ihrem Wort, haben scheinbar endlose Mittel und können Berge versetzen, wenn die Regierung hinter einem Projekt steht. Das deuten sie auch in den Gesprächen an. Schon beim ersten Termin in Chongqing, beim SinoSwiss Technopark (SSTP), meint eine Vertreterin zuversichtlich: «Wenn es im Interesse der Regierung ist, können Bewilligungen für Projekte wie Ihres auch beschleunigt werden.»

Gleichwohl gibt es hier und da Vorbehalte. Möderndorfer meint, dass der Aufbau einer Abfüllanlage inklusive Landkauf schon 30 bis 36 Monate dauern könne. Das sei «europäisches Tempo», meint Jason Zhong, Wirtschaftsförderer in Zhenjiang vom «Sino-Swiss Zhenjiang Ecological Industrial Park». Dennoch glaubt Zhong, dass es in China im High-End-Segment für europäisches Quellwasser einen Markt gibt. Er könne gewisse Distributionspartner vermitteln. Gesagt, getan: Ein Importeur steht einen Tag später vor der Hottür, um mit Möderndorfer die Wassermarken und -preise im Kaufhaus zu begutachten. Es sei allerdings um eine sehr kleine Menge gegangen für einen Detailhändler, «die kann ich in einer Viertelstunde produzieren», so Albert Möderndorfer im Nachhinein.

Besuch beim Baggerhändler

Zurück zu den Baumaschinen. Auf der Reise erinnert sich Möderndorfer an den Kauf eines

gebrauchten – und beschädigten – Baggers aus Shanghai. Kurzerhand wird die Route der «Studienreise» des Swiss China Center angepasst: Möderndorfer will den Tag in Shanghai nutzen, um mit dem Lieferanten zu sprechen. Dessen Verkäuferin Lisa wird ebenfalls ins Büro des Chefs zitiert – am höchsten Feiertag, dem «Dragon Festival». Tee wird ausgeschenkt, Möderndorfer schildert das Lieferproblem: Ein damals während der Reise abgebrochenes Metallstück. Ob ihm eine detaillierte Checkliste durch einen Profi vor dem Verschiffen des Geräts Ärger erspart hätte, bleibt offen. Er meint später dazu: Der Mann seines Vertrauens, ein Bekannter vor Ort, der die Maschine für ihn prüfte, habe «wohl doch nicht so genau hingeschaut». Doch der Mangel sei längst behoben.

Auch wenn die Schuldfrage vor Ort nicht abschliessend geklärt werden kann: Die chinesisch-österreichische Geschäftspartnerschaft bricht nicht auseinander, im Gegenteil. beide Geschäftsleute sehen neue Chancen. Spontan organisiert der Händler einen Besichtigungstermin im riesigen Maschinenpark mit 600 gebrauchten Geräten der verbreitetsten Marken, darunter auch chinesische Baumaschinen-Giganten wie XCMG und Sany.

Der Besuch zeigt die zwei unterschiedlichen Kulturen, um mit Konflikten umzugehen: Im Westen wird Kritik gerne mal lautstark im direkten Gespräch vorgetragen. In China versucht man, Konflikte zu lösen, ohne dass ein Teilnehmer sein Gesicht verliert. Dazu gehört auch, Fehler nicht offen anzusprechen. Die Grundkultur ist von Harmonie geprägt.

Als der Tag sich dem Ende neigt, lädt der chinesische Maschinenhändler die Gruppe zum Essen in Shanghais Innenstadt ein. Natürlich muss auch seine Verkäuferin dabei sein, die gleichzeitig als Fahrer im Einsatz ist und mit ihrem Chef vor dem Hotel auf die verschwitzten Touristen wartet. Es wird ein langer, feuchtfröhlicher Abend mit viel deutschem Bier, exgetrunken. Denn «Ganbei», das Synonym für «Prost», bedeutet buchstäblich «trockenes (geleertes) Glas». Das Ex-Trinken in einem Zug wird, wie wir schon früh auf der Reise erfahren, eher beim hochprozentigen Schnaps Bai Jiu («weisser Alkohol») – in der Regel aus Hirse – praktiziert. Doch neue Geschäfte machen durstig: Da kann der Gastgeber schon mal einen anderen Takt anschlagen.

Um den Durst der Chinesen nach Trinkwasser zu stillen, dafür hat Möderndorfer ja bereits einen Plan. Und mittlerweile auch einen Plan B: So habe er zu einem möglichen Investor aus einem anderen Raum Kontakt.

Epilog: Nach der Reise

Investoren habe er auf der China-Reise keine getroffen. Sein Plan, das Trinkwasser in Containern nach China zu liefern, sei aber intakt. «Der Markt für Wasser in China ist gross. Wenn du die Ware verkaufen kannst, findet sich für die Produktion immer ein Investor. Aber bevor du einen Abnehmer hast, ist es sinnlos, in Detailverhandlungen zu treten», sagt der Bauunternehmer am Telefon. Und wird er wieder eine Baumaschine in China kaufen? «Gut möglich. Aber dann fliege ich selber nach China.»



Roboter und die Automatisierung des Alltags

Aus dem chinesischen Alltag sind Serviceroboter nicht mehr wegzudenken. Obwohl viele Roboter (noch) Sprachbarrieren haben, hat Corona den Wandel in der Roboterindustrie beschleunigt. So kommt es unfreiwillig zum Survival-Experiment in einem Hotel in Wuxi.

Mark Gasser

«mm?» Die liebeliche Frauenstimme, die auf den Namen Xiaodu hört, signalisiert damit, dass sie bereit ist für Anweisungen. Xiaodu ist hier im Hotel im südchinesischen Wuxi die futuristische Begleiterin, die buchstäblich die Türen öffnet. Auf Chinesisch, versteht sich. Denn der Roboter (im Fachjargon Smart Speaker) Xiaodu versteht kein Englisch. Ähnliches widerfährt uns am «Grenzübergang» nach Hongkong (der eigentlich «nur» ein Übergang von Festlandchina auf die Halbinsel ist). Hier warten Roboter vor den Drehkreuzen, um die Touristen mit chinesischem Pass einzuweisen. Auch diese sprechen nur Mandarin (während in Hongkong Kantonesisch gesprochen wird). So wird der Grenzübertritt unfreiwillig auch von einer Sprachbarriere erschwert. Das fällt auf der gesamten Chinareise auf: in Technoparks, Hotels, Bahnhöfen

und sogar in Informationszentren für Standortförderung wird oft nur Chinesisch gesprochen.

Doch zurück zum Hotel im südchinesischen Wuxi in der Nähe von Shanghai. Es ist Tag drei unserer Reise quer durch China und eine von vielen futuristischen Erfahrungen beim ersten Besuch im Land der Mitte. In vielen Bereichen ist die Technologie schon viel prägender im Alltag als in der Schweiz. Vielleicht auch deshalb, weil man hier der Technologie und der Digitalisierung mit sehr viel Offenheit begegnet und diese auf weniger Skepsis als in der Schweiz stossen. Bereits 2019 hatte Chinas Tech-Konzern Alibaba das erste Hotel eröffnet, in dem Gäste alles per App und Smart Speaker bedienen. Aber nachdem 2018 die chinesische Nachrichtenagentur Xinhua Nachrichten von zwei virtuellen Mitarbeitern oder Avataren sprechen liess, dürfte das in China nicht viele verwundert haben.



Die temporären «Retro-AI»-Roboter vor einem Hotel in Hongkong sind nicht mehr futuristische Utopie: Heute gehören Serviceroboter zum Bild vieler Hotels.

Die Mission bei meiner ersten Begegnung mit Xiaodu im Hotelzimmer ist banal – und dennoch fürs persönliche Wohlbefinden nicht unwichtig: Wie bringt man die Technik dazu, einem zu gehorchen, wenn man nur wenig Chinesisch spricht? Die Jalousien zu öffnen, gelingt nach vier, fünf Versuchen. Beim Wiederholungsversuch schaltet Xiaodu fälschlicherweise den Fernseher ein.

Da viele Silben auf Chinesisch ähnlich klingen und die falsche

Betonung der Vokale daher etwas ganz anderes als gewollt bedeuten kann, fühlt man sich erst einmal sprachlich ausgegrenzt – ironischerweise durch die entmenslichte Technik, der man auch ausgeliefert ist. Dieses Ohnmachtsgefühl ist umso stärker, da Siri – die persönliche Assistentin auf dem iPhone – bald nach der Ankunft in China ihre Dienste verweigert, und westliche Suchmaschinen wie Google in China gesperrt sind. So kann man sich zwar noch dem Suchdienst Baidu (von dem «Xiaodu» oder das «kleine Baidu» ihren Namen hat) bedienen. Aber vertiefte Recherchen etwa über die ökonomische Situation der Städte und Regionen sind durch die starke Zensur auch auf diesem Portal schwierig bis unmöglich. Die sprachgesteuerte Assistentin Xiaodu enthält auch nichts anderes als die Software des AI-Betriebssystems von Baidu. Durch Partnerschaft mit der Hotelkette Huazhu Group ist Xiaodu schon in über 20 000 Hotels in über 400 Städten präsent. Und es ist nicht das einzige System dieser Art, das vor al-

lem seit Corona sprunghafte Zunahmen erfahren hat.

Sprechende Regentonne

In der Lobby flitzt immer wieder ein Roboter zwischen Menschen und Möbeln hin und her. Das kuriose Helferlein gleicht einer Kreuzung zwischen dem Ro-

boter «R2D2» aus den Star Wars-Filmen und einer Regentonne. Den Serviceroboter zeichnet jedoch ein Fach unter seiner flachen Haube aus, das sich auf Knopfdruck öffnet und das Bestellte zum Zimmer bringt – sei es Essen oder andere, zwischen Hotelzimmern oder aus der Lobby gelieferte

INFO

Roboterdichte: China überholt bald Deutschland

Seit 2013 ist China der weltgrößte Markt für Industrieroboter. Peking erkor Robotik dann 2015 bei der Vorlage seiner «Made in China 2025»-Strategie zur Schlüsselindustrie. Hohe Subventionen flossen in die Branche, Unternehmen genossen Steuernachlässe und andere Vorzugsbehandlungen. 2022 übertraf China gemäss dem World Robotics Report die USA bei der Roboterdichte und dürfte Deutschland auf Platz 4 der Top-Länder bei der Produktion von Robotern noch in diesem Jahr überholen. Um den

Anschluss an die Weltspitze nicht zu verlieren, hat daher kürzlich der deutsche Dachverband für Maschinen- und Anlagenbau ein Strategiepapier «Robotik und Automation 2028» verabschiedet. So stieg der Marktanteil der chinesischen Hersteller am Markt für Roboter in China in den vergangenen Jahren von 27 Prozent 2018 auf über 50 Prozent 2022 an – sowohl bei Industrie- als auch bei Servicerobotern. Und nach Massgabe der Regierung soll der Anteil 2025 bereits bei 70 Prozent liegen.

te Dinge. Die Personenlifte bedient der Roboter wie von Geisterhand autonom und überwindet problemlos kleine Schwellen.

Japanische Unternehmen galten bei Robotern für das Gastgewerbe und Entertainment zwar lange als wesentlich weiter als die chinesische Konkurrenz. Die Coronakrise hat chinesischen Herstellern nun aber zusätzliche Aufträge verschafft. Das Startup Yunji

SwissCham organisierten «Greater Bay Area» Economic Forum in Dongguan (mehr auf S. 20) orientierte Deng über die Ende 2022 eröffnete Robotics Mega Factory – die weltgrößte, voll automatisierte Fabrik für Industrieroboter in Shanghai auf 67 000 Quadratmetern. Roboter bauen Roboter: Mit der Fabrik will ABB, die solche Smart Production bereits seit 2018 praktiziert, seine Position in der

«Wie bringt man die Technik dazu, einem zu gehorchen, wenn man nur wenig Chinesisch spricht?»

nutzte die Krise als Verkaufsargument. So konnten Hotelbetreiber ihre Geräte zum Desinfektionsroboter aufrüsten, der konstant Desinfektionsnebel versprühte. Nachträglich wurde auch die Funktion installiert, mittels QR-Code kontaktlos zu bestellen.

Wetlauf um Automatisierung

Manche bezeichnen zwar die hohen Regierungssubventionen in die Robotik-Industrie als Innovationsskiller. Andererseits könnte chinesischen Roboterherstellern wiederum das Investment der Regierung in digitale Infrastruktur zugutekommen – also in künstliche Intelligenz, 5G oder Halbleiter. Denn das lässt wiederum die Nachfrage nach Robotern sprunghaft ansteigen. Nicht nur auf Hotelfloren, sondern auch auf den Strassen und in den Fabriken.

In China gehören Serviceroboter wie jener der Firma Yunji in gehobenen Hotels bereits zum Alltag. Während die Roboterindustrie in der Coronakrise unter Lieferunterbrechungen und Stornierung gelitten hat, wurde in China bei kontaktlosen Lieferrobotern und Desinfektionsrobotern ein Anstieg der Nachfrage verzeichnet. Nachholeffekte und eine zunehmende Nachfrage gibt es nun sowohl in Gesundheitswesen und Medizin, Logistik und Sicherheit, als auch bei den Industrierobotern, wie Zahlen des Internationalen Verbands der Robotik-Industrie (IFR) bestätigen (siehe Box).

Robotik in der Produktion

Den Trend bestätigt auch Tim Deng, Vizepräsident und Leiter Robotics China bei ABB. Auf dem von

Robotik und Automation weiter stärken.

Bei ABB geht man davon aus, dass der weltweite Robotik-Markt von heute 80 Milliarden US-Dollar auf 130 Milliarden US-Dollar im Jahr 2025 wachsen wird. Die neue Anlage soll chinesischen Unternehmen dabei helfen, durch den Bau von Robotern auf Kundenwunsch mehr lokal hergestellte Produkte, Lösungen und Dienstleistungen zu entwickeln. China, der weltweit grösste Robotik-Markt, vereinte im Jahr 2021 allein 51 Prozent der weltweit 500 000 Roboterinstallationen.

Damit reagiert ABB einerseits nicht ganz freiwillig auf Arbeitskräftemangel, Alterung der Bevölkerung und der Unlust vieler Chinesen, repetitive Tätigkeiten zu erledigen. Angestellte arbeiten nun dafür häufiger in den Bereichen Design, Wartung und Logistik. Allerdings führt Tim Deng den Bau auch auf den kürzeren Lebenszyklus eines Produkts zurück. So gibt es in der ABB-Mega-fabrik keine herkömmlichen, festen Montagelinien mehr. Stattdessen werden flexible, modulare Fertigungszellen digital vernetzt und von intelligenten, autonomen und mobilen KI-gestützten Robotersystemen bedient, die Schrauben, Montage oder Materialhandhabung übernehmen. Deng meinte, dass AI-betriebene Robotik und digitalisierte Produktion zur Optimierung der Produktionslinien helfen könne.

Hier mehr zum Thema
Auf dem Youtube-Kanal des
KGV finden Sie mehr zum
Roboter-Survival-Experiment.



Maschinelles «Grenzwächter» in Hongkong (links) und unterwegs mit dem Serviceroboter in Wuxi. Bilder Mark Gasser



Die Magnete für Startups und Unternehmen

In zwei Wochen durch China: Die «Zürcher Wirtschaft» hat das Schaulaufen um ausländische Unternehmen, angelockt durch steuerliche, bürokratische, infrastrukturelle oder wohntechnische Anreize, hautnah miterlebt. Nachfolgend eine grobe Zusammenfassung.

Mark Gasser

In den letzten Jahrzehnten hat China eine beispiellose wirtschaftliche Transformation erlebt und sich zu einer der führenden Wirtschaftsmächte der Welt entwickelt. Einer der Schlüsselfaktoren hinter diesem Erfolg sind Chinas Sonderentwicklungszonen, Entwicklungszonen und Innovationsparks, die ausländische Startups und Unternehmen anlocken sollen. Diese Zonen bieten eine Vielzahl von Anreizen und Vorteilen, die sowohl etablierte Unternehmen als auch aufstrebende Startups dazu ermutigen, in China zu investieren und ihre Geschäftsaktivitäten in diesem aufstrebenden Markt zu erweitern – geschützt vor der Bürokratie und dem Paperkrieg, denen man im Rest des Landes oft begegnet.

Meistens besetzen hohe Parteifunktionäre die höchsten Stellen der Innovationsparks. Über Politik wird praktisch nicht gesprochen – mit Ausnahme einiger der Regierung schmeichelnder Plattitüden bei Willkommensansprachen und Empfängen seitens der Gastgeber. Um so totaler ist die unternehmerische Willkommenskultur, verkörpert durch die pompösen Empfänge ausländischer Delegationen. Zuletzt erhielt das vom Westen erwünschte China-Bild durch eine rigorose Zero-Covid-Politik und Reglementierungen wie das neue Anti-Spionage-Gesetz einige Kratzer.

Als wichtiges Mittel, um dennoch die westliche Doktrin «Wandel durch Handel» zu legitimieren, hält dem China seine Entwick-

lungs- und Innovationsoasen entgegen. Diese versprechen wiederum Erleichterungen für ausländische Unternehmen bei Steuern, Service, Infrastruktur und Bürokratie. Strategisch günstig in Grossstädten platziert, zeichnen sie sich durch eine erhöhte wirtschaftliche Freiheit und flexible Regelungen aus. Die Hunderten übers Land verteilten, staatlich geförderten Innovationsparks, Entwicklungs- und Tech-Zonen sollen auch Innovation fördern, den Technologietransfer erleichtern und ausländische Investitionen anziehen (Glossar: siehe Kasten).

Sie konkurrieren damit untereinander um Neuansiedlungen ausländischer Firmen, im Regelfall als Joint Ventures. Die «Zürcher Wirt-

«Als wichtiges Mittel, um die westliche Doktrin «Wandel durch Handel» zu legitimieren, hält dem China seine Entwicklungs- und Innovationsoasen entgegen.»

schaft» hatte die Möglichkeit, mit einer KMU-Studienreise des «Swiss China Center» in zwölf Tagen Zentren, Ziele und Strukturen solcher Entwicklungsgebiete und Innovationsparks kennenzulernen. Nachfolgend der Versuch einer Übersicht.

Technoparks mit «Swissness»

Idyllisch, hügelig und zukunfts-froh zeigt sich die Gartenstadt Zhenjiang aus Südostchina mit ihrem Sino-Swiss Zhenjiang Ecological Industrial Park (SSZEIP), Teil der Sonderentwicklungszone «Zhenjiang New Area». Der SSZEIP



Einer der vielen 3D-Showrooms: In Xi'ans Tech Zone.

ist der erste Innovationspark mit Schweizer Beteiligung. Er ist auf Cleantech und CO₂-Reduktion fokussiert und vereint unter anderem Laboratorien, R&D-Center mit Test- und Zertifizierungsanlagen für Rohmaterialien. Hier sind etwa Clariant und die ZHAW tätig.

Bereits im Juni berichteten wir sowohl über Zhenjiang als auch über den SinoSwiss Technopark in der 30-Millionen-Stadt Chongqing, einem strategischen Dreh- und Angelpunkt im Land-See-Korridor zwischen «Neuer Seidenstrasse» und Jangtse-Fluss.

E-Town und «Silicon Valley»

Die auf Technologie spezialisierte Entwicklungszone «E-Town» in Peking wurde von der Stadtregierung 1994 angestossen, um die Hightech-Produktion nach Peking zu locken. Innovationsparks sind meist auf Stadtebene gegründet. E-Town steht für die «Beijing Economic-Technological Development Area» (BDA), ist aber mittlerweile eine der Top-5 von über 250 nationalen Entwicklungs- und Innovationszonen. Die Sonderentwicklungszone gehört zu den grössten Chinas, die wiederum sechs kleinere Industrieparks vereint.

Insgesamt befinden sich in Peking 16 verschiedene Industrie- und Innovationsparks in verschiedenen Distrikten um das Zhongguancun-Gebiet, das als «Chinese Silicon Valley» bezeichnet wird. Es ist ein hochtechnolo-

gischer und innovationsgetriebener Bezirk, der als Chinas führender Technologie-Hub gilt.

Ebenfalls in Peking und auch Teil des «Chinese Silicon Valley» ist der Wangjing Science and Technology Park im Stadtteil Wangjing, der einst als «Sleeping City» bezeichnet wurde und nun zum neuen Büro- und Handelszentrum der Hauptstadt mutiert.

Pioneer Park

Der Beijing Overseas Students Pioneer Park wurde 2002 zum ersten von der Provinzregierung errichteten Studien- und Innovationspark in Peking. Pioneer Parks wie jener in Peking, der heute auch als Startup-Ökosystem für ausländische Studenten gilt, sind unter anderem aus dem Drang entstanden, junge Berufstalente und deren Firmen anzulocken.

Umfassende Servicedienstleistungen (Beratungsdienste, Unternehmensmentorship, Finanzierungsmöglichkeiten, rechtliche Unterstützung) sollen administrative Hürden abbauen und jungen Firmen über wenige Stationen Entwicklung und Wachstum ermöglichen. Der Park fördert die



Im Sino-Swiss Zhenjiang Ecological Industrial Park.



Audienz im Sitzungszimmer des «Pioneer Park» in Peking.

INFO

Chinas Innovationsparks und Entwicklungszonen

Es gibt vielerlei verschiedene Entwicklungszonen in China, die für den Markteintritt günstige Infrastruktur, Baulandreserven und ganzheitliche Dienstleistungen in Aussicht stellen. Die grössten und ältesten sind die Sonderentwicklungszonen (SEZ) und die ökonomischen und technologischen Entwicklungszonen (ETDZ). Weitere sind Innovationsparks, industrielle Hightech-Entwicklungszonen (HTDZ), Freihandelszonen (FTZ), freie Exportzonen (EPZ), zollfreie Logistikzonen (BLZ) und grenzüberschreitende Wirtschaftszonen (CBEZ). SEZs und Entwicklungszonen verfolgen allgemeine wirtschaftliche Ziele, Letztere sollen weniger entwickelte Gebiete fördern. Innovationsparks streben die Förderung von Technologie und Innovationen an.

Dienstleistungen und Vorzüge vermarkten.

Xi'an Tech-Zone

Xi'an, die alte Hauptstadt an der Seidenstrasse, weltweit bekannt für ihre Terrakotta-Armee und siebenstöckige Wildganspagode, gilt auch als investitionsfreundlichste Stadt Chinas. Sie ist bekannt als Hightech-Metropole, aber gleichzeitig für ihre traditionellen Werte und reiche Geschichte. So war der Besuch der auf innovative Technologien ausgelegte Entwicklungszone «Xi'an Hi-tech Zone» ein Kontrast zur alten Kultur in Xi'ans Stadttinnerem.

Die Tech-Zone in der 4-Millionen-Stadt gehört mit rund 155 Quadratkilometern und 60 000 Unternehmen zu den zehn grössten unter staatlicher Ebene in China. Firmen wie Coca-Cola, General Motors, ABB, Siemens, Bosch oder der Schweizer Stellenvermittler Adecco produzieren hier. Ferner werden landesweit die viertmeisten Chips produziert nach Wuxi, Shanghai und Shenzhen – unter anderem sind Hersteller wie Infineon, Intel, Samsung, oder Micron hier ange-

siedelt. Doch gerade chinesische Chip-Manufakturen, darunter die zwei grössten im Land SMIC und Hua Hong, kündigten nach Handelsbarrieren aus den USA fürs 2023 weitere Wachstumsschritte an. Viele Chip-Produzenten suchen nun in Finanzierungsrunden nach neuen Investoren und einer «De-Amerikanisierung». Im Innovationspark winken für Firmen, die eine gewisse Zahl Arbeitsplätze schaffen, massive Steuererlasse. Ju Bo vom Investmentkooperationsbüro verrät auch, dass man über eine erste schweizerisch-chinesische Wirtschaftskonferenz wie in Dongguan (Seite 20/21) nachdenke.

Fazit: Die Zentren und Zonen werben oft mit ähnlichen Strategien, Showrooms und imposanten Wachstumsszahlen um KMU. Unternehmen, die in diese Zonen expandieren möchten, sollten sorgfältig die Herausforderungen und Chancen abwägen, um erfolgreich von den Vorteilen der einzelnen Zonen zu profitieren.

Dossier China:

Alle Artikel zu China unter:
[zuercherwirtschaft.ch/
category/dossier-china/](http://zuercherwirtschaft.ch/category/dossier-china/)





Skizzen einer grünen Wirtschaft

China will bis 2049 führende Industrienation werden – und nachhaltiger, wenn es nach der Regierung geht. An einem Forum im chinesischen Dongguan wurde diskutiert, wie Chinas Wirtschaft grüner werden soll.

Wenn die Schweiz und China sich zu Wirtschaftsgesprächen treffen, gehe es in der Regel um drei Dinge: Innovative Produkte von höchstem Standard, hoher Qualität und langer Lebenserwartung. «Und es geht drittens um nachhaltiges Produzieren», meinte Jürg Burri, Schweizer Botschafter in Peking an einem Forum der Schweizer Handelskammer SwissCham in Dongguan vom 29. und 30. Juni. Damit nannte Burri auch gleich die drei Schwerpunkte des Forums unter Schweizer Federführung: «Smart, Sustainable & High Quality».

Schweizer Unternehmensvertreter und Referenten unterstrichen in der 8-Millionen-Stadt in Chinas Süden, dem Mittelpunkt der «Greater Bay Area» (GBA) zwischen Guangzhou, Shenzhen und Hongkong, die Absicht, China mit Technologie und Knowhow zu unterstützen. Chinesische Firmen- und Regierungsvertreter versicherten, dass China bereit sei für eine nachhaltige Zukunft. Angesichts der raschen Industrialisierung und Urbanisierung tut das not: Das Land steht vor drängenden Umweltproblemen.

De-Risking im Gang

Die GBA ist eine Megalopolis, die aus neun Städten und zwei Sonderverwaltungszone in Süchina besteht. Mehr als 1000 Schweizer Firmen sind aktuell in China tätig, 20 davon in Dongguan, allein 200 in Hongkong. Die Repräsentanten dieser Firmen, die Schweizer Handelskammern, sind unter dem Dach der SwissCham in Peking auf vier Regionen verteilt. «Früher kamen aus unserer Region mehr Low-End-Produkte wie Kleider oder Spielwaren», erklärt Stephan Stalder, Geschäftsführer der Handelskammer SwissCham South China am Rande des Forums. Dongguan galt einst als «factory of the world». «Aber das wird langsam zu teuer für die Kleiderfirmen. Heute geht man eher nach Südostasien oder Afrika. Auch chinesische Firmen outsour-



Junger Karikaturist im südchinesischen Dongguan.

Bild Mark Gasser

und setzen auf De-Risking», so Stalder. Im Gegenzug hätten sich Lebensstandard und Infrastruktur in den letzten 15 Jahren «ganz klar verbessert». Auch die Haltung Chinas zum Ukraine-Konflikt und die Coronapolitik spiele sicher eine Rolle bei der aktuellen Zurückhaltung bei Investitionsentscheiden.

Heute ist die Region GBA ein starker Technologie-Cluster und bildet weltweit den zwölftgrössten Wirtschaftsraum, der gemäss Fahrplan der Regierung bis 2035 global bis auf Nummer zwei im Global Innovation Index vorstossen soll (den die Schweiz anführt). Und die GBA gab in Dongguan zu erkennen: Die Ambitionen sind hoch. Hongkong soll nun etwa ein Green Financing Hub werden – einzelne Banken wollen in den CO2-Zertifikatshandel einsteigen. Die Industrie- und Tech-Metropole Shenzhen hat einen Green Bond etabliert – als erster Offshore Bond wurde er von einer Municipalregierung in China genehmigt.

Auch Beratungsunternehmen wie Deloitte China haben den grünen Markt entdeckt. So meinte Vanessa He, Managerin für Klima- und Nachhaltigkeitsfragen, dass von Deloitte diverse Dienstleistungen oder «Cleantech-Werkzeuge» wie ESG-Nachhaltigkeits-Reporting und auch ein ESG-App für Unternehmen angeboten werden.

Besser als Entwicklungsforscher, Ökonom und Nachhaltig-

keitsberater Guangnan Zhang aus Hongkong hätte man am Economic Forum den Einfluss der Regierung nicht beschreiben können: der Regierungsfahrplan und deren Politik bestimmten das Wachstum in China nachhaltig, meinte er. Damit spielte er auch auf den strategischen Plan «Made in China 2025», mit offiziellem Namen «Initiative zur umfassenden Aufwertung der chinesischen Industrie». Konkrete Ziele auf diesem Fahrplan zur Industriemacht sind etwa die Digitalisierung der Fertigung in zehn Schlüsselindustrien, der Aufbau von Forschungs- und Entwicklungszentren, Fortschritte bei der umweltfreundlichen Produktion und Energieeffizienz, Smart Manufacturing sowie die Erhöhung des Anteils chinesischer Hersteller von Kernmaterialien auf dem heimischen Markt auf 70 Prozent.

Dabei spielt die «Greater Bay Area» mit einem BIP-Anteil von 12 Prozent bei nur 5 Prozent der Landesbevölkerung eine zentrale Rolle. Und bis 2049, zum hundertjährigen Bestehen der Volksrepublik, soll China als führende Industrienation an der Weltspitze stehen. Doch bis dahin gibt es zu tun: Adaptation, Lern- und Kooperationsbereitschaft sind daher oft gehörte Begriffe – auch in Dongguan.

Wie nachhaltig denkt China?

David Avery, Leiter Cleantech bei Global Enterprise Switzerland

(SG-E), erklärte dem grösstenteils chinesischen Publikum aus Wirtschaft und Politik, dass die Schweiz ihrerseits mit dem Aktionsplan «Agenda 2030» für die Umsetzung der 17 UN-Nachhaltigkeitsziele gerüstet sei, da sie als hoch innovatives Land beste Voraussetzungen für Fortschritte bei den grünen Technologien biete.

Doch wie sieht das in China aus? Hua Shi, Leiter des WWF in Süchina, erklärte, dass Biodiversität und Klimawandel mehr Aufmerksamkeit erlangt hätten in China. «Ich spüre, dass mehr und mehr chinesische Firmen vermehrt sensibel sind gegenüber dem Umweltschutz.» Exportorientierte Firmen verpflichteten sich zum nachhaltigen Produzieren und achteten eher auf das Einhalten internationaler Standards als im Inland tätige. Für diese sei noch kein Vorweisen von Nachhaltigkeitsstandards erforderlich. In Zukunft werde die öffentliche Beurkundung aber kommen.

Ein Vertreter des Schweizer Unternehmens Eugster Frismag, das für grosse Kaffeehersteller als ODM (Original Design Manufacturer) Maschinen hauptsächlich für den Export herstellt, kennt auch die Recycling-Kultur in China. So bewege man sich vermehrt in Richtung Kreislaufwirtschaft – auch wenn er noch ein ungelöstes Problem sieht in den teils undurchsichtigen Zertifizierungen.

Stephan Stalders Tipp für den Investitionsentscheid in China: «Wenn ich den riesigen chinesischen Markt bedienen wollte, würde ich definitiv hier investieren. Vielleicht weniger, um den Weltmarkt von hier aus zu bedienen. Denn es gibt – je nach Branche – teilweise hohe Barrieren.» So sei es schwierig, eine Finanzierung einer chinesischen Bank zu erhalten. Gelockert worden sind die Hürden, mit der chinesischen Währung Yuan zu handeln. «Firmen müssen aber immer noch sehr genau belegen, wo das Geld hinfließt – auch innerhalb eines Unternehmens», so Stalder. (M.G.)

«An China interessiert, aber verhalten»

Der Schweizer Botschafter in China, Jürg Burri, willigte am Rande des «Greater Bay Area Economic Forum» in Dongguan zu einem Gespräch ein.

Interview

Mark Gasser

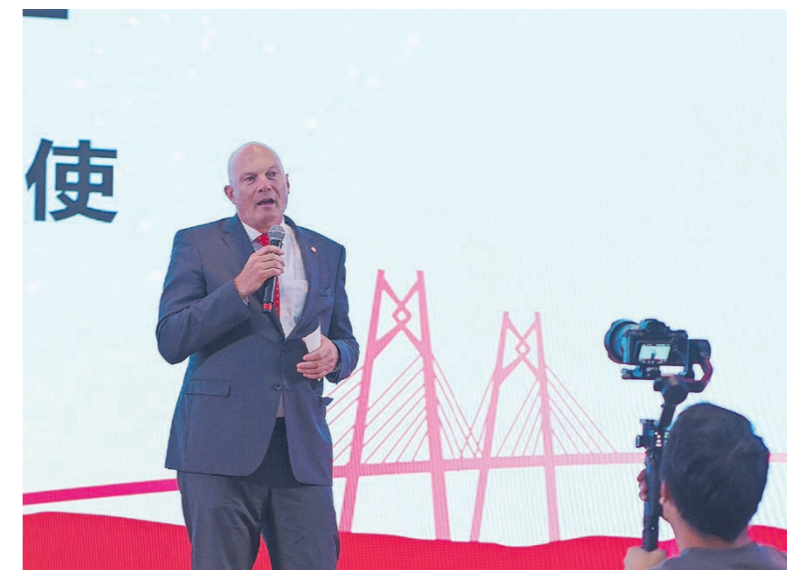
Schweizer Unternehmen, so hört man in China, sind vorsichtiger geworden mit dem Markteintritt. Das spürten wir bei den Absagen in unserer Reisegruppe. Hängt das hauptsächlich mit Post-Covid-Bedenken oder der Haltung Chinas zum Ukraine-Konflikt zusammen, die Sie auch in Ihrer Ansprache erwähnt haben?

Jürg Burri: Generell ist die Stimmung unter den Unternehmen derzeit interessiert, aber verhalten. Der chinesische Markt ist weiterhin riesig, die Innovationskurve steil, aber neue Gesetze und die Spannungen mit den USA verunsichern.

Warum die Reise wenig Anmeldungen hat, ist schwer zu sagen. Vielleicht hängt es auch mit der Visapflicht oder einer zu kurzfristigen Planung für die Unternehmen zusammen. Erst seit vier, fünf Monaten darf man wieder ohne Auflagen nach China reisen. Es braucht eben immer Zeit, bis die durch Reiseverbote gekappten Beziehungen wieder anlaufen. Diese Anlaufzeit nach dreijährigem Unterbruch haben sicher einige in China, aber auch in der Schweiz unterschätzt.

Es gibt viele Sonderentwicklungszonen, die in China auch von der Regierung unterstützt werden. Hier ist es wichtig, mit der Regierung und Regierungsvertretern zusammenzuarbeiten. Geht es auch ohne diese Abhängigkeiten?

Burri: Die chinesische Regierung stellt den Universitäten sehr viele Mittel zur Verfügung, um Innovationsparks aufzubauen. Die Provinzen kreieren sogenannte Sonderentwicklungszonen. Beide Instrumente stellen sicher, dass man als Firma, wenn man sich niederlässt, Fördergelder und Steuerrabatte erhält. In China ist vom Boden über die Industrieparks bis hin zu den Innovationszentren alles auf eine Art mit dem Staat ver-



Botschafter Jürg Burri am Economic Forum in Dongguan.

Bild Mark Gasser

bunden und somit kontrollierbar. Wer meint, in China ein komplett regierungsunabhängiges Umfeld finden zu können, täuscht sich.

China will seinerseits den Geldabfluss von Investoren ins Ausland verhindern. Wie schwierig ist es für chinesische Firmen, im Ausland zu investieren?

Burri: Es stimmt, dass China weiterhin Kapitalverkehrskontrollen anwendet, auch wenn eine gewisse Liberalisierung stattgefunden hat. Investitionen im Ausland sind aber grundsätzlich möglich, und Chinas gut ausgebautes Netz von Investitionsabkommen – auch mit der Schweiz – sichert Investitionen in beide Richtungen ab.

Wenn China bei uns investiert, geschieht dies häufig über Niederlassungen in Europa, Singapur oder Hongkong. China will unsere Märkte kennenlernen und testen. Die Rendite steht also selten im Vordergrund. Hinzu kommt, dass es in China eine sehr starke Industriepolitik gibt, die man so in der Schweiz nicht kennt. Dadurch glaube ich, dass chinesische Firmen grosse Anreize haben, sich innerhalb des eigenen Landes weiterzuentwickeln.

Für welche Branchen bestehen derzeit aus Ihrer Sicht die besten Chancen, in China zu investie-

und Europa in zehn Jahren sein. Es ging hier einfach viel schneller und so ist man viel weiter.

Gibt es eine Anlaufstelle bei der Botschaft für Schweizer KMU mit Fokus auf den Markteintritt in China?

Burri: Die Schweizer KMU sind eine Priorität des Schweizer Aussennetzes – und zwar in Form des Swiss Business Hub China. Er erbringt viele und kostengünstige Dienstleistungen. (Anm. der Red.: Der Swiss Business Hub China ist die Vertretung von Switzerland Global Enterprise S-GE, der offiziellen Agentur zur Förderung von Handel und Investitionen in Peking, Schanghai und Guangzhou.)

Cleantech war ein Stichwort dieses Forums. Sind chinesische Firmen bereit, dazuzulernen und mit Schweizer Firmen zusammenzuarbeiten?

Burri: Das ist ein Zusammenarbeitsbereich, bei dem die Chinesen viel Interesse zeigen. Es gibt in China gewaltige Investitionen in grüne Energie, insbesondere in Solar- und Windenergie. Die Chinesen orientieren sich daran, was in anderen Ländern funktioniert und sich auf dem Markt bewährt. Aber sie entwickeln vor allem ihr eigenes Land sehr schnell weiter und setzen nun auch selber Standards. ■

«Greater Bay Area Economic Forum» mit Schweizer Beteiligung

Ende Juni organisierte die SwissCham South China das «Greater Bay Area Economic Forum». Zur Greater Bay Area (GBA) zählen Hongkong, Macao, sowie neun Stadtbezirke in der Provinz Guangdong, darunter Guangzhou, die Tech-Metropole Shenzhen, und eben Dongguan.

Handelskammer SwissCham

2018 wurde die SwissCham in Zürich gegründet. Rund 600 der über 1000 Schweizer Firmen in

China sind Mitglied bei SwissCham China. Auf dem Festland Chinas ist die Schweiz-chinesische Handelskammer mit vier regionalen Büros präsent, in Hongkong gibt es ein weiteres Büro. SwissCham hält enge Kontakte zur Schweizer Botschaft, zur Standortförderorganisation des Bundes «Switzerland Global Enterprise», zum Bildungs-, Forschungs-, Innovations- und Kunstnetzwerk Swissnex sowie Switzerland Tourism.

Zukünftige Kompetenzen aufbauen

Haben Sie sich auch schon gefragt: «Bin ich, ist mein Team oder ist meine Unternehmung fit für die Zukunft? Und wie machen wir uns fit?» Marcel Rüfenacht von der KV Business School Zürich zur digitalen Transformation als Ursache und Wirkung veränderter Kompetenzanforderungen.

Marcel Rüfenacht

Die digitale Transformation beschleunigt den digitalen Wandel der Gesellschaft und der Wirtschaft und somit auch den Kompetenzbereich: den Übergang vom analogen Zeitalter hin zum Zeitalter von Wissen und

Und die Entwicklung eines Toolsets ist für Unternehmen unabdingbar.

Wie gehen Sie damit um? Wie stark ist eine Lernkultur in Ihrer Organisation verankert? Und wie gehen Sie mit der zunehmenden Komplexität und mit digitalen Arbeitsinstrumenten aller Art um?

«Nur wer Veränderungen als Chance für sich selber erkennt und sich darauf einlassen kann, ist in der Lage, in der digitalen Transformation eine aktive Rolle zu übernehmen.»

Marcel Rüfenacht

Digitalexperte, Inspiration Leader und Trainer KVBSZ

Kreativität. Digitalisierung und Automatisierung steigern nicht nur die Nachfrage nach digitalen Fähigkeiten, sondern auch nach unternehmerischen, kollaborativen und kreativen Kompetenzen. Dementsprechend entstehen völlig neue Anforderungen an Individuen, Teams und ganze Unternehmen. Selbstorganisation, Führungs-, Anpassungs- und Teamfähigkeit oder Kreativität sind Kompetenzen, welche langfristig wichtiger werden und Mitarbeitende befähigen, dauerhaft mit Veränderungen umzugehen.

Informationen müssen heutzutage im Alltag auf mehreren analogen und digitalen Kanälen parallel bearbeitet werden. Oft sind traditionelle Vorgehensweisen oder Instrumente zu wenig effizient oder zielführend. Sie orientieren sich an Organisationsformen, die so nicht mehr bestehen, oder sie berücksichtigen zu wenig die Komplexität der Lösungsfindung und führen die Anwender auf eine falsche Fährte, mit unbefriedigenden Resultaten. Die Anwendung von verschiedenen Tools zur Kollaboration und Kommunikation innerhalb und über die Organisationsgrenzen hinaus wird zentral für eine Lösungsfindung von komplexen Problemstellungen. Der Einbezug von Kunden in die Produktentwicklung lässt sich damit sicherstellen und ermöglicht ein effizientes Vorgehen und erfolgreiches Ergebnis. Je mehr Mitarbeitende Verantwortung im Umgang mit Tools übernehmen, daran Interesse zeigen und dank ihrem Mindset in der Lage sind, neue Instrumente auszuprobieren, desto mehr können neue Arbeitsformen Fuss fassen und bestehende Strukturen beginnen, sich zu ändern. Ein Verständnis für Daten und deren Umsetzung ermöglicht es zudem,

Tools zu evaluieren und einzuführen, um Aufgaben zielgerichtet zu erledigen, Daten besser zu interpretieren oder Kollaboration zu fördern. Sie treiben damit wiederum die Digitalisierung an.

Damit dies gelingen kann, sind folgende Kernkompetenzen gefragt:

Systemisches Denken

Mit ganzheitlicher Betrachtung können etwa dank der Digitalisierung clevere Automatisierungsschritte vorgenommen werden, damit die Effizienz und Effektivität im System gesteigert werden können. Es benötigt dazu Empathie, Achtsamkeit und unternehmerisches Denken und Handeln im Zusammenspiel mit den KundInnen. Unternehmen tun gut daran, KundInnen bei Lösungsfindungen zu involvieren.

Arbeitsverhalten

Mitarbeitende bewegen sich selbstgesteuert und arbeiten am und im System. Es wird verlangt, dass mit Imperfektion umgegangen werden kann. Pragmatismus

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 zukünftigen Kompetenzen

skilltrainer.ch/skillbox



«Eine vertrauensvolle, bilaterale und wertebasierte Führungskultur ist notwendig, um in der digitalen Transformation vorwärtszukommen.»

Marcel Rüfenacht

Digitalexperte, Inspiration Leader und Trainer KVBSZ

und Augenmass sind in einer dynamischen Welt gefragt. Eine «gesunde Resilienz» ist entscheidend für Selbststeuerung. Ist bei Ihnen die Verantwortung auf mehreren Schultern verteilt?

Prozessdenken

Mit Verständnis für den Gesamtprozess können die besten Lösungen für die eigenen Arbeiten in diesem Prozess verstanden und im Team beste Lösungen umgesetzt werden. Für solche Lösungen benötigt es ein umfassendes Verständnis über Daten und Da-

sungen gefunden. Haben Sie eine Erlebniswelt mit agilen Arbeitsmethoden geschaffen und besteht Raum, Methoden auszuprobieren und miteinander Erfahrungen zu teilen?

Leadership

Die Arbeit in neuen Arbeits- und Organisationsformen erfordert einen Kulturwandel. Eigene Denk- und Handlungsmuster müssen hinterfragt werden. Es benötigt eine vertrauensvolle, bilaterale wertebasierte Führungskultur.

tenflüsse. Für Unternehmen bedingt dies aber eine gute Datenqualität, um überhaupt Automatisierungen vorantreiben zu können.

Methodenkompetenz

Mit den für die heutige Arbeitswelt erprobten Methoden und Modellen werden umsetzbare Lö-

KURZ UND BÜNDIG

Talentförderung für Zürcher Lehrbetriebe und Verbände

Der Berufsbildungsfonds des Kantons Zürich unterstützt 2023 und 2024 Zürcher Lehrbetriebe und Verbände finanziell, die ihre leistungsstarken Lernenden während der Lehre besonders fördern. Die Lehrbetriebe erbringen dabei ein erhöhtes Engagement oder stellen den Lernenden Arbeitszeit zur Verfügung. Seit Mitte Juli und bis Ende September ist das Antragsformular online. Die Kriterien, Voraussetzungen für eine finanzielle Unterstützung sowie Informationen zur Talentförderung sind auf der Webseite Talentförderung Plus des Berufsbildungsfonds verfügbar: www.talentfoerderungplus.ch/talent-support. (r.)

1335 KV-Lernende schlossen erfolgreich Ausbildung ab

Nach den coronabedingt teilweise restriktiven Feiern der letzten Jahre konnten die angehenden KV-Profis am 10. Juli 2023 ihren grossen Moment im Zürcher Hallenstadion zelebrieren. 1335 erfolgreiche KV-Absolvierende haben diesen Sommer ihre dreijährige Lehre an der Wirtschaftsschule KV Zürich erfolgreich abgeschlossen – das sind über 93 Prozent der 1429 Lernenden, die zu den Prüfungen angetreten sind. Insgesamt erzielten 64 angehende Kaufleute einen Notendurchschnitt von mindestens 5,3 und damit eine Platzierung im eidgenössischen Rang.

Anzeige



Mindestlohn auch in der Lehre?

Eine JUSO-Forderung für Mindestlöhne in der Lehre sorgte kurz für Aufregung. Derweil sind in Winterthur und Zürich bei den städtischen Mindestlohnvorlagen Rekurse hängig.

Nach der ernüchternden Annahme der Mindestlohn-Initiativen in Zürich und Winterthur warnen die Gegner, allen voran die beiden städtischen Gewerbeverbände, vor einem «gefährlichen Experiment». Der Gewerbeverband Stadt Zürich GVZ und der KMU Verband Winterthur und Umgebung haben nun den Gerichtsweg beschritten und beim jeweiligen Bezirksrat Einsprache eingelegt. Sie wollen unter anderem klären lassen, ob eine Gemeinde berechtigt ist, Mindestlöhne durchzusetzen. Schliesslich ist der Bund für die Ansetzung von Mindestlöhnen zuständig, sofern es eine arbeitsrechtliche Massnahme ist. Kantone (nicht Gemeinden) können Mindestlöhne erlassen, wenn dahinter sozialpolitische Motive stehen – also Armut zu verhindern.

Sollten die Rekurse abgewiesen werden, gilt es aus Sicht des kantonalen KMU- und Gewerbeverbandes KGV, das Augenmerk auf die schlanke Umsetzung zu legen. Der KGV wird sich nun in der Tripartiten Kommission dafür einsetzen, dass das AWA die Kontrollen durchführt. «Bereits heute führt das AWA Kontrollen durch bezüglich der Einhaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen in Branchen ohne allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag und der Prüfung der Einhaltung von Normalarbeitsverträgen mit zwingenden Mindestlöhnen», sagt KGV-Geschäftsführer Tho-



Lernende der Gesundheitsberufe an der Berufsmesse Zürich 2022 (Symbolbild).

mas Hess. «Da macht es Sinn, wenn möglichst eine Stelle die Kontrollen durchführt anstatt zwei.» Auch Nicole Barandun, Präsidentin des GVZ, findet: «Für die Umsetzung wäre das ein guter Ansatz. Ein Anliegen des GVZ wäre damit eingehalten: So unbürokratisch wie möglich vorgehen.»

Lehrlings-Mindestlohn

Der Mindestlohn, so damals ein Argument der Gewerbeverbände, setzt für Menschen ohne Ausbildung falsche Anreize. Doch kurz vor dem Start der Lehre für Tausende von Zürich Jugendlichen folgte der nächste Hammer für Gewerbe- und Berufsverbände und Ausbildungsbetriebe: Die Jungsozialisten fordern einen branchenübergreifenden Mindestlohn von 1000 Franken im 1. Lehrjahr. Dazu hat die JUSO Ende Juli eine Art Online-Pranger aufgeschaltet: Lernende sollen Lehrbetriebe benen-

nen, die sehr tiefe Löhne bezahlen. Zudem will die JUSO im Parlament einen Vorstoss einbringen.

Über die Parteigrenzen hinaus ist die Meinung aber klar: Der Staat soll sich hier nicht einmischen. Als «PR-Gag» bezeichnet Nicole Barandun vom GVZ die Aktion. «Es ist ein Wahljahr. Mit dem Vorstoss zeigt die JUSO, dass sie nicht weiss was es braucht, Lernende im Betrieb ordentlich auszubilden.» Betriebe, die Lernende als billige Arbeitskräfte missbrauchten, gebe es vereinzelt immer wieder. Diese würden aber schon durch Berufsinspektoren und das Berufsbildungsamt entlarvt. Die JUSO verkenne damit den Einsatz von Lehrbetrieben und schade der Berufslehre. Wenn Lernende nur arbeiten statt lernen müssten, so dass sie zu wenig zu verdienen glaubten, «dann müssen sie sich wehren und allenfalls den Lehrbetrieb wechseln», so Barandun.

ZUR PERSON



Marcel Rüfenacht

Marcel Rüfenacht ist Digitalexperte, Inspiration Leader und Trainer der KV Business School Zürich und begleitet Unternehmen in Personal- und Organisationsentwicklungsthemen.

Trainings mit Wirkung!

Ihr Sparringpartner für Personal- und Organisationsentwicklungsthemen.



kv business school
zürich

mein bildungspartner.

Der Lehrvertrag aus rechtlicher Sicht

Jährlich werden im Kanton Zürich mehr als 12 000 neue Lehrverträge abgeschlossen. Es dürften sich deshalb stets über 30 000 Jugendliche in einer Berufslehre befinden. Grund genug, sich mit den rechtlichen Grundlagen des Lehrvertrages näher vertraut zu machen.



Rolf Ringger
Partner bei der Anwaltskanzlei BEELEGAL und publiziert Ratgeberbeiträge in der «Zürcher Wirtschaft».

Das Obligationenrecht (OR) regelt den Lehrvertrag als Sonderform des Arbeitsvertrages in Art. 344 – 346a. Anders als in einem «normalen» Arbeitsverhältnis erbringt der Lernende die Arbeitsleistung nicht primär gegen Lohn, sondern gegen fachgemässe Ausbildung für eine bestimmte Berufstätigkeit. Der Lehrvertrag ist damit nicht zwingend entgeltlich. Zusätzlich sind die allgemeinen Vorschriften über den Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 – 342 OR) anwendbar. Weitere Rechtsquellen sind das Berufsbildungsgesetz (BBG) und das Arbeitsgesetz, welches den Arbeitnehmerschutz beinhaltet.

Abschluss des Lehrvertrags

Der Lehrvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden. Mündliche Übereinkunft genügt nicht. Das OR schreibt zudem die folgenden im Vertrag zu regelnden Punkte vor: Art und Dauer der beruflichen Bildung, Lohn, Probezeit, Arbeitszeit und Ferien. Unzulässig sind Vereinbarungen, welche den Lernenden in seiner beruflichen

Zukunft nach der Lehre einschränken (z.B. ein Konkurrenzverbot) oder die Verpflichtung, nach dem Lehrabschluss im Betrieb weiterzuarbeiten. Ist der Lernende minderjährig, muss der Lehrvertrag auch vom gesetzlichen Vertreter (Eltern) mit unterschrieben werden. Und schliesslich verlangt das BBG, dass die Verträge von der zuständigen kantonalen Behörde genehmigt werden müssen.

Pflichten

Der Lernende hat grundsätzlich gleiche Pflichten wie der «gewöhnliche» Arbeitnehmer (Arbeits- und Treuepflicht). Zusätzlich muss er alles unternehmen, um die Ausbildung erfolgreich abzuschliessen. Dies setzt eine aktive Teilnahme am Berufsschulunterricht und ein entsprechendes Engagement am Arbeitsplatz voraus, wobei in diese Verpflichtung auch die gesetzlichen Vertreter des Lernenden (Eltern) mit eingebunden sind. Auch wenn die Eltern nicht direkt Vertragspartei sind, haben sie ihr Kind nach Kräften zu unterstützen und das gute Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu fördern.

Der Arbeitgeber hat demgegenüber dafür zu sorgen, dass die Ausbildung des Lernenden verantwortliche Fachkraft die hierfür erforderlichen beruflichen Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften besitzt. Da der Besuch

der Berufsfachschule einen wichtigen Bestandteil der beruflichen Ausbildung bildet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Lernenden – ohne Lohnabzug – die erforderliche Zeit für den Schulbesuch einzuräumen. Gestützt auf das BBG trägt der Arbeitgeber zudem die Kosten für obligatorische Fachkurse wie auch für Freifächer und allenfalls erforderliche Stützkurse. Lernende haben bis zum vollendeten 20. Altersjahr Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Lehrjahr und sie dürfen nur zu Arbeiten herangezogen werden, die mit dem zu erlernenden Beruf in direktem Zusammenhang stehen und die

«Vor einer fristlosen Kündigung sind Lernender und gesetzlicher Vertreter anzuhören.»

Rolf Ringger
Rechtsanwalt

Ausbildung nicht beeinträchtigen. Besonderheiten bestehen gemäss Arbeitsgesetz bezüglich Arbeitszeit und Überstunden zudem für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Altersjahr.

Beendigung

Der Lehrvertrag kann nur auf bestimmte Dauer abgeschlossen werden. Er endet somit erst mit dem Ablauf der vereinbarten Dauer (Lehrzeit). Eine ordentliche Kündigung während der Lehrzeit ist nicht möglich. Davon ausgenommen ist die Probezeit, die maximal 3 Monate dauern darf und ausnahmsweise vor deren Ablauf durch Abrede der Parteien und mit Zustimmung der kantonalen Behörde auf 6 Monate verlängert werden kann. Während der Probezeit kann das Lehrverhältnis von beiden Parteien jederzeit mit einer Frist von 7 Tagen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Lehrverhältnis nur noch in gegenseitigem Einvernehmen auf-

gehoben oder aus wichtigen Gründen einseitig durch fristlose Kündigung vorzeitig aufgelöst werden.

Das OR nennt folgende wichtige Kündigungsgründe, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist: Fehlen einer für die Ausbildung des Lernenden befähigten Fachkraft, körperliche oder geistige Überforderung oder gesundheitliche oder sittliche Gefährdung des Lernenden sowie Unmöglichkeit der Beendigung der Ausbildung oder Beendigung nur unter erschwerten Bedingungen.

Vor einer fristlosen Kündigung sind Lernender und gesetzlicher Vertreter anzuhören. Wird der Lehrvertrag fristlos aufgelöst, ist sowohl das zuständige Berufsbildungsamt als auch die Berufsfachschule zu benachrichtigen. Ferner ist die fristlose Kündigung schriftlich zu begründen, wenn der Lernende dies verlangt. Indes hängt die Gültigkeit der Kündigung nicht von diesen formellen Voraussetzungen ab.

Ob eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist oder nicht, beurteilt im Streitfall der Richter. Die Gerichtspraxis erweist sich hier für den Arbeitgeber mit Rücksicht auf die Ausbildungssituation und das in der Regel junge Alter des Lernenden noch strenger als bei «normalen» Arbeitsverhältnissen. Erfolgt die fristlose Entlassung ohne wichtigen Grund, wird der Arbeitgeber schadenersatzpflichtig. Die dem Lernenden zu leistende Entschädigung kann dabei bis zu mehreren Zehntausendfranken betragen, insbesondere dann, wenn dadurch der Eintritt ins volle Berufsleben verzögert wird.

Nach Beendigung der Berufslehre besteht Anspruch auf ein Arbeitszeugnis (Art. 346a OR), und zwar nach Wahl des Lernenden entweder in Form einer Arbeitsbestätigung oder eines Vollzeugnisses. Der Anspruch auf ein Lehrzeugnis besteht unabhängig vom Fähigkeitsausweis, den der Lernende bei bestandener Lehrabschlussprüfung erhält.

KOLUMNE LUDWIG HASLER



Philosoph, Physiker, Autor
lhasler@duebinet.ch

Ist auf uns Menschen kein Verlass, muss Technik es richten. Insgeheim hoffen wir, irgendein Geniestreich bebebe grad noch rechtzeitig jeden Schlamassel. Toll ist etwa die Nachricht von der Wachsmotte *Galleria mellonella*: Sie frisst Wachs – und Plastik, was kein Wunder ist, denn Wachs ist eine natürliche Art von Plastik, chemisch ähnlich dem Polyethylen. Also: Motten züchten – Plastikberge gibt es genug. Was ist mit dem übrigen Müll, all den leeren Flaschen nach nächtlichen Partys? Good news aus der ETH. Hier basteln Forscher am Roboter «Marc», der unterscheidet dank Algorithmen Algen von Pet-Flaschen und Metallbüchsen und fischt den Abfall aus der Limmat. Am Zürich-Fäsch hat er seinen ersten grossen Einsatz. Schluss mit der prähistorischen Idee, Menschen zu Anstand und Sorgfalt erziehen zu können. Stattdessen die Vorstellung einer Litteringge-

Sommerhit: wohlorganisierte Verantwortungslosigkeit

bühr. Mit ihr machen wir uns keine Illusionen mehr, glauben weder an Vernunft noch Gewissen. Verabschieden uns vom Glauben an die Bekehrung der Sünder, delegiert die Verantwortung an Räumungsagenturen. Ordnung muss sein. Schafft der Bürger sie nicht mehr, übernimmt der Staat – und kassiert. Bei Verursachern? Bei Getränkeköpfern, so die Idee, also bei mir, obwohl ich meine Flaschen ohne Tumult leere und ordentlich entsorge; ich würde behandelt wie Fussballfanrowdies und Street-Parade-Pinkelhorden. Als wäre die Flasche schuld an der öffentlichen Sauerei. Nicht eine Sorte Mensch. Der hat zwei Seelen, ach, in seiner Brust. Hält im Büro beängstigend propere Ordnung – und wird auf der Wochenend-Party am See zum exemplarischen Schweinehund. Gelegenheit macht Littering. Warum an der Seepromenade? Weil hier ein Abstand ist zwischen uns und den Folgen unseres Tuns. Daran sind nicht die Flaschen schuld, eher unsere nomadische Lebensart. Wozu ist der Mensch auf Erden? Einst: um sich zu bewahren – darum: kein Littering. Heute:

um Party zu machen. Kürzlich hörte ich einen Nachrichtensprecher: «Weiterhin viel Spass!» Zum Spass mag vieles gehören – sicher nicht das Aufräumen danach. Den Dreck selber wegschaffen? Spiessig. Die Litteringgebühr verstärkt die Haltung: Wir sind Gäste, nach der Party ziehen wir weiter. Die Putzquiepe wartet schon, die Rechnung bitte an die Getränkeindustrie. Littering wird zu einer Sünde, für die der Ablass schon bezahlt ist. Wir verhalten uns wie Kinder, die ihre Klamotten umso fleissiger verdrecken, je schärfer die Mütter darauf aus sind, sie sofort durch den Weichspüler zu jagen. So ticken Menschen. Wenn sie sehen, dass ohne Folgen bleibt, was sie anrichten. Eine Litteringgebühr fördert die Illusion der Folgenlosigkeit des Vermüllens. Der Dreck verschwindet ja stets und sofort, warum sollten wir um ihn kümmern? Es entsteht der Eindruck einer selbstreinigenden Gesellschaft. Irgendwie erlösend: Wir erleben die wohlorganisierte Verantwortungslosigkeit. Wäre es schlauer umgekehrt: Eine Zeitlang liegen lassen, was wir anrichten? Unausweichlich für Augen und Nasen?

Anzeige

Vision?

Wir bürgen für Sie.

BG OST-SÜD Bürgschaftsgenossenschaft für KMU
071 242 00 60 – www.bgost.ch

BGOST
CFSUD

bachmann printservice gmbh
SWISS LABEL-zertifiziert!



Für alle Medien- und Printprodukte:
Wir sind für Sie da und freuen uns auf Sie!

bachmann
Printservice
GmbH

Samuel Bachmann
Inhaber / Geschäftsführer

Hölzliwisenstrasse 5 • 8604 Volketswil • Tel. 044 796 14 44
info@bps.zuerich • www.bps.zuerich

Anzeige

Hitzewelle der Einfallslosigkeit

In der Sommerferienzeit sind die Zeitungen voller guter Sommergeschichten. Sie sind nicht gut, weil sie den Massstäben von Qualitätsjournalismus standhalten; sie sind auch nicht relevant. Aber sie sind gut, weil Redaktionen sie gut finden. Zumindest finden sie einige der wichtigeren Redaktoren beim Brainstorming in der Stammbeiz gut (die anderen nicken dann meist unterwürfig in der Hoffnung, die Sitzung so schneller beenden zu können).

Mit Glück werden die Leser von einer Sommerserie à la «auf ein Bier mit...» verschont. Ein Dauerbrenner, der mehr der Verzweiflung und Ideenlosigkeit als der Originalität entspringt. Mit noch mehr Glück passiert überraschend Relevantes auf der Welt – so dass nur einzelne Nebelpeptarden der Belanglosigkeit im «Sommerloch», das nicht umsonst so heisst, abgefeuert werden. Ganz oben auf der Liste der Einfallslosigkeit – und offensichtlich auch auf der Beliebtheitsskala – rangiert das Thema Hitze. So titelte der «Tages-Anzeiger» zu Ferienbeginn: «Wegen Hitze: Die Schweiz soll jetzt eine Siesta einführen.» Wer das wohl für die «Schweiz» entscheidet? Eine Arbeitsmedizinerin, die dann auch im Blick abgefeiert wird: Das Boulevardblatt schwingt sich zur

DER WADENBEISSER



Ambassadorin für Buezer hoch, allen voran solchen im Strassenbau. So gebe es gemäss Suva «fünf bis zehn Unfälle mehr» an Hitzetagen. Die Arbeit sei bei 35 Grad Celsius gänzlich einzustellen, fordern Gewerkschaften. Denn auch der Blick findet Hitze schlecht – aber gut aus Verlags-sicht. «Die Schweiz im Schwitzkasten: Hier wird es heute am heissesten», oder: «Hier schlägt der Hitze-Hammer zu», titelte er und schob jeweils lebensrettende Hitze-Schutz-Tipps nach. Schlecht fürs Narrativ und noch schlechter fürs Image waren dann zwischenzeitlich festgestellte zu hohe Temperaturangaben bei den Meteo-On-

linedaten des SRF. Schlecht für die Bewirtschaftung des Lieblingsthemas im Sommer, aber gut für die überhitzten Redaktionsköpfe war dann der letztlich eher kühle, nasse Juli. Die «Weltwoche» nutzte diesen, um gar (ebenfalls polemisch) vom «kältesten Hitzesommer aller Zeiten» zu faseln. Natürlich meldete sich auch der deutsche Gesundheitsminister Karl Lauterbach zu Wort. «Siesta in der Hitze ist sicherlich kein schlechter Vorschlag», twitterte er auf die Forderung des Bundesverbands der Ärztinnen und Ärzte, in den Sommermonaten das Frühaufstehen und mittags Siesta zu institutionalisieren und «uns bei Hitze an den Arbeitsweisen südlicher Länder zu orientieren». Dumm nur, dass man ausgerechnet in Spanien immer weniger von der Siesta hält. Gemäss Umfragen machen nur noch etwa 17 Prozent der Spanier regelmässig eine Siesta. Denn fast niemand kehrt während den Siesta-Mittagsstunden nach Hause zurück. Zum Glück rettete dann vor wenigen Tagen die zweite Hitzewelle die Ehre der vermeintlich hitzegeplagten Journalisten: «Jetzt wird die Schweiz zum Kochtopf!» so der Blick. Der sommerliche Rohrkrepiierer ist abgewendet, die kühlen Wochen vergessen.

neues Seminarangebot
www.siu.ch/seminare

Jetzt über Ihre Weiterbildung informieren und für einen Infoanlass oder ein Beratungsgespräch anmelden:

- » **Fachleute Unternehmensführung KMU**
- » **Teamleiter/-in Gewerbe**

SIU
KMU Unternehmerschule

www.siu.ch/kmu - 044 515 72 70

Lehrgangleiterin Silvia Pressner:
«Die Lehrgänge der SIU KMU Unternehmerschule sind auf das Arbeiten in einem KMU ausgerichtet und sollen auf die Unternehmensführung hinführen - unabhängig von der Branche. Dabei ist uns die Praxisorientierung äusserst wichtig.»

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 Rütlimann

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
Hölzliwisenstrasse 5, 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 Hägglingen AG
Schutzhüllen + Seitenwände aller Art
Tel. 056 624 15 55 – www.blacho-tex.ch

Anzeigenmarketing und Medien

bachmann printservice gmbh
8604 Volketswil, Hölzliwisenstrasse 5
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 + Flachdachsanieierung
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 ag
Gartenpflege, Gartenbau
8046 Zürich, Kugellilostrasse 39
Telefon 044 371 41 30
gartenbau@schaedeli.ch
www.schaedeli.ch

Hauswartungen

sf home + garden ag
Facility Service, Hauswartungen
8050 Zürich, Kugellilostrasse 48
Telefon 044 313 13 44
info@home-garden-ag.ch
www.home-garden-ag.ch

Rundkies / Sand / Splitt

Philipp Aeberhardt Transporte
ph.aeberhardt@bluewin.ch
Telefon 079 673 03 41
Franko Baustelle geliefert

Schädlingsbekämpfung

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

Vorsorgeauftrag

PPF 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!

Rubrik	Max. Zeichen (inkl. Leerzeichen)	6 Ausgaben Preis CHF	11 Ausgaben Preis CHF
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
Hölzliwisenstrasse 5, 8604 Volketswil
Telefon: 044 796 14 44
info@bps.zuerich
www.bps.zuerich

Grossauflage: 70'000 adressierte Exemplare an alle KMU im Kanton Zürich! «Zürcher Wirtschaft» vom 21. September 2023! – Anzeigenschluss: 9. September 2023!

Redaktionelle Themen: Nachhaltiges Wirtschaften, Energiesparen, Bildung, Nationalrats- und Ständeratswahlen dazu Hintergrundberichte zur Wirtschaft und Politik, KMU-Ratgeber und profilierte Kolumnisten sowie News und Aktivitäten aus den Gewerbevereinen und dem KMU- und Gewerbeverband des Kantons Zürich!

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: Gregor Rutz

Schluss mit Privateigentum im Kanton Zürich?

Die Eigentumsgarantie gehört zum Fundament jeder funktionierenden demokratischen Gesellschaft. Nur wo Eigentum respektiert wird, investieren Firmen und entstehen Arbeitsplätze. Nur wo Eigentum respektiert wird, kann eine Gesellschaft in Freiheit leben. Umso bedenklicher, dass SP-Regierungsrätin Jacqueline Fehr all dies in Frage stellt.

John Locke, ein Philosoph des 17. Jahrhunderts, bezeichnete Eigentum neben Leben und Freiheit als eines von drei Menschenrechten. Ganz bewusst hob er das Eigentum auf die gleiche Stufe wie Leben und Freiheit, denn das erste Eigentum des Menschen sei das Eigentum an seiner eigenen Person. Daraus leitete Locke das Recht auf Freiheit, also das Verbot von Sklaverei und Leibeigenschaft, aber auch das Recht auf die Früchte seiner Arbeit ab. Diese Überlegungen zeigen, welche zentrale Bedeutung der Eigentumsgarantie im liberalen Rechtsstaat und in der marktwirtschaftlichen Ordnung zukommt.

Eigentum als Grundlage für Wohlstand

Das private Eigentum, angefangen beim Grundbesitz, war im 19. Jahrhundert das Fundament für die wirtschaftliche Prosperität, die wir heute haben. Nur die Hoffnung auf Ausbau und Sicherung von Privatbesitz spornt Menschen zu Fleiss und Arbeit an. Darum ist die Chancengleichheit in jeder Marktwirt-

schaft elementar: Wenn jeder die Möglichkeit hat, durch Arbeit und Geschick wirtschaftlichen Erfolg zu haben und Gewinn zu erwirtschaften, wächst letztlich der Wohlstand aller.

Wer nicht einen Teil seines erwirtschafteten Gewinns behalten darf, wird nicht freiwillig arbeiten. Man muss ihn zwingen – so geschehen in sozialistischen und kommunistischen Regimen. Diese haben ein grundlegend anderes Verständnis von Demokratie, Eigentum und der Freiheit des Einzelnen. Letztlich beginnt jede Diktatur mit der Einschränkung von Privatbesitz und geht dann über zu dessen Konfiszierung. Wo Privateigentum vom Staat weggenommen wurde, ist auch das Leben nicht viel wert: Im Zentrum steht das Kollektiv, nicht der Einzelne.

Jacqueline Fehr: Eigentum ist ein Problem

Wer meint, diese Fehlüberlegungen seien überwunden, sieht sich indes getäuscht: Kürzlich veröffentlichte Jacqueline Fehr, Vorsteherin der Zürcher Justizdirektion, einen Blog unter dem Titel «It's the property, stupid!». Man müsse etwas gegen die «Auswirkungen von Eigentum und ganz besonders von Grundeigentum» unternehmen. Das Eigentum «und in ganz besonderem Ausmass das Grundeigentum» seien «das Generalproblem der Welt».

Besonders schlimm sei es laut der SP-Magistratin auf dem Zürcher Immobilienmarkt: «Gier, radikales Profitdenken, Spekulation» - man treffe hier auf eine «fratzenhafte Marktwirtschaft». Hier helfe nur die Einführung eines staatlichen Vorkaufsrechts. Als Beispiel für eine mögliche Lösung führt Fehr neben Schottland Skandinavien an, wo alle das Recht hätten, auch privaten Boden zu betreten – einzig «etwas Distanz zu den Wohnhäusern» müsse eingehalten werden.

Verstaatlichung des Immobilienmarkts?

Dass SP und Grüne am liebsten eine Verstaatlichung des Immobilienmarkts hätten, ist bekannt. In der Stadt Zürich wurde kürzlich ein Wohnraumfonds an-

genommen. Dieser stellt der Stadtverwaltung 300 Mio. Franken zur Verfügung, um private Liegenschaften zusammenzukaufen. Damit entsteht keine einzige neue Wohnung. Die städtischen Markteingriffe aber führen zu weiteren Preissteigerungen: Die Stadt kann dank des prall gefüllten Fonds jederzeit die Angebote privater Kaufinteressenten überbieten. Eine gefährliche Spirale.

Bei der Vergabe dieser staatlichen Wohnungen folgt sogleich der nächste Schildbürgerstreich: Auch Grossverdiener profitieren von vergünstigten städtischen Wohnungen. Gemäss städtischem Mietreglement darf das steuerbare Einkommen das Sechsfache des Bruttomietzinses nicht übersteigen. Das heisst: Der Mieter einer 3,5-Zimmer-Wohnung für 1'900 Franken darf bis zu 137'000 Franken verdienen. Der Familienvater, der eine 5,5-Zimmer-Wohnung für 2'470 Franken bezieht, darf sogar ein steuerbares Salär von fast 180'000 Franken haben. Bei bis zu 15% der Mietverhältnisse akzeptiert die Stadt sogar höhere Löhne. Was ist daran sozial, wenn die Steuerzahler Managern mit einem Lohn von über 180'000 Franken etwas an die Miete zahlen müssen?

Privateigentum muss geschützt werden!

Dass mittlerweile aber bereits Mitglieder der Kantonsregierung das Recht auf den Schutz des Privateigentums öffentlich in Frage stellen, lässt alle Alarmglocken läuten. Es ist enorm wichtig, dass bei den eidgenössischen Wahlen vom 22. Oktober die bürgerlichen Kräfte gestärkt werden!

Für mich ist klar: Die Garantie des privaten Eigentums gehört zu den wichtigsten Aufgaben eines freiheitlich-demokratischen Staates. Ich werde mich immer dafür einsetzen, dass die Bürger über ihre erworbenen materiellen und ideellen Güter frei verfügen können. Dazu gehört auch das Engagement für tiefe Steuern und Abgaben sowie – selbstverständlich – der Schutz von Haus- und Grundeigentum.



Gregor Rutz, Nationalrat,
Vizepräsident HEV Kanton Zürich

Weitere Informationen:
www.hev-zh.ch


HEV Kanton Zürich