

Zürcher Wirtschaft

Fokus: Perspektiven
Und: Nachfolge, Vorsorge, Treuhand

Der neue sgv-Direktor Urs Furrer über seine Ziele und Wahl in der zweiten Runde. **10-12**



Berufsmesse Zürich

Im Element



Die 18. Berufsmesse Zürich fand Ende November mit einigen neuen Berufen, viel Prominenz aus Sport und Social Media sowie EuroSkills-Medaillengewinnern statt. Doch die wahren Stars waren die Lernenden, die ihre Berufe mit viel Fantasie und Stolz vorstellten. **16-18**

Bild Mark Gasser

Das TV- und Onlineformat «KMU-DATE» mit Regula Späni ist lanciert. **10/11**

Viele Mieter schrecken vom Umzug zurück – die neue Wohnung kostet oft mehr als die alte. **14**

Am Unternehmer-Zvieri des KGV wurden Nachfolgelösungen aufgezeigt. **12/13**

Wir sind mehr gestresst, liegen schneller flach als früher. Aber ist das Problem wirklich die Arbeit? **29**

Zitat des Monats

«Viel regulatorischer Mist kommt aus der EU – und oft durch die Hintertür»

Urs Furrer
neuer designierter sgv-Direktor

Anzeige

Rückbau.
Eberhard
Pioniere in Bau und Umwelt

Blick in die KMU-Glaskugel

Anna Birkenmeier

«Den Schweizer KMU geht es hervorragend», sagt der Zukunftsforscher David Bosshart im Interview. Und doch sieht er Megatrends, welche die KMU Landschaft Schweiz in den nächsten Jahren auf die Probe stellen werden. Etwa die demographische Zäsur, die erschwerte Suche nach ge-

eigneten Arbeitskräften oder die Zunahme von medialen Hypes.

Erfolgreich wirtschaften könne ein KMU dann, wenn es sich auf seine Kernkompetenzen fokussiere: Kundennähe, Flexibilität, Schnelligkeit und exzellente Ausführung. Zudem rät er zu gesundem Misstrauen gegen Überspezialisierung, Micro Management und Technologiegläubigkeit. **4-5**

Anzeige

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

Weil Sie sich jetzt nicht um Ihre Nachfolge kümmern wollen. Zusammen immer besser.

Mehr auf zkb.ch/kmu-nachfolge

Mit dem digitalen Nachfolge-Check den ersten Schritt machen.

 **Zürcher Kantonalbank**

INHALT

Im Brennpunkt

«Realistisch visionär bleiben»	4
«Uns verbindet Leidenschaft»	6
KMU-Date: Fernsehen in der Schlosserei	10
Unternehmensnachfolge aus allen Blickwinkeln	12
Mieter im goldenen Käfig	14

Politik & Wirtschaft

Die schädliche Uferinitiative	22
Netzwerken am Business-Talk	22
Steuersenkung mit Schlag für KMU	23

Bildung

Dezentrale SwissSkills	15
Die 18. Berufsmesse Zürich	16
Berufsmesse: Impressionen	18
Die Berufsbildung stärken	19

Verbände

Adliswiler Weihnachtsmärit	20
Raus aus der Komfortzone	21

Ratgeber

Neuerungen 2024 in Kürze	24
Werkmängel – ein Ärgernis, Teil 2	25

Sozialversicherungen

Beiträge und Leistungen 2024	26
------------------------------	----

Kolumnen

Barbara Rüttimann	5
Der Wadenbeisser	30
Ludwig Hasler	29

Publireport

Nachfolge-Planung: meist zu spät	9
Im BVG den Durchblick behalten	18
Inkasso ist gut, Bonitätsprüfung ist besser	28

Anzeigen

Unternehmensnachfolge – eine Herkulesaufgabe

Bei 20 Prozent der rund 600 000 Schweizer KMU steht in den nächsten fünf Jahren eine Nachfolgeregelung an. Ein solcher Generationenwechsel ist denn auch eine nicht zu unterschätzende Aufgabe. Will ein Unternehmer mit 65 Jahren in den Ruhestand treten, muss er spätestens fünf Jahre zuvor mit der Unternehmensnachfolgeplanung beginnen. Gelingt es ihm nicht, eine Nachfolge rechtzeitig aufzugleisen, kann es im schlimmsten Fall zur Liquidation der Firma kommen. Bestehende Arbeitsplätze, Know-how und Kapital gehen verloren. Der dabei entstehende volkswirtschaftliche Schaden ist ebenfalls nicht zu unterschätzen.



Thomas Hess
Geschäftsführer KGV

Diverse Wege führen nach Rom

Die familieninterne Nachfolge ist immer noch die am meisten gewählte Nachfolgelösung, auch wenn sie aufgrund der wachsenden Individualisierung tendenziell weniger gewählt wird. Sie ist geprägt durch die Verknüpfung von geschäftlichen und familiären Themen: Welche Nachkommen möchten und können die Nachfolge antreten? Alleine oder im Verbund? Was bedeutet Gerechtigkeit für Familienmitglieder, die im Unternehmen mitarbeiten, und für diejenigen, die nicht ins Familienunternehmen eingebunden sind? In welchem Zeitrahmen sollen Verantwortlichkeiten, Führung und Eigentum übergeben werden? Wie ist die abgebende Generation für ihre Zukunft abgesichert?

Eine weitere, oft gewählte Variante ist die Unternehmensübernahme, bei der das bisherige Management beziehungsweise Mitarbeiter die Mehrheit des Kapitals von den bisherigen Eigentümern erwerben. Die neuen Eigentümer kennen die Geschäftsabläufe sowie die Unternehmensphilosophie aus dem Effeff, was den Einstieg erleichtert. Als Kehrseite der Medaille fehlt den internen Nachfolgern manchmal die notwendige Distanz. Sie erkennen ungenutztes Potenzial weniger gut und haben mehr Mühe, «eingetretene Pfade» zu verlassen.

Des Patrons letzte Aufgabe

Der Verkauf an ein externes Management wird für viele Unternehmer relevant, wenn familien- oder betriebsintern kein geeigneter Nachfolgekandidat vorhanden ist. Häufig wollen externe Nachfolger Veränderungen in der Firma zu schnell durchsetzen. Oftmals vergessen sie dabei die Wichtigkeit, die Mitarbeiter für die Veränderungsschritte mit an Bord zu haben. Mit dem Generationenwechsel durch eine externe Lösung eröffnen sich für die KMU jedoch zahlreiche Chancen. Veränderungen können beispielsweise im Bereich der Produktentwicklung, der Verkaufskanäle oder Digitalisierung anstehen.

Mit anderen Worten: Erfolgreicher Unternehmer zu sein, ist eine echte und stetige Herausforderung. Die Unternehmensnachfolge ist des Unternehmers letzte Herkulesaufgabe im Berufsleben – aber eine der wichtigsten!

Mehr zum Thema Nachfolge/Übernahme auf S. 9, 12 und 13

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.crediweb.ch

Creditreform

IT in die Cloud auslagern?

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

ServerBase
We keep IT online
serverbase.ch/outsourcing

Wer macht aus Bauschutt neuen Baustoff?

toggenger.ch/umwelttechnik

«Realistisch visionär bleiben»

«Den Schweizer KMU geht es hervorragend», sagt der Zukunftsforscher David Bosshart im Interview. Damit das auch in Zukunft so bleibt, sollte man sich als KMU auf seine Kernstärken fokussieren.

Interview

Anna Birkenmeier

99,7 Prozent der Unternehmen in der Schweiz gelten gemäss den neusten Zahlen des Bundesamts für Statistik als KMU. Wie geht es der KMU-Landschaft Schweiz?

David Bosshart: Allen Unkenrufen zum Trotz: Uns geht es im internationalen Vergleich prächtig. Wir sind weder Sonderlinge noch ein Sanierungsfall, sondern einfach robust aufgestellt. Dabei spielt unsere gemischte Wirtschaft von KMU eine entscheidende Rolle: Dazu gehören Grossorganisationen, Genossenschaften, Verbände, Familienbetriebe und gelisteten Firmen.

Was macht den Standort Schweiz zu diesem Erfolgsmodell?

Bosshart: Wir haben starke Institutionen und stabile politische Verhältnisse, auch wenn der Medienlärm anderes vermuten liesse. Und wir haben kurze Wege. Alle über längere Phasen erfolgreichen Nationen sind wie die Schweiz in der Regel eher klein, sicher, reich, kühl und (relativ) alt.

Dennoch bläst für so manches Schweizer KMU ein zunehmend rauher Wind. Was braucht ein KMU, damit es heute und in Zukunft erfolgreich wirtschaften kann?

Bosshart: Das kann man nicht pauschal sagen. Mit Sicherheit sind die Kernstärken mehr denn je wichtig: Kundennähe, Flexibilität, Schnelligkeit und exzellente Ausführung. Das können Grosse oft nicht, weil sie zu bürokratisch und verpolitisiert sind.

Welche Branchen werden die Gewinner sein?

Bosshart: KMU im Energie-Bereich (nicht nur erneuerbare), in der Mobilitätsbranche, Kommunikations- und Biotechnologie werden in Zukunft interessant sein. Und es gibt in diesen tragikomischen Zeiten, in denen Unwahr-



Bilder zvg

ment und zu viel naive Technologiegläubigkeit ist angebracht.

Pandemie, Krieg, Inflation – wie hat sich das Konsumverhalten durch diese Ereignisse verändert?

Bosshart: Wir haben 2020 bis 2022 eine Kulmination von Ereignissen gehabt, die wir überhaupt noch nicht verstanden oder gar verarbeitet haben: Pandemie, Klimaerwärmung, Krieg in unserer Nachbarschaft, künstliche Intelligenz (KI), Homeoffice und die Frage, ob wir überhaupt noch arbeiten müssen oder sollen, staatliche Entschädigungszahlungen, die man als normal empfindet, Inflation und Fachkräftemangel, der

«Sich nicht bluffen lassen von all den Hypes, die uns umgeben.»

David Bosshart

Präsident G. und A. Duttweiler Stiftung

sich nun zum allgemeinen Arbeitskräftemangel entwickelt Konsumverhalten heisst, die Menschen wollen schnell vergessen, verdrängen, nachholen, so tun, als wäre alles wieder wie früher. Man reist wie noch nie, die Restaurants sind voll, der Luxus boomt, man folgt einfach mal dem Herdentrieb. Aber zwischen Bauchgefühl und statistisch gemessenen Zahlen gibt es eine grosse Diskrepanz.

Das heisst?

Bosshart: Wir ahnen, dass es so nicht weitergehen kann. Wir müssen wieder lernen, dass sich harte Arbeit und kluges Sparen mit vernünftigen Zinssätzen lohnen. Die letzten 25 Jahre waren Zeiten der Illusionen.

Was bedeuten die veränderten Kundenbedürfnisse für KMU?

Bosshart: KMU sollten unternehmerisch bleiben und ein vernünftiges Mass an einschätzbarem Risiko eingehen. Bezüglich Technologien sollte man sich

«Die letzten 25 Jahre waren Zeiten der Illusionen»: Zukunftsforscher Bosshart.

scheinliches wahrscheinlicher wird, immer wieder neue Nischen und Chancen für Unternehmer. So etwa in der Landwirtschaft, dem Grosshandel oder in der Industrie und dem Bau.

Sie forschen zu den Megatrends der Zukunft. Welche Chancen und Risiken sehen Sie für KMU?

Bosshart: Das Lokale ist die Stärke der Schwachen, während das Globale zur Schwäche der Starken wird. KMU leben davon, dass sie lokal verankert sind und dort ihre Stärken entwickeln. Dass sie sich regional vernetzen und gegebenenfalls sehr selektiv global weiterentwickeln. Die Basis des Erfolgs sind aber die Voraussetzungen auf dem Arbeits-

markt: Die besten Mitarbeiter sollte man unbedingt behalten, denn diese zu ersetzen kostet viel. Und vor allem: realistisch visionär bleiben. Wir leben in Zeiten der medialen Hypes, in denen man das Gefühl hat, die Welt entstehe jeden Tag neu. Das ist Unsinn.

Welches sind die wichtigsten Ressourcen für KMU?

Bosshart: Die wichtigste Ressource für KMU ist der gesunde Menschenverstand und starke persönliche Netzwerke, von denen man viel lernen und mit denen man sich vergleichen kann. Also Urteilskraft. Ein gesundes Misstrauen gegen Überspezialisierung, Micro-Manage-

überlegen, was dem Unternehmen am meisten dient. Nicht alle müssen zum Beispiel sofort auf KI aufsteigen. Die Kunst in der Führung bleibt die gleiche wie vor 10 oder 100 oder 1000 Jahren: im richtigen Moment die richtigen

Sie haben den zunehmenden Fachkräftemangel erwähnt. Welche Szenarien sehen Sie hier für die Zukunft?

Bosshart: Der Arbeitsmarkt ist der Schlüssel für die Zukunft. Wir haben einerseits die demografi-

müssen neue Kriterien finden, um Wohlstand (gemessene Realität wie beim BIP) und Wohlfahrt (subjektiv gefühlte Wohlfahrt) in Einklang zu bringen.

Könnte KI das Problem des Fachkräftemangels lösen und einen Teil der Arbeitskräfte ersetzen?

Bosshart: Nein. Das ist Bullshit und widerspricht sämtlicher Logik vergangener Erfahrungen. Die neuen Bedürfnisse wachsen viel schneller als die neuen Lösungen, wir brauchen Kreativität und alternative Wege. KI extrapoliert nur von bekannten Daten.

Die menschliche Intelligenz wird KI überlegen bleiben?

Bosshart: Ja! Und das auch noch in 20 Jahren. Interessant ist ja, dass wir uns nichts Besseres vorstellen können, als eine KI, die uns überflüssig macht. Das zeugt von Minderwertigkeitsgefühl und Schicksalsergebenheit. Nicht gerade unternehmerisch gedacht! Ich bleibe da sehr zuversichtlich. ■

«Die neuen Bedürfnisse wachsen viel schneller als die neuen Lösungen, wir brauchen Kreativität und alternative Wege.»

David Bosshart

1999 bis 2020 CEO des Gottlieb Duttweiler Institut

Entscheidungen treffen. bzw. die Bedürfnisse für das Unternehmen richtig einschätzen. Man kann auch viel von den Fehlern der Grossen lernen. Und als Grundmotto: Verblüffungsresistenz. Sich nicht bluffen lassen von all den Hypes, die uns umgeben. Wir haben in den letzten 30 Jahren zu stark mit der Vogelperspektive gelebt. Jetzt müssen wir dazu auch noch die Mauseperspektive berücksichtigen, also die realen Bedürfnisse von realen Menschen in anspruchsvollen Zeiten.

sche Zäsur. Immer weniger Junge im Verhältnis zu immer mehr Alten. Es wird immer anspruchsvoller, Menschen zu finden, die einigermassen unserem Jobprofil entsprechen. Zudem kommen die Wohlfandeffekte dazu. Work-Life-Balance heisst im Kern eher Life-Life-Balance. Es ist heute unklar, warum man viel arbeiten soll, es geht ja auch mit weniger Anstrengung. Richtig ist, dass das BIP pro Kopf nur noch marginal, und der materielle Wohlstand nicht mehr wirklich steigt. Wir

KOLUMNE

Quo vadis: Perspektiven der «Next Generation»

Die nächste Generation will die Zukunft gestalten, welchen Weg will sie nehmen? Eine Berufslehre machen und eine gute Basis für das weitere Leben haben oder weiter zur Schule gehen? Heutige Jugendliche müssen sich – so scheint es auf den ersten Blick – schon früh damit auseinandersetzen, ob sie sich für einen akademischen Weg oder für eine mit der Lehre startende Laufbahn entscheiden. In welche Richtung soll es gehen? Maurer, Laborantin, Gärtnerin oder Anwalt? Dabei ist es ja eigentlich gar kein Entweder-Oder, denn Brückenangebote, Weiterbildungsangebote und Zwischenlösungen gibt es zuhauf und ein Teil der Berufsleute wechselt während ihrer Laufbahn das Berufsfeld oder die Branche. Der Trend heute zur akademischen Laufbahn ist nachweisbar;



Barbara Rüttimann
Kommunikations-
beraterin

doch woran liegt es, dass «Büezer sein» nicht mehr angesagt ist? Die Gründe gemäss Studien sind vielfältig. Der gesellschaftliche Wandel und die fortschreitende Digitalisierung tragen beispielsweise ihren Teil dazu bei. Viele Eltern fragen sich, ob sie mit der Unterstützung für eine Lehre ihren Sprösslingen Gutes tun und ob ein Lehrabschluss für eine gute Zukunft ausreicht. Weitere Aspekte sind die körperliche Härte der Jobs, die zunehmenden Allergien auf Staub und Lösungsmittel oder

die vorhandenen Angebote der Lehrbetriebe. So ziehen viele Jugendliche den akademischen Weg vor. Und von denen, die eine Lehre starten, lösen unterwegs einige ihren Lehrvertrag auf. Stimmen mehrern sich, dass Lehrbetriebe aufgrund dieser Haltung der Jugendlichen oder Eltern dadurch weniger Lehrlinge aufnehmen würden. Doch es gibt auch eine weitere, positive Seite. Das Beispiel einer befreundeten Familie gibt Hoffnung. Ihre Tochter startet eine Schreinerlehre. Dabei sind sie als Eltern hochofret, ihr Kind auf diesem Weg zu unterstützen. Denn mit einer Berufslehre gebe es in der Arbeitswelt viele Optionen, sagen die Eltern. Die Lehre biete viel und die Lernenden könnten sich so auf das Leben generell vorbereiten und an ihren Sozialkompetenzen arbeiten.

Dieser Fall zeigt, wie wichtig die Begleitung und Unterstützung der Eltern bei der Berufswahl ist. Die Vorteile werden auch von vielen Organisationen proklamiert. Betriebe im Gesundheitswesen, im Bau oder im technischen Umfeld zeigen auf, dass junge Menschen gerade in der Lehre wertvolle Erfahrungen sammeln können und es sich lohnt, wenn Schulabgängerinnen und -abgänger sich für einen der 230 Lehrberufe entscheiden. Die Abwägung der Pros und Contras obliegt letztlich den jungen Erwachsenen. Sie sollen gleichwohl nicht allein gelassen werden. Breite Unterstützung ist ihnen sicher: seitens der Eltern, der Schule, von Beratungsdiensten und Organisationen, um eine tragende und freudige Entscheidung für die berufliche Zukunft zu fällen. Wir wünschen viel Freude im Beruf!

ZUR PERSON



David Bosshart

Dr. David Bosshart, der Philosophie und politische Theorie an der Universität Zürich studiert hat, war 22 Jahre lang CEO des renommierten Gottlieb Duttweiler Instituts (GDI) in Rüschlikon. Heute ist er Präsident der G. und A. Duttweiler-Stiftung. Als prägender Vordenker widmet sich Bosshart seit Jahrzehnten den Megatrends in Wirtschaft und Gesellschaft. David Bosshart war Keynote Speaker auf über 220 Kongressen, Summits und Foren in über 40 Ländern. Zudem ist er Autor und Co-Autor von mehr als 50 Büchern und 400 Fachbeiträgen, die bisher in über 10 Sprachen übersetzt wurden.

www.davidbosshart.com
www.businessclubmittelland.ch

«Uns verbindet die Leidenschaft»

Der neue Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbands, Urs Furrer, im Interview: Er stellt seine Ziele mit dem sgv vor, äussert sich zur zunehmenden Bürokratisierung sowie Regulierungen durch die Hintertür mit EU-Absender, und stellt seine Erfahrungen in der Wirtschaft – zuletzt in der Guetzli- und Schoggi-Branche – vor.

Interview

Mark Gasser

Erst einmal: Herzlichen Glückwunsch zu Ihrer Wahl als sgv-Direktor. Waren Sie überrascht über Ihre Ernennung nach der durch den Vorstand annullierten Wahl von Henrique Schneider?

Urs Furrer: Vielen Dank! Wenn man mich vor einigen Jahren gefragt hätte, wo ich 2024 arbeiten würde, dann hätte ich geantwortet: Selbstverständlich weiterhin für «meine» Verbände Chocosuisse und Biscosuisse. Ich habe da ein sehr inspirierendes und KMU-geprägtes Umfeld mit herausfordernden Themen. Deshalb habe ich nicht aktiv nach einer neuen Stelle gesucht. Mit meiner Wahl hat mir die Gewerkekammer jetzt aber einen Auftrag erteilt, den ich gerne entgegennehme. Denn beim sgv kann ich mich künftig noch besser für unsere KMU einsetzen.

Trotzdem: Ist das sgv-Direktorium die logische nächste Stufe nach den beiden Verbandsmandaten – obwohl der Schokoladenmarkt ja sehr exportorientiert ist, im Gegensatz zum klassischen durchschnittlichen Gewerbe? Oder müssen Sie nun politisch einen Spagat machen?

Furrer: In der Tat ist die Schoggi-Industrie sehr exportorientiert mit über 70 Prozent Exportanteil, auch wenn es grosse Unterschiede gibt zwischen Unternehmen und Marken wie beispielsweise Toblerone (97 Prozent) oder Camille Bloch, der Herstellerin von Ragusa (ca. 20 Prozent). Bei Biscosuisse ist die Exportorientiertheit hingegen überschaubar: Für Hersteller von Produkten wie beispielsweise Züri Tirggel oder Basler Lächerli steht der Inlandmarkt im Vordergrund.

Welche Erfahrungen bringen Sie von Chocosuisse mit, die Sie nun im sgv einbringen können?



Urs Furrer mit dem Strategiepapier des sgv, seiner «Bibel» wie er sie nennt.

Bilder Mark Gasser

Furrer: Ich arbeite seit rund 20 Jahren für Wirtschaftsverbände, und schon vorher durfte ich als junger Berufsmann, damals als Rechtsberater im Treuhandbereich, in verschiedene Branchen, Unternehmensgrössen und -strukturen blicken. Schon da wurde ich erstmals mit der zunehmenden Regulierung konfrontiert.

«Die meisten «meiner» Schokolade-, Biscuits- und Bonbonhersteller sind KMU. Aber auch unsere Geschäftsstelle ist eigentlich ein KMU.»

Urs Furrer

Designierter Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbands sgv

Bei Economiesuisse habe ich dann während achteinhalb Jahren verschiedene Tätigkeiten ausgeführt – zuerst im Bereich regulatorisches, dann in der Wettbewerbspolitik. Am Schluss durfte ich in der Geschäftsleitung die Finanz- und Steuerpolitik leiten und ein Team von Volkswirtschaftlern führen. Aus dieser Zeit stammt auch mein besonderes Interesse für die Finanzpolitik,

das ich heute auf kommunaler Ebene in der Finanzkommission meiner Wohnortgemeinde «auslebe». Während eines kurzen Abstechers in die Treuhandkammer – die Branche, wo ich herkomme – baute ich einen Public-Affairs-Ausschuss mit einer Parlamentariergruppe auf. So konnten wir die Kampfkraft der Lobbytätig-

keit stärken.

Ungeplant ergab sich kurz darauf die Möglichkeit bei Chocosuisse. Einerseits zog mich die Branche an, welche für ein typisches Stück Schweiz steht, zudem reizte mich damals, zum ersten Mal einen Verband als Direktor zu führen.

Sie leiten derzeit zwei Verbände. Wie viel KMU steckt in Ihnen?

Furrer: Die meisten «meiner» Schokolade-, Biscuit- und Bonbonhersteller sind KMU. Aber auch unsere Geschäftsstelle ist eigentlich ein KMU. Wir sind neun Mitarbeitende und auf dem Platz Bern haben wir mit dem Staat einen starken Mitbewerber auf dem Arbeitsmarkt: Der Bund hat eine grosse Anziehungskraft mit sehr attraktiven Anstellungsbedingungen. Das versetzt mich in dieselbe Situation wie andere KMU. Zudem sehen auch wir die ganzen zunehmenden Administrativaufwände.

Was gibt es noch zu tun bis zu Ihrem Amtsantritt im Mai?

Furrer: Auf der einen Seite bin ich bis April noch voll bei Chocosuisse und Biscosuisse angestellt, da möchte ich einige Dinge noch abschliessen. Zweitens möchte ich aber die Zeit bis zu meinem Arbeitsantritt nutzen, um mein Netzwerk im Hinblick aufs sgv-Direktorium zu erweitern, Menschen aus sgv-Mitgliedverbänden kennenzulernen – wie heute beim KGV.

Wie unterscheiden Sie sich von Ihrem Vorgänger Bigler?

Furrer: Ich bin jünger, natürlich auch ein anderer Mensch. Uns verbindet aber die Leidenschaft, der Einsatz. Hans-Ulrich Bigler hat sehr viel gemacht für den Gewerbeverband. Er hat ihn zu der aktiven Maschine gemacht, die er heute ist. So wird er auch wahrgenommen – und das ist sein Verdienst. Es sind grosse Fussstapfen, und ich möchte diesen gerecht werden. Auch ich bin engagiert und entschlossen, Vollgas zu geben. Das ist auch mein Versprechen für die Zukunft: dass ich vollen Einsatz fürs Gewerbe und die KMU geben werde.

Man kann ja kommunikativ und führungstechnisch unterschiedlich «Vollgas» geben. Würden Sie Ihren Führungsstil anders bezeichnen als jenen von Generalstabsobers und alt FDP-Nationalrat Bigler?

Furrer: Ich versuche, den Menschen und Organisationen, die ich führe, das Gesamtbild, den Gesamtauftrag zu vermitteln – und abhängig davon, den Auftrag jeder einzelnen Person. Erstens gilt es, den Auftrag zu klären, dann gilt es, Prozesse zu definieren und drittens, klar zu kommunizieren.

Zu Ihrem eigenen Auftrag: Welches werden drei Schwerpunkte Ihrer Arbeit sein beziehungsweise die nächsten Schritte in der sgv-Strategie, die Sie abhaken möchten?

Furrer: Mein Kompass ist tatsächlich die sgv-Strategie 2022–2026, daher habe ich sie immer dabei (zeigt das Heft mit vielen Markierungen). Sie gibt in knapper Form vor, was der sgv in den nächsten Jahren erreichen will. Einige Punkte wurden schon erreicht: Das Unternehmensentlastungsgesetz ist beispielsweise in trockenen Tüchern. Der andere wichtige Punkt, die Regulierungskostenbremse, ist im Parlament im Sommer gescheitert. Da wird es wichtig sein, mit dem neu gewählten Parlament ohne dieses Instrument Mehrheiten zu erreichen, um unnötige Regulierungen zu verhindern.

Anders gesagt, war das Parlament nicht gleichermassen von

der angestrebten Einschränkung der Verwaltungstätigkeit durch das Quantifizieren von Regulierungen angetan wie der sgv (bei der Regulierungskostenbremse sollte bei hoher Betroffenheit von mehr als 10 000 Firmen und mehr als 100 Millionen Franken die neu einzuführende Regulierung einer qualifizierten Abstimmung im Parlament unterstellt werden). Mit welchen Mitteln können Sie denn konkret versuchen, Bürokratie aufzuhalten und Verwaltungswachstum zu bremsen?

«Konfrontation muss und wird weiterhin stattfinden – aber vor allem gegen aussen, gegen gemeinsame politische Gegner. Da müssen wir wahrgenommen werden als jene, die dagegenhalten.»

Furrer: Mangels des Mechanismus mit qualifizierter Mehrheit für neue Regulierungen brauchen wir nun gute Mehrheiten, um einzelne neue Regulierungen zu verhindern. Das ist das Einmal-eins des Lobbyings, Kleinarbeit, die jetzt gefordert ist. Ein zweiter ganz wichtiger Punkt: Der Verwaltung müssen wir auf die Finger schauen. Aus Eigeninteresse schlägt sie immer wieder neue Regulierungen vor. Da muss man als Verband zwischendurch das Parlament auf gewisse Entwicklungen hinweisen. Wäre das nicht der Fall, dann hätte die Verwaltung die Informationshoheit und das unwidersprochene Informationsmonopol gegenüber den politischen Entscheidungsträgern. Beispielsweise hat das EDI sehr weit gehende Kompetenzen, wenn es um Deklarationsvorschriften von Lebensmitteln geht.

Das Verwaltungswachstum stoppen: Diese Botschaft will der sgv nachhaltig vermitteln. Doch ist das sexy und verständlich genug für die Allgemeinheit, um etwas zu bewirken und genügend Druck zu erzeugen?

Furrer: Man muss sie einfach verständlich machen: Sparsamer Umgang mit dem Steuerfranken, um nicht einen unnötigen Apparat zu finanzieren – das ist verständlich. Und das ist eine Daueraufgabe, ob sie nun attraktiv ist

oder nicht. Ein guter Hebel, um das Verwaltungswachstum zu stoppen, ist die Finanzpolitik – indem man also den Geldhahn zudreht. Das zwingt dazu, die öffentlichen Gelder da einzusetzen, wo es wirklich nötig ist, und sich auf die zentralen Funktionen des Staats zu konzentrieren.

Welche Perspektiven sehen Sie 2024 für KMU? Welches werden die drängenden Themen sein?

Furrer: Die drängenden Themen sind weiterhin Fachkräftemangel und Überregulierung. Es

ist wichtig, dass man Fachkräfte für produktive Arbeit einsetzen kann. Und das hat wiederum mit der Regulierung zu tun: Je mehr Regulierung, desto mehr Leute brauchen Firmen, um administrative Arbeiten zu erledigen, Statistiken auszufüllen etc. Diese Leute bräuchten wir viel mehr, um zu produzieren.

Welches sind Ihre persönlichen Perspektiven im Jahr 2024?

Furrer: Ich freue mich sehr auf meinen Stellenantritt als sgv-Direktor. Ausserdem freue ich mich darauf, viele weitere Mitglieder kennenzulernen – und natürlich auf die Umsetzung der Strategie 2026. Auf der Abstimmungsseite werden wir bereits im 2024 grosse Herausforderungen haben: Die Nationalstrassen-Abstimmung beispielsweise, sofern das Referendum zustande kommt. Weitere Herausforderungen kommen in der Altersvorsorge. Das sind wichtige Baustellen, und ich freue mich darauf, diese anzugehen.

Sowohl bei KMU als auch bei Branchenverbänden müssen Sie Lobbying betreiben, um alle auf Kurs zu bringen. Braucht es da eine dicke Haut?

Furrer: Man kann es nicht allen recht machen. Aber ich habe langjährige Erfahrung darin, Po-

sitionen zu vertreten, die das Gesamte abbilden. An meinen früheren Wirkungsorten gab es auch Konflikte – etwa Werkplatz versus Finanzplatz. So habe ich auch jetzt die Aufgabe, die Positionen zu konsolidieren, gemeinsame Nenner zu finden und dafür zu kämpfen. Partikularinteressen zu vertreten, ist hingegen Sache der Branchenverbände.

Weniger Konfrontation, dafür mehr Absprachen, Bündelung der Kräfte und Konzilianz strebt Fabio Regazzi für den sgv an – stehen Sie auch für diese vermittelnde Kraft in der Mitte?

Furrer: Konfrontation muss und wird weiterhin stattfinden – aber vor allem gegen aussen, gegen gemeinsame politische Gegner. Da müssen wir wahrgenommen werden als jene, die dagegenhalten. Konfrontation gegen innen sollte hingegen nicht im Vordergrund stehen. Da geht es eher darum, Positionen zu konsolidieren, die Reihen zu schliessen, um mit Kampfkraft gegen aussen wahrgenommen zu werden.

Oft werden Abstimmungen aus Wirtschaftersicht verloren, weil das Narrativ der «bösen grossen

Fortsetzung auf Seite 8

ZUR PERSON



Urs Furrer

Urs Furrer (51) wurde Mitte Oktober zum neuen Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbands sgv gewählt (ab 1. Mai 2024). Bis dahin leiten zwei Vizeditoren den Verband interimistisch. Furrer ist Jurist und war in den letzten 20 Jahren in leitenden Funktionen für mehrere Wirtschaftsverbände tätig, u. a. für economiesuisse und für die damalige Treuhandkammer (heute Expertsuisse). Er wirkt seit knapp zehn Jahren als Direktor der Verbände Chocosuisse und Biscosuisse in Personalunion, in denen die Hersteller von Schokoladenprodukten, Backwaren und Zuckerwaren organisiert sind. Furrer wohnt mit seiner Lebenspartnerin im Kanton Aargau.

Fortsetzung von Seite 7

«Uns verbindet die Leidenschaft»

Konzerne», denen man in die Hände spielt, zu greifen vermag. Beispiel: Die Verrechnungssteuer. Können Sie da die Interessen der KMU klarer abgrenzen gegenüber der Stimmbevölkerung?

Furrer: Ich kenne die Anliegen der KMU in- und auswendig und bin voller Zuversicht, dass ich für den sgV auf der Ebene Dachverband die KMU-Interessen entsprechend wirkungsvoll vertreten werde. Und es ist ein Vorteil und der Trumpf des Gewerbeverbandes, dass der sgV einen klaren Absender hat: Die KMU und das Gewerbe sind beides Sympathieträger und in der Gesellschaft verwurzelt, haben dezentrale Strukturen mit kantonalen, Bezirks- und Ortsverbänden und -vereinen. Diesen grossen Vorteil kann und muss man ausspielen und noch aktiver kommunizieren. Das bedingt aber auch die Aktivierung der eigenen Mitglieder bei der Verbreitung von Botschaften und Positionen.

Sie sagten im «Tages-Anzeiger», der SGV habe den Marktzugang zur EU stets unterstützt. In der konkreten Ausgestaltung müsse aber auch die Binnenwirtschaft vor unsinnigen EU-Regulierungen geschützt werden. Für viele sind das Widersprüche – für Sie nicht? (Stichwort Institutionelles Rahmenabkommen)

Furrer: Natürlich sind es zum Teil Widersprüche. Aber das heisst nicht, dass man nicht pragmatische Lösungen finden kann. So gibt es auf EU-Ebene eine völlig kafkaeske «EU-Entwaldungsverordnung». Wenn man demnach aus der Schweiz heraus künftig Schoggi oder Kaffee auf den EU-Markt bringen will, muss man mit einer Art «Unbedenklichkeitszertifikat» nachweisen, dass der Rohstoff nicht aus einem entwaldeten Gebiet kommt. Das ist ein riesiger bürokratischer Aufwand. Grosse Konzerne wollen die Regelung möglichst in jedem Land gleich handhaben. Das macht aus ihrer Sicht Sinn. Für einen kleinen Kaffeeröster macht das überhaupt keinen Sinn. Deshalb müssen wir pragmatische Lösungen finden.



«Viel regulatorischer Mist kommt aus der EU»: Urs Furrer zu Besuch auf der KGV-Geschäftsstelle. Bild Mark Gasser

Pragmatische Lösungen entsprechen vielleicht nicht immer der reinen Lehre, aber in Schönheit zu sterben ist eine schlechte Aussicht.

Das erinnert an die Forderungen der Konzernverantwortungsinitiative: Die Politik scheint beim administrativen Aufwand die KMU zu vergessen.

Furrer: Wie erwähnt, kommt viel regulatorischer Mist aus der EU – und oft durch die Hintertür. Beim Beispiel der Entwaldungsverordnung haben grosse ausländische Konzerne ja sogar geklatscht: Seit drei, vier Jahren machen sie vermehrt mit den NGOs gemeinsame Sache, um sich mittels «virtue signalling» gut darzustellen. Einst kämpften sie gegen solche Regulierungen, nun ist die Front etwas aufgebrochen, da sie sehen, dass sie es nicht aufhalten können, und sie versprechen sich kurzfristig einen Sympathiebonus. Die verstärkte Orientierung an Berichten und Compliance-Richtlinien ist auch die Folge eines gewissen Vertrauensverlusts gegenüber den Unternehmen. Am Schluss möchte niemand mehr verantwortlich sein: Es kommt zur Verantwortungs-Diffusion. Wenn aber der Mut, etwas zu wagen, bestraft wird, dann haben wir ein Problem. Deshalb ist es wichtig, dies zu thematisieren und dagegenzuhalten.

Wir bewegen uns in Richtung einer Controlling-Gesellschaft, wie es Ökonom Mathias Binswanger bezeichnet.

Furrer: Das ist so: Ein mir bekanntes Unternehmen mit 140 Mitarbeitern musste eine Person allein für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (etwa ESG-Kriterien oder Human Rights Diligence) anstellen. Und nachdem der Gegenvorschlag zur Konzernverantwortungsinitiative nun in Kraft getreten ist, werden die Unternehmen ab nächstem Jahr vermehrt darüber Bericht erstatten müssen.

Da müssen sich die KMU warm anziehen und das Problem an der Wurzel anpacken – die liegt

«An unserem französischen Schwesternverband verzweifle ich fast – das sind Etatisten.»

Urs Furrer
Neuer sgV-Direktor (ab Mai 2024)

häufig in Brüssel. Dort ist leider die Interessenvertretung der KMU sehr schlecht. Oft wird nur durch die Grosskonzerne seitens der Wirtschaft direktes Lobbying betrieben. Abgesehen davon ist das Verständnis ausländischer Wirtschaftsverbände oft nicht dasselbe wie bei uns: An unserem französischen Schwesternverband verzweifle ich fast – das sind Etatisten. Wenn der Staat etwas gut findet, sagen sie: «Sehr gut, das machen wir.» Deutsche Verbände, insbesondere im Rheinland, ticken hingegen eher wie wir – dort ist das

Mittelständler-Denken noch ausgeprägt.

Regulierungen tangieren auch die «zuckerlastigen» Branchen: Zucker steht bereits im Fokus von Massnahmen wie dem Nutri-Score, was der sgV als «Bevormundung» empfindet, aber ein faktisches Zuckerverbot gibt es noch nicht – kommt das noch?

Furrer: Da arbeitet Noch-Gesundheitsminister Alain Berset mit Zuckerbrot und Peitsche. Mit Hilfe von Vereinbarungen mit Unternehmen wie in der «Erklärung von Mailand» versucht er, Hersteller etwa von Cerealien, Joghurt und Softdrinks dazu zu bewegen, den Zuckergehalt ihrer Produkte «freiwillig» zu senken. Was geschehen wird: Es wird dann heissen, es werde zu wenig umgesetzt, also wird am Ende reguliert. Die Allianz der Wirtschaft setzt sich für eine massvolle Präventionspolitik (AWMP) und gegen die Infantilisierung der Konsumenten und die Instrumentalisierung der Produzenten durch übereifrige Behörden ein.

Berset will ausserdem Kinderwerbung für Lebensmittel mit Zucker, Fett und Salz verbieten. Aber da stellt sich die Frage der Umsetzbarkeit für KMU: Wenn ein Bäcker in der Adventszeit beispielsweise eine Weihnachtsbäckerei für Kinder veranstaltet, müsste er sich künftig fragen: Darf ich das oder werde ich bestraft? Solche politischen Ideen muss man in den Anfängen bekämpfen. ■

Nachfolgeplanung – meist zu spät

Mit der Unternehmensnachfolge müssten sich derzeit rund 90 000 KMU beschäftigen. Dies scheint aber bei vielen nicht der Fall zu sein. Dabei wäre es für die Schweizer KMU-Wirtschaft wichtig, dass der Generationenwechsel in den nächsten zehn Jahren erfolgreich umgesetzt wird.



Pascal Strässle
Mandatsleiter Treuhand | Partner OBT
071 626 30 15
pascal.straessle@obt.ch

Linus Furrer
Leiter Unternehmensberatung | Partner OBT
055 222 89 20
linus.furrer@obt.ch

Die aktuellsten Studien zeigen auf, dass rund 90 000 Schweizer KMU in den nächsten Jahren von einer Nachfolgeregelung betroffen sein werden. Da solche Prozesse selten innerhalb von einem bis zwei Jahren erfolgreich umgesetzt werden können, müssten diese betroffenen KMU bereits heute damit begonnen haben. Dies scheint aber bei vielen nicht der Fall zu sein. Dabei ist es für die Schweizer Wirtschaft mit ihrer ausgeprägten KMU-Landschaft von zentraler Bedeutung, dass der Generationenwechsel in den nächsten zehn Jahren erfolgreich umgesetzt wird, da nebst den Steuereinnahmen und der Wirtschaftsleistung auch sehr viele Arbeitsplätze davon abhängen.

Wen trifft die Nachfolgeplanung am meisten?

Gemäss Studien sind die kleinsten und mittleren Unternehmen mit 1 bis 49 Mitarbeitenden prozentual am stärksten von anstehenden und noch offenen Nachfolgeregelungen betroffen. Bei diesen Unternehmen ist die emotionale Hürde am höchsten. Auch fehlende Zeit durch die hohe operative Belastung des Inhabers sowie das fehlende interne Know-how für diesen Nachfolgeprozess sind wahrscheinlich die häufigsten Gründe, dass Nachfolgelösungen viel zu spät angegangen und nicht erfolgreich umgesetzt werden können.



Bei OBT – hier Julia Gathen am letzten KGV-Unternehmer-Zvieri – beschäftigen sich viele Experten mit der Nachfolgeplanung. Bild M.G.

Dabei ist erwiesen, dass ein erfolgreicher Nachfolgeprozess in den meisten Fällen fünf Jahre und mehr in Anspruch nimmt.

Die eigene Firma «nachfolgefähig» machen

Viele KMU in der Schweiz sind in den letzten Jahren gewachsen, was die Finanzierung der Eigentumsnachfolge stark erschwert oder gar verunmöglicht. Dies kann dadurch entstanden sein, dass die Inhaber über Jahrzehnte viel zu tiefe Gehälter und/oder Dividenden bezogen und sich deshalb hohe thesaurierte Gewinne im Eigenkapital angehäuft haben, die so nicht betriebsnotwendig sind. Ein weiterer Grund sind die Betriebsliegenschaften oder sogar betriebsfremde Liegenschaften in der Firma, die stark im Wert gewachsen sind. Der Gesamtwert für Betrieb, Liegenschaften und nicht betriebsnotwendiges Eigenkapital ist dann so hoch, dass er für Nachfolger nicht finanzierbar ist.

Um die Firma leichter und damit finanzierbar zu machen, muss viele Jahre voraus mit der Planung und der Umsetzung gestartet werden. Dies kann dann eine Abspaltung von Liegenschaften und

Betrieb und auch Substanzdividenden über mehrere Jahre beinhalten.

Die Nachlassplanung darf nicht vergessen werden

Eine Nachfolgeplanung für die eigene Firma setzt bei einer komplett oder teilweise familieninternen Nachfolge (Family-Buy-out) auch gleichzeitig eine Nachlassplanung bezüglich des erbberechtigten Ehepartners/der erbberechtigten Ehepartnerin und Kinder voraus, sofern solche vorhanden sind. In vielen familieninternen Nachfolgelösungen wird ein Teil des Kaufpreises erlassen und/oder mit Verkäuferdarlehen finanziert. Dies muss nebst dem Kaufpreis zwingend mit den übrigen erbberechtigten Personen im Rahmen des Erbrechtes besprochen und mittels Erbvertrag geregelt werden. Dieser Teilprozess nimmt meist sehr viel Zeit in Anspruch.

Führungs- und Eigentumsnachfolge

Die Nachfolgelösung setzt zwei Hauptprozesse voraus, die durchlaufen werden müssen. Dies sind die Führungs- und die Eigentumsnachfolge. Diese beiden Prozesse

können parallel ablaufen, jedoch ist die Führungsnachfolge viel anspruchsvoller, zeitintensiver und wichtiger für eine erfolgreiche Nachfolgelösung und sollte immer vorab und nie danach gestartet werden.

Die Führungsnachfolge bei familieninternen Nachfolgen (Family-Buy-out), Verkauf an das Management (Management-Buy-out und/oder Management-Buy-in) oder gar bei einer Kombination dieser Varianten setzt bei der abgehenden Generation voraus, dass sie die Nachfolger Schritt für Schritt in die Führung mit Verantwortung und Kompetenzen einführt, aber auch selbst Schritt für Schritt loslassen und auch neue Entscheidungen akzeptieren kann.

Bei der Eigentumsnachfolge beziehungsweise dem Verkauf der Firmenanteile geht es vorwiegend um Bewertungen, Kaufpreis, Steuern und Kaufpreisfinanzierung. Die Verkaufstransaktion am Schluss dieses Teilprozesses könnte daher in Einzelfällen auch Jahre nach der erfolgreichen Führungsnachfolge abgeschlossen werden. Sie sollte jedoch nie vor der Führungsnachfolge umgesetzt werden.

Fazit

Viele Unternehmer/innen, gerade bei Kleinunternehmen, sind sich nicht bewusst, wie viele Teilschritte für eine erfolgreiche Nachfolgelösung notwendig sind, die hier noch nicht mal abschliessend aufgeführt sind. Und noch weniger ist ihnen daher bewusst, dass diese Prozesse und Entscheide in den meisten Fällen nicht innerhalb eines Jahres, sondern nur über viele Jahre hinweg umgesetzt werden können.

Da man einen solchen Prozess grösstenteils nur einmal in seinem Leben durchlaufen muss, ist es selbstredend, dass einem KMU-Inhaber das Know-how und die Erfahrung dazu fehlen. Es ist daher ratsam, frühzeitig einen erfahrenen Nachfolgeberater beizuziehen, der einen durch diese Prozesse führt und begleitet.

KMU-Date: Fernsehen in der Schlosserei

Das neue TV-Format «KMU-Date», unterstützt vom KMU- und Gewerbeverband Kanton Zürich, bringt das Handwerk auf innovative Weise direkt ins Fernsehen und online. Den Start zur ersten Staffel machte die Schlosserei O. Hadorn in Winterthur.

Gerold Brüttsch-Prévôt

Ein wenig nervös sei er schon, sagt Tobias Hadorn, Geschäftsführer der Schlosserei O. Hadorn in Winterthur. Er wird gleich als Hauptgast an der Podiumsdiskussion teilnehmen, die im Rahmen des neuen TV-Formats «KMU-Date» aufgenommen wird. Dafür hat er zusammen mit seinem Team die riesige Produktionshalle seiner Firma umgestellt und so Platz geschaffen für ein mobiles Fernsehstudio und die über 100 Zuschauer und Zuschauerinnen, die für die Aufzeichnung angereist sind. «Es ist wichtig, dass wir alle Kanäle nutzen, um die handwerklichen Be-

«Es ist wichtig, alle Kanäle zu nutzen, um die handwerklichen Berufe zu zeigen.»

Thomas Hadorn
Geschäftsführer Schlosserei O. Hadorn, Winterthur

rufe zu zeigen», sagt er. Darum habe er auch ohne zu zögern sofort zugesagt, als ihn Karin Leuch, die Initiatorin des neuen TV-Formats, angefragt habe.

KMU machen Fernsehen

«KMU-Date» ist eine öffentliche Podiumsdiskussion, moderiert von Regula Späni, die vor allem bei der älteren Generation als Moderatorin von Sportsendungen noch in guter Erinnerung ist. KMU machen Fernsehen heisst: Die Sendung wird in den Firmen produziert. Hier wird das mobile

Studio aufgebaut und die Zuschauer und Zuschauerinnen sitzen mittendrin in Produktionshallen zwischen Bauelementen, Maschinen und Regalen. Zum jeweiligen Talk werden jeweils Experten und Expertinnen zu einem gewerberelevanten Thema eingeladen. Für die fünfteilige Sendestafel sind Themen geplant wie neue Arbeitsmodelle, die Vorteile einer handwerklichen Lehre, Nachhaltigkeit, die optimale Suche nach Lernenden und deren Bedürfnisse, Gesundheit oder Sicherheit von Mitarbeitenden. Die Sendung wird jeweils am darauffolgenden Wochenende bei Tele Top, Schaffhauser Fernsehen, TV Oberwallis und Radio Munot ausgestrahlt.

Klatschen muss geübt sein

Doch nun von Anfang an. Regula Späni fordert das Publikum auf, für eine angeregte Stimmung zu sorgen, also bei der Ankündigung der Gäste laut zu klatschen und auch ab und zu für eine besonders originelle Aussage spontan zu applaudieren. Für die Anmoderation stellt sich Späni ins Publikum, das, wie vorher eingeübt, laut und begeistert klatscht – und nach nur zwei Versuchen ist die Aufnahme bereits im Kasten.

In der Zwischenzeit haben sich die Teilnehmenden der Podiumsdiskussion auf den zugewiesenen Plätzen hinter der Kamera aufgestellt. Regula Späni präsentiert sie unter dem Applaus der Zuschauer. Neben dem Gastgeber Tobias Hadorn stehen Kathrin Huber, HR-Expertin und Inhaberin der Firma Humanka Personal



Das aufwendig eingerichtete Studio in der Schlosserei.

Bilder zvg./KMU-DATE

Management, und Thomas Czeschner, Präsident Metaltec der Region Zürich und Schaffhausen, hinter den improvisierten Stehpulten. Kurz nach dem Start wird dem Publikum noch einmal bewusst, dass sie Teil ei-

«Employer Branding wird immer wichtiger.»

Kathrin Huber
HR-Expertin, Inhaberin Humanka Personal Management

ner Fernsehaufzeichnung sind. Weil ein Mikrofon rumpelt und ausgewechselt werden muss, müssen die Einstiegsreden der Gäste wiederholt werden. Das sei ganz normal, versichert Regula Späni, auch beim grossen Schweizer Fernsehen gehe es so zu und

her. Es müsse schliesslich perfekt sein.

Handwerk unattraktiv

Der Beruf des Metallbauers liegt in der Hitparade der Jugendlichen nicht an erster Stelle, wenn es um die Berufswahl geht, das stellt auch Tobias Hadorn tagtäglich in der Praxis fest. «Die Qualität der Bewerbungen ist vor allem ein Problem», antwortet er auf die Frage, wie gross der Fachkräftemangel oder der Personalmangel insgesamt in der Metallbranche sei. Gute Berufsleute und auch Lehrlinge seien heute praktisch nicht mehr auf dem Markt. Der Grund dafür sehe er in der Akademisierung der Gesellschaft. Die Eltern seien dafür wichtige Beeinflusser, sie sähen ihre Kinder lieber im Gymnasium.

«Und das ist nicht nur in dieser Region so; es handelt sich um ein

gesamtschweizerisches Problem», bestätigt Thomas Czeschner. Es sei eine Abwärtsspirale – wo nicht ausgebildet werde, finde man auch keine Fachkräfte. Er sieht den Grund ebenfalls darin, dass die Jugendlichen die Handwer-

setzt, der raue Umgangston auf den Baustellen. Und jetzt?

Firmen besser positionieren

Der Verband macht verstärkt Werbung fürs Handwerk als Fundament und Ausgangslage für vie-

«Wir bieten neue Arbeitsmodelle an, beispielsweise 80-Prozent-Pensen. Früher ein No-Go, heute machen wir es möglich.»

Thomas Hadorn
Geschäftsführer Schlosserei O. Hadorn, Winterthur

kerlehre nicht mehr attraktiv fänden.

Der Kern der Ursache wird also bereits in den ersten Minuten der Diskussion auf den Punkt gebracht. Handwerk ist für Jugendliche unattraktiv. Schmutzige Hände, schwere körperliche Arbeit, oft Wind und Wetter ausge-

le Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen der Karriereplanung. Das duale Bildungssystem mit Berufsmittel- oder Fachhochschule sei dafür die ideale Plattform. Und weil die Eltern wichtige Beeinflusser sind, werden die Werbemassnahmen auch auf diese fokussiert.

«Doch was ist matchentscheidend, wie macht man das Handwerk attraktiver?», fragt Regula Spörri in die Runde. «Employer Branding wird immer wichtiger», antwortet Kathrin Huber. Das Unternehmen müsse als positiver, attraktiver Arbeitgeber positioniert werden und so im Markt wahrgenommen werden. Aber noch wichtiger sei, dass die Unternehmensleitung dafür Sorge, dass die Mitarbeitenden stolz seien, in ihrer Firma zu arbeiten und entsprechend nach aussen auftreten. Tobias Hadorn nickt: «Das ist der Weg, den wir in unserem Unternehmen gerade einschlagen. Wir bieten neue Arbeitsmodelle an, etwa

80-Prozent-Pensen. Früher ein No-Go, heute machen wir es möglich.»

Nach Abschluss der Sendung wird noch der Trailer für die verschiedenen Sender aufgenommen. Das beansprucht noch einmal die volle Konzentration der Moderatorin Regula Späni – jeder Stolperer führt gnadenlos zur x-fachen Wiederholung. Spannend für die Zuschauer zu erleben, dass auch die Aufzeichnung einer Sendung hartes Handwerk sein kann – vor und hinter der Kamera.

Hier geht's zur Sendung

Die Aufzeichnung sowie Statements der Gäste unter: www.kmu-date.ch



Unternehmer Tobias Hadorn im Gespräch mit Moderatorin Regula Späni.



Thomas Czeschner, Präsident Metaltec ZH/SH



HR-Expertin Kathrin Huber.





Übernehmer und Übergeber der Schreinerei Schneebeli aus Ottenbach im Gespräch mit Dr. Frank Halter.



Beim anschliessenden Apéro riche wurde angeregt über Nachfolge und Übernahme diskutiert.



«Bei der Nachfolge braucht es ein Zusammenspiel wie bei einem Orchester», meinte diese Gruppe.

Unternehmensnachfolge aus allen Blickwinkeln

Der Unternehmer-Zvieri von KGV, Zürcher Kantonalbank und weiteren Partnern beleuchtete die Nachfolge aus verschiedenen Blickwinkeln: Seitens der Psychologie, der Finanzen und der gelebten Praxis. Auch die Schreinerei Schneebeli aus Ottenbach schilderte die erfolgreiche Übergabe an Mitarbeitende.

Mark Gasser

Wie wichtig für viele Unternehmen das Thema Nachfolge ist, illustrierte KGV-Geschäftsführer Thomas Hess am «Unternehmer-Zvieri» vom 28. November im SIX ConventionPoint an der Pfingstweidstrasse: «In den nächsten 5 Jahren steht bei rund 20 Prozent der KMU eine Nachfolgeregelung im Raum. Dabei ist bei weitem nicht jede geplante Übergabe erfolgreich.» Daher der Titel des gemeinsam mit der Zürcher Kantonalbank organisierten Unternehmer-Zvieri «Unternehmensnachfolge – ein Hosenlupf». Rund 120 KGV-Mitglieder, darunter ca. 30 Prozent Übernehmerinnen und Übernehmer, liessen sich über Theorie und Praxis aus finanzieller, emotionaler und psychologischer Sicht informieren.

Dr. Frank Halter von der St. Galler Nachfolge bat die Zuhörenden zunächst, die Nachfolge als Markt zu verstehen. Oft stünden auf diesem Markt Unternehmer vor dem Problem, dass sie keine Eigentümer fänden. Heute handle es sich nur in rund 40 Prozent der Nachfolgefälle um sogenannte Family-Buyouts – also familieninterne Verkaufslösungen. «Das heisst: Es braucht Alternativen.» Die da wären: Management-Buyouts (30 Prozent) sowie die restlichen 30 Prozent durch Management-Buy-ins (Übernahme durch externes Management) und Mergers & Acquisitions (Finanz- und strategische Investoren).

Erfreulich: Kommen Übergabende zustande, überleben 95 Prozent die nächsten 5 Jahre. Bei den Neugründungen sind es gerade mal die Hälfte. Das könne ein Anhaltspunkt sein, wenn jemand

sich überlegte, ein KMU zu übernehmen oder ein neues auf der grünen Wiese zu gründen. «Daher ist eine Bank auch eher bei einer Nachfolgefinanzierung im Boot als bei einer Neufinanzierung», so Halter. Einer der Kernpunkte des «St. Galler Nachfolge-Modells», das Halter skizzierte, war auch die Formel Wollen/Können/Dürfen: Will, kann und darf ich ein Unternehmen verkaufen oder übernehmen? Zudem könnten auch Unwägbarkeiten im Nachfolgeprozess die favorisierte Variante beeinflussen: «Es braucht einen Plan B und einen Plan C.»

Wert einer Firma

Julia Gathen, Mandatsleiterin M&A bei der OBT AG, erläuterte die wichtigsten Überlegungen bei der Wertbetrachtung und -beurteilung eines Unternehmens. Die Bewertungsmethoden seien vielfältig. So unterscheide man etwa zwischen Substanz- und Ertragswert.

Doch unabhängig von der Methodik, wirkten auf den Preis viele Faktoren ein: Zum einen etwa die Käufer-, zum anderen die Verkäufersicht – und die orientierten sich nicht zwingend am Markt. Weitere weiche Faktoren wie Risiken (per-

sonelle Abhängigkeiten, Klumpenrisiken Kunden/Lieferanten), Stabilität des Geschäftsverlaufs, Ertrags- vs. Substanzwert, Zukunftspotenzial vs. Vergangenheit und Marktentwicklung bzw. Konjunktur spielten in die Bewertung hinein. Der erzielte Verkaufspreis sei auch von der Nachfolgeform abhängig. So gebe es bei der Familiennachfolge den grössten (Familien-)Abschlag. Doch grundsätzlich gilt: «Ein Unternehmen ist nur so viel wert, wie man mit ihm verdienen kann», so Julia Gathen.

Kriterien für Kredite

Zwei Referenten vom siebenköpfigen Unternehmensnachfolge-Team der ZKB steuerten ebenfalls viel Wissenswertes bei. So zeigte Roland Egli, Mandatsleiter KMU Unternehmensnachfolge der ZKB auf, was es braucht, damit die Nachfolge technisch und finanziell glückt – unter Berücksichtigung von steuerlichen Fragen und Kreditmöglichkeiten.

Egli stellte einige Umsetzungsbeispiele und Stolpersteine im Steuerrecht vor. Bei einem Beispiel werden die Liegenschaften etwa mit dem Firmenvermögen verkauft – die Aktien inklusive Lie-

genschaft werden übertragen. Ein steuerfreier Kapitalgewinn könne so realisiert werden, Grundstücksgewinnsteuern fielen keine an. Bei steigenden Liegenschaftspreisen könnte eine Finanzierung aber schwierig bis unmöglich werden. Eine Möglichkeit wäre dann, die Liegenschaft aus dem Firmenvermögen ins Privatvermögen zu transferieren und sie wiederum an die neuen Besitzer zu vermieten. Das löst jedoch Grundstücksgewinnsteuern und allenfalls stille Reserven aus, die es zu versteuern gilt. Egli stellte weitere Varianten wie den Asset Deal, die Umwandlung einer Einzelfirma in eine AG, die Fusion zweier AGs und eine Schenkung vor. Der wichtigste Appell aber war an diesem Abend über alle Referenten und Beispiele hinweg unüberhörbar: Angesichts der Vor- und Nachteile gelte es, frühzeitig die Nachfolge zu planen.

Eglis Kernpunkte: Gemeinsam sollte ein schriftliches Nachfolgekonzept entstehen; die Preisvorstellungen sollten realistisch beziehungsweise tragbar für die Nachfolger sein; steuerliche und rechtliche Aspekte sollten frühzeitig abgeklärt und externe Unterstützung beigezogen werden.

Philippe Keller, ZKB-Spezialist für Übernahmefinanzierungen, richtete sich insbesondere an die rund 40 «ÜbernehmerInnen» im Saal. Unter vielen Kriterien, welche die Bank bei einer Übernahme prüft, hob er eines hervor: die nachhaltige bzw. künftige Ertragskraft. So seien als grobe Richtgrösse vier bis sechs Jahre bis zur Schuldenfreiheit Standard.

«Ein Unternehmen ist nur so viel wert, wie man mit ihm verdienen kann.»

Julia Gathen
Mandatsleiterin M&A bei OBT AG

Und auch Keller zeigte ein Beispiel einer Übernahme auf – eine Mitarbeiterin einer Apotheke, die den Betrieb ihres Chefs kaufen will. Als gängige Strategie, um die Finanzierungslücke zu tilgen, wählte sie ein Verkäuferdarlehen.

Praxisbeispiel Schreinerei

Ein ebensolches Darlehen nahmen – nebst vielen anderen Praxisbeispielen – die Nachfolger der generationenübergreifenden Familienbetriebs von René Schnee-

beli (schneebeli.ch) auf, zwei seiner Mitarbeiter, Urs Wyss und Heinz Appert, sowie der Neffe des Geschäftsführers, welche die Schreinerei übernahmen. Trotz anfänglicher Bedenken entschlossen sie sich zum Management-Buy-out inklusive Gründung einer neuen Firma und Käufergesellschaft. «Wir haben zwar mehr Schulden als wir uns je vorstellen konnten», meinte Wyss zum Darlehen vom Besitzer, das ihnen den Kauf ermöglichte. Aber der Glauben an die Zukunft überwog: «Wenn die Firma bis jetzt bestanden hat, dann wird sie auch in Zukunft Bestand haben.» Das Wichtigste, was man sich fragen müsse, sei: Will man Unternehmer werden? «Man kann sich zurücklehnen und die Work-Life-Balance suchen. Aber wir sagten uns: Wer, wenn nicht wir, hat die Möglichkeit, die Firma zu führen?»

Drei Jahre dauerte der ganze Prozess von den Erstgesprächen bis zur Übernahme, der unter anderem von der ZKB begleitet wurde. Die letzten 30 Prozent der Aktien würden 2026 an die Nachfolger übergehen. Den Maximalpreis könne man mit einem Management-Buy-out nicht erzielen,

meinte Übergeber Schneebeli. Aber diese Variante sei auch ein Schritt für die Firma: Geist, Kultur und die Weiterführung langjähriger Verhältnisse wögen dies auf.

Reaktionen beim Apéro riche

«Ich fand es gut, dass man die Perspektiven dank verschiedener Praxisbeispiele aufgezeigt hat», urteilte ein Vertreter einer grossen Versicherung anschliessend beim Apéro. «So konnte man alle Aspekte durch die jeweils zuständigen Profis abdecken.» Doch die «Krönung» sei das Beispiel mit echten Akteuren der Schreinerei am Schluss gewesen. «Man hätte das Drehbuch des Abends in diesen Fall schreiben können», fand er.

«Es ist ein Zusammenspiel wie bei einem Orchester, damit sich am Schluss ein zufriedener Kunde und eine ideale Lösung ergibt», fasste ein anderer Zuhörer zusammen. «Ich sehe es auch für mich jetzt eher realistisch: Es gibt verschiedene Akteure, die sich um einen Kunden kümmern.» Das sei zielführend und stimme zuversichtlich. Einer Unternehmerin, die ihr Geschäft übergeben möchte, blieb vor allem: «Man sollte sich früh darum kümmern.»

Mieter im goldenen Käfig

Bestandsmieter sparen gegenüber Neumieterinnen schweizweit total 6,9 Mrd. Franken pro Jahr, was viele vom Umzug abhält. Als Folge sind grosse Wohnungen häufig unterbelegt und kleine überbelegt. Jedes zweite Zürcher Einfamilienhaus wird von Mietern bewohnt. Dies zeigt die Studie «Immobilien aktuell» der Zürcher Kantonalbank.

Bestandsmieterinnen und -mieter haben derzeit guten Grund, an ihrer Wohnung festzuhalten – selbst wenn sie von der Grösse oder der Lage nicht mehr passend ist. So sparen Bestandsmieter im Kanton Zürich im Schnitt 16 Prozent gegenüber Neumieterinnen, was jährlich 3000 Franken entspricht. In der Stadt Zürich zeigt sich dieser Verweilbonus mit 26 % bzw. rund 5300 Franken noch ausgeprägter. Dies zeigt die Studie «Immobilien aktuell» des Immobilienresearch der Zürcher Kantonalbank.

Während die Angebotsmieten schweizweit seit 2008 um knapp 25 % zugenommen haben, sind die Bestandsmieten relativ stabil geblieben. Letztere sind durch Regulierungen geschützt und dürfen nur in seltenen Fällen angepasst werden. Dabei zeigt sich: Je regulierter und je gefragter ein Mietwohnungsmarkt ist, desto grösser fällt der Verweilbonus aus. So liegt dieser in Genf – ein hoch regulierter Mietmarkt – bei 54 %.

Hochburg der Langzeitmieter

«Strikte Mietregulierungen erleichtern die Situation für Bestandsmieter, sie schaffen aber auch finanzielle Fehlanreize. Mieter bleiben in ihren Wohnungen, obwohl sie zu klein sind, zu gross oder aus sonstigen Gründen eigentlich nicht mehr passen. Bestandsmieter befinden sich zunehmend in einem goldenen Käfig», sagt Ursina Kubli, Leiterin Immobilienresearch bei der Zürcher Kantonalbank.

So wohnt ein Mieter in der Stadt Zürich im Durchschnitt bereits seit zehn Jahren in der gleichen Wohnung; bei 15 % der Mieterinnen und Mieter sind es sogar zwanzig Jahre. Dies sorgt für Verteilungsprobleme: In der Stadt Zürich sind beispielsweise 7 % aller 1- bis 3-Zimmer-Mietwohnungen überbelegt und sogar 65 % aller grossen Wohnungen mit fünf Zimmern und mehr unterbelegt. (Als unterbelegt gilt hierbei, wenn die Anzahl der Personen kleiner

Je regulierter der Mietwohnungsmarkt, desto grösser der Verweilbonus

Unterschied zwischen Angebots- und Bestandesmiete für ausgewählte Regionen pro Jahr

Region	Ø Verweilbonus	Ø Verweilbonus relativ*	Mietersparnis
Schweiz	2'352 CHF	14%	6,9 Mrd.
Zürich	3'060 CHF	16%	1,7 Mrd.
Stadt Zürich	5'268 CHF	26%	1,1 Mrd.
Stadt Genf	10'068 CHF	54%	1,0 Mrd.

* zur Ø Nettomiete im Bestand

Auch in der Stadt Zürich ist der «Verweilbonus» hoch.

Quelle: BFS/ZKB

als die Anzahl der Zimmer minus 1 ist; als überbelegt, wenn es mehr Personen als Zimmer hat.)

Aber: Ein Umzug in eine kleinere Wohnung ist nicht selten mit höheren Kosten verbunden. «Wer vor 25 Jahren im Kanton Zürich in eine Vier-Zimmer-Wohnung gezogen ist, würde heute für den gleichen Mietpreis nur noch eine Zwei-Zimmer-Wohnung finden. Es verwundert also nicht, dass Mieter eher ein Zimmer leer stehen lassen, als sich nach einer kleineren – und teureren – Wohnung umzuschauen», sagt Ursina Kubli.

Angebotsmieten steigen 2024

Zwar müssen sich auch bestehende Mieterinnen und Mieter auf steigende Kosten einstellen – der Referenzzinssatz dürfte im Dezember ein zweites Mal angehoben werden; an der deutlichen Differenz zu den Bestandsmieten wird dies jedoch wenig ändern. Denn: In diesem Jahr dürften die Angebotsmieten im Kanton Zürich um deutliche 5,5 % steigen, 2024 nochmals um 4,5 %; schweizweit um 3,5 % bzw. 4 % im nächsten Jahr.

Eine Lösungsmöglichkeit sieht Ursina Kubli in besseren Rahmenbedingungen für den Wohnungsbau: «Ein wachsendes Angebot würde den Anstieg der Angebotsmieten dämpfen und somit auch das weitere Auseinander-

driften von Angebot- und Bestandsmiete bremsen.»

Wachstumsverlangsamung

Im Gegensatz zur Situation für die Neumieter dürfte es sich für Eigenheimkäufer etwas entspannen. Auf breitflächige Preisrückgänge können sie zwar nicht hoffen – das Wachstum dürfte dieses Jahr schweizweit noch bei 1 % liegen, 2024 bei 0,5 % (Kanton Zürich: 2023 bei 2 % und 2024 bei 1 %). Aber: Käuferinnen und Käufer haben wieder etwas mehr Zeit für vertiefte Abklärungen.

Auch wird nicht mehr alles zu jedem Preis gekauft. «Überrissene Preise, wie wir sie zu Pandemiezeiten gesehen haben, werden aktuell nicht mehr gezahlt. Das Preis-Leistungs-Verhältnis muss Sinn ergeben – das gilt genauso für gute wie für schlechte Lagen. Aus finanziellen Überlegungen muss derzeit niemand mehr kaufen. Wer sich jetzt für eine Immobilie entscheidet, will, dass wirklich alles stimmt», sagt Ursina Kubli. Das zeige sich auch daran, dass vermehrt ein zweiter Vermarkungsversuch – üblicherweise einhergehend mit einem niedrigeren Preisschild – notwendig ist.

Zürich: Hohe Mieterquote in EFH

Ein Eigenheim zu kaufen – erst recht ein Einfamilienhaus (EFH)

– bleibt für die allermeisten Schweizerinnen und Schweizer jedoch weiterhin ein ferner Traum. Nicht nur die hohen Kosten sind ausschlaggebend, sondern auch das weiterhin überschaubare Angebot. Eine Alternative könnte sein, ein EFH zu mieten. So sind gemäss Immobilienresearch der Zürcher Kantonalbank schweizweit 13 % aller EFH vermietet.

Es fällt auf, dass an attraktiven Lagen besonders häufig EFH vermietet werden. Als absolute Spitzenreiterin tut sich dabei die Stadt Zürich hervor: Rund 23 % aller EFH sind hier vermietet. Zählt man Genossenschaften mit, wäre es sogar fast jedes zweite Haus. Auch bei den attraktiven Zürichseegemeinden Horgen und Meilen gelangen besonders viele Einfamilienhäuser auf den Mietmarkt.

«Ein Einfamilienhaus an attraktiver Lage ist wie ein Sechser im Lotto – das gibt man ungern auf. Mit einer Vermietung können sich Eigentümer Optionen offenhalten. So können sie etwa die Zeit überbrücken, bis die Kinder mit ihrer eigenen Familie einziehen», sagt Ursina Kubli. Der Anteil der vermieteten EFH an zentralen Lagen dürfte gemäss Kubli weiter zunehmen. So ist in der Stadt Zürich jedes zweite Haus in den Händen von über 60-Jährigen, die sich perspektivisch mit einer geeigneten Wohnform für das Alter auseinandersetzen dürften – und damit einhergehend mit der Entscheidung, das Haus zu verkaufen oder es zu vermieten, um daran festzuhalten.

In der Zürichseeregion (Stadt Zürich plus die Bezirke Horgen und Meilen) müssten Interessenten für ein Einfamilienhaus mit vier bis fünf Zimmern mit einer durchschnittlichen Monatsmiete zwischen 3000 und 4900 Franken rechnen. Im restlichen Kanton Zürich kommen sie mit 2400 bis 3400 Franken deutlich günstiger weg. Häufig werden EFH auch befristet vermietet. Befristete EFH sind im Schnitt 15 % günstiger als vergleichbare unbefristete. (r.)

Dezentrale SwissSkills Championships

Von Anfang September bis Ende November fanden die SwissSkills Championships 2023 statt – und es wurden 33 Goldmedaillen in 31 Meisterschaften an 13 Standorten verteilt. Eine davon ging auch in den Kanton Zürich.

33 junge Berufsleute gewannen im Rahmen der dezentralen SwissSkills Championships 2023 einen Titel als Schweizer Berufsmeisterin oder Schweizer Berufsmeister. Die Austragungsorte der 31 Meisterschaften, welche von Anfang September bis Ende November stattfanden, erstreckten sich über die ganze Schweiz.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Kanton Bern haben bei den SwissSkills Championships 2023 mit total acht Berufsmeister- und Berufsmeisterintiteln die herausragendste Leistung erzielt. Die Vertreterinnen und Vertreter des Kantons St. Gallen sicherten sich viermal den begehrten Meistertitel, während die Kantone Aargau, Fribourg und Luzern jeweils drei Meistertitel errangen. Der einzige Gold-Gewinner aus dem Kanton Zürich war Aldis Durmisi, der bei den Lüftungsanlagebauern obenaus



Lüftungsanlagenbauer Aldis Durmisi aus Dietlikon gewann Gold. Bild: SwissSkills

schwung. Aber für alle gilt: An den SwissSkills Championships 2023 stellten einmal mehr viele junge Berufsleute ihre grosse Leidenschaft zu ihrem Lehrberuf unter Beweis. Sie zeigten auf, mit wel-

cher Exzellenz sie ihren Beruf ausüben und unterstrichen damit die Einzigartigkeit unseres dualen Berufsbildungssystems.

Die nächsten grossen zentralen SwissSkills finden zwar erst

vom 17. bis 21. September 2025 in Bern statt. Doch einige Berufsverbände führten an verschiedenen Standorten an unterschiedlichen Daten diesen Herbst ihre Schweizer Berufsmeisterschaften, die SwissSkills Championships 2023, durch.

Dezentrale Meisterschaften

Im Gegensatz zu den zentralen Berufsmeisterschaften, den SwissSkills 2025, welche im September 2025 wieder in Bern stattfinden werden, fanden auch dieses Jahr dezentrale Championships statt. Grund dafür ist einerseits, dass verschiedene Berufsverbände jährlich einen neuen Berufs-Champion küren. Andererseits mussten verschiedene Berufsverbände aufgrund der Corona-Pandemie ihren Meisterschafts-Zyklus anpassen, da diese als Selektion für die internationalen Meisterschaften agieren. (r.)

Publireport

Im BVG den Durchblick behalten

Die Wahl der richtigen Vorsorgelösung ist entscheidend für Unternehmen.

Martin Schaub

Dass es bei der Wahl der richtigen Vorsorgelösung nicht nur um Kosten geht, scheint klar, ist doch die BVG-Lösung längst zu einem entscheidenden Hebel geworden, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden. Und weil bekanntlich nichts so beständig ist wie der Wandel, sollte die BVG-Lösung einer regelmässigen strategischen und operativen Prüfung unterzogen werden. Schliesslich haben sowohl Mitarbeitende als auch das Unternehmen heute möglicherweise andere Bedürfnisse an Ihre Vorsorgelösung als gestern.

Wir wissen: Der Einstieg in die Selbstständigkeit erfordert Idealismus, Initiative und Durchhaltever-

mögen. Es ist daher auch für uns verständlich, dass in dieser Phase Fragen zur beruflichen Vorsorge oft vernachlässigt werden. Dennoch empfiehlt es sich, bereits von

in der intensiven Anfangsphase gut aufgehoben fühlen.

Apropos Start-Up: In Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Kaderverband und kantona-

« Wenn wir unsere Genossenschaftsmitglieder beraten, wollen wir Ihrer Einzigartigkeit in der Vorsorgelösung abdecken. Dazu suchen und finden wir individuelle Ideallösungen. »

Tag 1 an die ideale Vorsorgelösung zu bedenken. Auch Start-ups haben unterschiedliche Mitarbeiterbedürfnisse, die eine passende Lösung abdecken kann. Ist das Team überwiegend jung und ungebunden oder haben die Mitarbeitenden finanzielle Verpflichtungen gegenüber ihren Familien? Indem man diese Bedürfnisse genau betrachtet, kann man sicherstellen, dass sich die Mitarbeitenden auch

len Gewerbeverbänden haben wir drei innovative Vorsorgelösungen entwickelt, die auch Selbstständigen ohne Personal ermöglichen, für die Zukunft vorzusorgen. Weitere Informationen finden Sie unter: www.asga.ch/verband.

Mit dem Wachstum und der Konsolidierungsphase ändern sich auch die Anforderungen an die berufliche Vorsorge. Eine passende Vorsorgelösung ist nun von un-

schätzbarem Wert, um als attraktiver Arbeitgeber qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu binden. Dabei geht es nicht nur um Lösungen für Führungskräfte mit höherem Einkommen, sondern auch darum, die Faktoren, die ein Unternehmen attraktiv machen, in die berufliche Vorsorge einzubeziehen. Fördert das Unternehmen beispielsweise eine ausgewogene Work-Life-Balance für die Mitarbeitende? Dann lohnt es sich, die Vorsorgelösung entsprechend auszurichten, um auch Teilzeitmitarbeitende optimal abzusichern.

Weitere Informationen unter: www.asga.ch/kmu.



Martin Schaub
Unternehmensberater der
Asga
Pensionskasse

Highlights der 18. Berufsmesse Zürich

Die Berufsmesse Zürich zog wieder Zehntausende Jugendliche, Eltern und Lehrpersonen an. Das zeigt: Der Hunger nach Tuchfühlung mit der Berufswelt ist ungebrochen gross.

Die Berufsmesse Zürich hat ihren festen Platz in der Agenda der Zürcher Sekundarschulen und Lehrstellenanbieter. Sie ist schweizweit die wohl grösste Plattform für Nachwuchsmarketing. Selbst die Zürcher Bildungsdirektorin Silvia Steiner sagte an der Eröffnung der 18. Berufsmesse vom 21. November, dass sie immer wieder gern den Anlass mit über 250 Lehrberufen besuche. Und sie brach eine Lanze für die Berufslehre: Noch immer – und das widerspreche der These von der Akademisierung – absolvierten drei Viertel der Jugendlichen im Kanton Zürich eine Berufslehre. Mit einer Lehre stünden den Jugendlichen riesige Karriere-möglichkeiten offen. «Eine Berufswahl führt nie in eine Sackgasse.» Aber es brauche auch Vorbilder. Erfahrene Berufsleute erzählten an der Messe über ihren Alltag, über die Freuden und Leiden im Beruf. Im direkten Gespräch liessen sich Vorstellungen über Berufe, Anschluss- und Weiterbildungsmöglichkeiten erörtern.

Und so standen auch junge Berufsleute an der Eröffnung im Zentrum, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer

Berufslehre zu zementieren. KGV-Präsident Werner Scherrer interviewte die fünf Zürcher Medaillengewinner an den EuroSkills in Danzig vom September 2023. Authentisch und inspirierend machten die fünf Ambassadeure beste Werbung für die Lehre, welche die Basis für ihren Beruf, ihre Berufung legte – mit dem sie sich auch stolz identifizierten: Marlena Senne holte Gold als Steinmetzin und erzählte, wie sie von ihrer Faszination für Eisskulpturen zu ihrem Beruf kam. «Eisskulpturen halten nicht sehr lange, Steine dafür ewig.» Sie zeichnete gern in der Schule und hatte ein Flair fürs Kreative. Die ganze Schönheit ihrer Arbeit zeige sich etwa bei der Sanierung alter Gebäudfassaden. Und wer schon einmal von einem Turmspitz die Welt gesehen habe, der verstehe: «Das ist eine ganz einmalige Sache.»

Spitze in Büro und auf Baustelle

Die zwei EuroSkills-Sieger im Skill «Entrepreneurship und Business Development» Ralf Boltshauer und Raymond Tea erklärten KGV-Präsident Scherrer zunächst, was man unter dem branchenübergreifenden Skill (der nicht an



Selber Hand anlegen steht bei der Berufsmesse jeweils ganz zuoberst.

Bilder M.G./MCH Messe Zürich

eine Lehre gebunden ist) versteht und was gefordert wird: Sie hatten drei Tage Zeit, zu einem der «Sustainability Development Goals» (SDG), also Nachhaltigkeitszielen, ein Problem zu lösen und daraus einen Business Case zu machen – vom Businesskonzept über ein Businessmarketing, dem Definieren von Target Groups bis hin zur Präsentation. Die beiden Informatiker kamen zum erstmals durch

SwissSkills angebotenen Skill, weil sie unternehmerisches Denken und Handeln anwenden wollten.

Gold-Gewinner Elektroinstallateur Michael Schmucki erklärte, was ihn an seinem Beruf fasziniert: «Es ist jeden Tag etwas anderes – man ist draussen und drinnen, kann auf dem Bau sein oder auch bei Kunden zuhause.» Trotz vergleichsweise wenig Digitalisierung und Automatisierung

im Beruf: Auch Kenntnisse der Gebäudeautomation gehörten mittlerweile zu seinem Berufsprofil.

Ganz traditionell ist das Handwerk von Malerin und Silber-Gewinnerin Sabrina Bosshard – jenes mit der höchsten Frauenquote. «Vermutlich, weil auch eher Frauen das Feingefühl bei dekorativen Techniken haben. Und weil es viel mit Farben und Einrichtungen zu tun hat, kommen wohl auch viele Frauen auf den Beruf.»

Baustellen im Bildungswesen

Bildungsforscher und Ökonom Stefan Wolter, Direktor der schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung in Aarau, bot handfeste Zahlen und Statistiken zur Schweizer Bildungslandschaft.

Unter dem Referatstitel «Berufsbildung Schweiz – Leuchttürme und Baustellen» distanzier-te auch er sich zunächst vom Schlagwort Akademisierung. «Die Schweiz hat in den letzten 30 Jahren nicht eine Akademisierung, sondern eine Tertiärisierung geprägt», so Wolter.

Letztere bezeichnet die Abschlüsse auf Tertiärstufe – gemeinsam also einerseits die Höhere Berufsbildung (höhere Fachschulen, Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen) und andererseits die Hochschulen. So zeigte Wolter auf, wie sich die Tertiärisierung nicht etwa durch eine stark ansteigende Gymnasialquote (Faktor 1.6 seit 1991), sondern insbesondere durch den Anstieg der Quote höherer Bildungsabschlüsse (bei den Frauen um den Faktor 5 seit 1991, bei den Männern um 2.5) auszeichnete. Heute kommt auf eine Frau mit Berufslehre oder Gymnasium eine mit höherem Bildungsabschluss.

Mit der Lehre verkaufe man somit auch «eine Option für die Zukunft». Nur leider bewege sich die Schweiz nicht in die richtige Richtung. Wolter zeigte sich über einen Trend besorgt: In nur 5 Jahren nahm vor der Pandemie zwischen 2014 und 2019 der Marktanteil der Berufsbildung um 3,5 Prozent ab – in einigen Kantonen sanken die Lehrabschlüsse sogar um bis zu

9 Prozent, insbesondere in der Westschweiz und in urbanen Kantonen. Das spürten auch die Betriebe: Die Konkurrenz zu Gymnasien und Fachmittelschulen werde von der Mehrheit der befragten Firmen als Konkurrenz empfunden. So versuchten Betriebe, die ihre Lernenden an die Gymnasien verlocken, dort Schüler zu holen, wo sie vor einigen Jahren noch nicht suchten. So werde der Druck «nach unten» weitergegeben. «Den Letzten beißen die Hunde.» Gerade bei den Berufen, in denen die schulischen Anforderungen nicht tief seien, sei der Druck am höchsten.

Doch es gibt Hoffnung. Die heisst: Imagepflege. Gerade bei Berufen, die «keine Begeisterungstürme» auslösten, bei denen aber Schweizer Lernende bei EuroSkills und WorldSkills Medaillen holten, zeigte sich Erstaunliches auf dem Lehrstellenmarkt. Durch die mediale Berichterstattung steige die Anfrage nach offenen Lehrstellen innert wenigen Wochen um 7,5 Prozent. Die unterzeichneten Lehrverträge stiegen im gesamten Jahr nach einer Goldmedaille jeweils um 2,5 Prozent. «Wenn Sie also das Renommee der Berufe fördern wollten, unterstützen Sie Jugendliche, welche an diesen Meisterschaften teilnehmen.»

Die Suchanfragen Jugendlicher auf Lehrstellenplattformen zeigten nach Einführung von Chat GPT einen überraschenden «Knick»: Plötzlich wurde nicht mehr nach Berufen mit hohen kognitiven Anforderungen gesucht – allen voran sprachlichen kognitiven Fähigkeiten. Ganz im Gegensatz zu manuellen Berufen, wo die Nachfrage nicht sank. Wolters Fazit: Technologische Veränderungen wie die neuen Möglichkeiten der künstlichen Intelligenz (KI) könnten sich zum Vor-, aber auch zum Nachteil der Berufsbildung auswirken. Die Berufsbildung habe in der Schweiz noch eine sehr starke Stellung.

INFO

Zahlen zur Berufsmesse

54 408 Jugendliche, Eltern und Lehrpersonen besuchten vom 21. bis 25. November 2023 die Berufsmesse Zürich. Darunter waren 22 798 Oberstufenschülerinnen und -schüler aus 9 Kantonen, die die Messe im Klassenverbund besucht haben. Vor allem die schulfreien Nachmittage sowie den Samstag nutzten viele Eltern, um sich gemeinsam mit ihren Kindern über zahlreiche Lehrberufe und veränderte Berufsbilder zu informieren. Auch zwei neue Lehrgänge in den Bereichen Digitalisierung und Solarenergie wurden vorgestellt. Thomas Hess, Geschäftsführer der KGV, begrüsst an der Eröffnung der 18. Berufsmesse Zürich am 21. November rund 100 Gäste aus Berufsbildung, Branchenverbänden und Politik. Jährlich würden über 12 000 neue Lehrverträge abgeschlossen. Was unter anderem zeige: «Unsere KMU sind Integrationsmaschinen.» Sie böten Platz für leistungsstarke Schüler, aber auch für Jugendliche, die nicht die besten Schulnoten hätten. Zu den Sponsoren der Berufsmesse Zürich zählen die Zürcher Kantonalbank, der Berufsbildungsfonds des Kantons Zürich sowie das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.

Aber die dagegenwirkenden Tendenzen müsste man im Auge behalten. «Denn wenn alle 4 bis 5 Jahre 3 oder 4 Prozent der Berufslehren verschwinden, kann man sich ausrechnen, wie lange es geht, bis die Berufsbildung nicht mehr existiert.» (M.G.)

Berufsmesse 2024: Termin steht schon

Die nächste Berufsmesse Zürich findet vom 19. bis 23. November 2024 in der Messe Zürich statt.



Szenen der Eröffnung: KGV-Präsident Werner Scherrer (mittleres Bild) mit den Zürcher EuroSkills-Medaillengewinnern und Referent Stefan Wolter (rechts).



Erleben und experimentieren: Jugendliche auf Entdeckungstour an der Berufsmesse Zürich. Auch ein Roboter «flanierte» durch die Messe. Bilder Mark Gasser

Vom Baustellenhund zum Berufschamp

In einer Welt, die von technologischem Fortschritt und sich wandelnden Arbeitsmärkten geprägt ist, ist die Berufsmesse Zürich eine einzigartige Gelegenheit, die Vielfalt der Berufswelt hautnah zu erleben. An der 18. Berufsmesse wurden auch einige skurrile digitalen «Helfer» auf der Baustelle gesichtet.

Mark Gasser

Die Berufsmesse Zürich ist mehr als eine Messe – sie ist ein Erlebnis, wie ein Rundgang zeigt. Viele Aussteller fanden interaktiv und spielerisch eine Brücke zwischen der «erwachsenen» Berufswelt und dem jugendlichen Spiel- und Entdeckungstrieb. Eine wortwörtliche Entdeckungsreise bot EIT Zürich: In einem Escape Room konnte man durchs korrekte Beantworten von Fragen zu den Elektroberufen Raum um Raum entdecken.

Fernweh bei der Swiss

Mehrere Lehrberufe präsentierte etwa die Swiss – auch hier wird mit viel Hightech ausgebildet: Beim Automaten- und Polymechaniker kam ein wenig Fernweh auf: In einer Art Flugsimulator konnte man junge Techniker dabei beobachten, wie sie im Cockpit die Checkliste an Flugzeugteilen abarbeiten – und je nach Programmierung orteten sie hier und

da Reparaturbedarf. So lässt sich etwa ein Triebwerksbrand simulieren. «Den Simulator nutzen wir oft in der Ausbildung, da wir beispielsweise nicht alleine die Triebwerke starten dürfen», meint ein angehender Polymechaniker.

Wie in vielen Berufen ist auch bei den Automaten- und Polymechanikerinnen die Ausbildung keine Sackgasse: Sie können nach vierjähriger Grundausbildung in der Lehrwerkstatt diverse Weiterbildungen absolvieren: Etwa zum lizenzierten Flugzeugmechaniker, zur Triebwerkmechanikerin, zum Ingenieur FH oder zum Techniker HF, oder auch zum Luftfahrzeugtechniker.

Baustellenroboter on Tour

Während auf Schweizer Baustellen bereits häufig über digitale Kanäle kommuniziert und administriert wird, sind Roboter, die etwa schweissen oder mauern noch eher Zukunftsmusik. Nicht aber in der Lehrlingsausbildung: Hier hilft der Schweissroboter, das

Handwerk zu perfektionieren.

Gerade in der Planung kommen verstärkt digitale Technologien zur Anwendung: Ein Vertreter der MEB-Gruppe sorgte im Bereich der Bauberufe für Aufsehen – genauer gesagt: der von ihm gesteuerte, vierbeinige Roboter. Der mobile «Baustellenhund» SPOT von Boston Dynamics mit Zubehör von Hilti und Trimble erfasst auf Baustellen die Umgebung, erkennt Hindernisse, kann diese selbständig umgehen und sogar Treppen bewältigen. Er verfügt über einen robusten 3D-Scanner und kann autonom Panoramabilder aufnehmen. Über eine entsprechende Software kann der Polier oder Bauführer am nächsten Tag Soll und Ist vor Ort vergleichen – oder der Maurer kann mit 3D-Brille das Werk bereits vor dessen Vollenendung betrachten.

Praxis versus Studium

Auch wenn Roboter auf der Baustelle nicht mehr Fiktion sind: Handwerker braucht es weiterhin

– solche wie den Gipser Michael Ryter, SwissSkills-Goldmedaillen-Gewinner der Gipser-Trockenbauer. Er trainierte täglich am Maler-Gipserstand für die Weltmeisterschaft 2024 in Lyon am Trockenbau mit Stuck-Verzierung. Die Trocknungszeit sei kurz, und je nach Abrieb, den man am Wettbewerb – und im Berufsleben – verwenden müsse, «geht es auch oft um Genauigkeit».

Peter Mächler, Ressort-Leiter Berufsmesse Zürcher Malermeister-Verband, ergänzt: Die Teilnahme an der Berufsmesse Zürich sei für seinen Berufsverband sehr wichtig, da der handwerkliche Beruf oftmals nicht genügend wertgeschätzt werde. «Hier haben wir die Möglichkeit, unserem Beruf die richtige Aufmerksamkeit zu geben und den zukünftigen Nachwuchs zu rekrutieren. Die Berufsmesse Zürich ist schweizweit die grösste Messe für die Nachwuchsförderung, an der wir zudem unsere beiden Berufsbilder bekannter machen können.»

Die Berufsbildung stärken

Unsere duale Ausbildung in Betrieb und Schule garantiert die Qualität der beruflichen Grundbildung. Nur wenn die Bedürfnisse sämtlicher Akteure berücksichtigt werden, ist eine starke Berufsbildung möglich. Die neun regionalen Berufsbildungsforen im Kanton Zürich nehmen dabei eine wichtige Rolle ein.

von Dennis Malischke

Jonas Schudel, was genau sind Berufsbildungsforen?

Jonas Schudel: Berufsbildungsforen sind eigenständige und regional organisierte Vereine mit Vertreterinnen und Vertretern aus Lehrbetrieben, lokalen Vereinen, der Volksschulen und der Berufsfachschulen, der kantonalen Berufsinformationszentren sowie des stadtzürcherischen Laufbahnzentrums. Gemeinsam machen sie sich für die duale Berufsbildung stark. So fördern sie die Zusammenarbeit zwischen Gewerbe, Unternehmen, Schulen sowie Institutionen und vernetzen regionale Akteure der Berufsbildung mit aktiven und angehenden Lernenden, Eltern, Berufsbildenden und Lehrpersonen.

Was heisst das konkret?

Schudel: Die regionalen Berufsbildungsforen organisieren beispielsweise Informationsbörsen und Lehrstellenmärkte in ihrer Region und somit nah an den Jugendlichen vor Ort. Zudem führen sie Vernetzungs- und Informationsanlässe für Lehrbetriebe, angehende Lernende und Eltern durch. Ende September 2023 konnten zum Beispiel sieben 2. Klassen der Sekundarschule Höngg direkt in dem Maschinenindustrie-Unternehmen MAN Energy Solutions Schweiz AG Arbeitsluft schnuppern.

ZUR PERSON



Jonas Schudel

leitet die Organisationseinheit Betriebliche Bildung beim Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA). In dieser Funktion verantwortet er die enge Zusammenarbeit mit den neun regionalen Berufsbildungsforen im Kanton Zürich.



Schnuppern am «Schlierefäsch»: Bei einer Lehre auf dem Bau sieht man die Resultate der eigenen Arbeit sofort. Bild MBA

Braucht es mehr Nachwuchs?

Schudel: Seit einigen Jahren sind die Branchenverbände mit einem Rückgang von Lernenden konfrontiert. Dank den Berufsbildungsforen können wir Schulabgängerinnen und Schulabgängern die vielfältigen Möglichkeiten einer Berufsausbildung in einem Unternehmen in der Region aufzeigen. Nachwuchsförderung ist auch für die mittelfristige Zukunft ein zentrales Thema. Die Zahl der Lernenden wird gemäss den Prognoseberechnungen bis 2030 um rund einen Fünftel zunehmen. Das Angebot an Lehrstellen muss entsprechend wachsen, um auch künftig genügend Lehrstellen anbieten zu können.

Mit welchem Aufwand müssen die Betriebe rechnen?

Schudel: Egal ob Schnupperlehre, Lehrstellenmarkt, Berufswettbewerb oder Betriebsbesuch: Das jeweilige Forum hilft bei der Umsetzung tatkräftig mit und nimmt gerne neue Ideen für Aktivitäten auf. Im Austausch mit den Betrieben werden die Interessen und Vorstellungen abgeholt, um sie in die gemeinsame Planung miteinfließen zu lassen.

Ich würde die betrieblichen Tätigkeiten nicht als Aufwand, sondern als Investition in den Berufsnach-

wuchs bezeichnen. Mit dem breiten Netzwerk ist man über die aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarkts stets informiert und dank den Besuchen können Jugendliche für den eigenen Betrieb begeistert werden.

Gibt es auch finanzielle Unterstützung?

Schudel: Ja, die gibt es. Zusätzlich zur jährlichen finanziellen Unterstützung kann das MBA konkrete Projekte der Foren fördern. Beispielsweise waren so das neue Berufswahlfestival des Berufsbildungsforums Zürcher Unterland-Flughafen oder die Berufs- und Fachkräftemesse des Berufsbildungsforums Dietikon am «Schlierefäsch» möglich. Weitere Möglichkeiten wären die finanzielle Unterstützung für eine Umgestaltung der Vereinsstruktur, der Firmen-Website oder anderweitige Kommunikationsmassnahmen.

Was muss noch besser werden?

Schudel: Die Foren brauchen mehr Nähe zum Gewerbe wie zum Beispiel aktive Mitgliedschaften und Vorstandsvertretungen in den Vereinen. Auch die Bekanntheit und der Auftritt der Foren müssen gesteigert werden. Und die Zusammenarbeit zwischen den Regionen soll weiter gestärkt und

auch langfristig gefördert werden.

INFO

Gestalten Sie die Berufsbildung mit!

Unser duales Berufsbildungssystem lebt von den ausgewiesenen Fachleuten, die die Bedürfnisse von Lehrbetrieben und Lernenden gut kennen und sich mit Ideen einbringen, um die Berufslehre stets weiterzuentwickeln. Daher sind auch die Berufsbildungsforen auf tatkräftige Mitglieder angewiesen, die gute Kontakte zum lokalen Gewerbe pflegen. Ob klein, mittel oder gross: Alle regionalen Betriebe können sich dort einbringen. Mit anderen Worten: Die Berufsbildungsforen brauchen Ihre Mitarbeit und Unterstützung. Gestalten Sie die Foren mit und damit auch die Zukunft der Berufslehre! Sie können sich entweder via www.zh.ch/berufsbildungsforen direkt bei den Foren melden oder eine Mail mit den Kontaktdaten an die Projektleiterin Marisa Ghirardi, marisa.ghirardi@mba.zh.ch, schreiben und sich beraten lassen.

Beim Adliswiler Wiehnachtsmärt hat der Gewerbeverein das Sagen

Der Adliswiler Wiehnachtsmärt wird seit vielen Jahren nicht von der Gemeinde, sondern vom örtlichen Handwerk- und Gewerbeverein Adliswil (HGVA) organisiert.

Mohan Mani

Das Werk ist vollbracht: «Wir bedanken uns von Herzen bei allen, die den Weihnachtsmarkt zu einem Fest der Gemeinschaft gemacht haben. Ein besonderes Dankeschön an die Standbetreibenden für ihre Teilnahme, die freiwilligen Hände für ihren unermüdlischen Einsatz und die Besucherinnen, die mit ihrer guten Laune den Markt erfüllten», schreibt der HGVA-Präsident Samuel Rudolf von Rohr in einem Rundmail. Das Wiehnachtsmärt-OK hat sich auch in diesem Jahr mächtig ins Zeug gelegt, um wieder mit einem beheizten Festzelt aufzuwarten: «Dieses haben wir vor allem dank der Adliswiler Kirchen geschafft, welche den Neustart des Festzeltes finanziell unterstützt haben.» Mit Anne Riewoldt von Süss & Salzig habe man zudem eine örtliche Gastronomin gefunden, die das Zelt mit viel Liebe zum Leben erweckt hat.» Riewoldt begrüsst Interessierte weiterhin im «Lotti's im Schnee».

Auch in diesem Jahr erfreuten sich am ersten Advents-Wochen-



Das HGVA-Präsidium um Samuel Rudolf von Rohr und Elisabeth Erber. Bild: mma

ende auf dem Bruggeplatz zahlreiche Besuchende an den Häuschen, welche das Adliswiler Kultur-Label trugen. Einmal mehr bereitete es viel Freude, durch die Marktstandgassen zu flanieren und die festliche Stimmung auf sich wirken zu lassen. Hier ein leckerer Burger vom Ibis-Restaurant Boom, dort eine Teigtasche vom «House of Momos» oder das neue «Ipack-Hüsli» der Papeterie Köhler, in dem man seine Geschenke gegen einen kleinen Obolus professionell einpacken lassen kann. Und am Stand des HGVA galt es herauszufinden, auf wie viele Meter genau man die Gemeinde Adliswil kennt. Die gespielte Weihnachtsmusik säuselte aus Lautsprecherboxen bei der liebevoll gestalteten Krip-

pe, die zum Verweilen und eigenen Gedanken einlud.

Chläuse auf Töffs und Trychler

Aber was wäre der Adliswiler Wiehnachtsmärt ohne den traditionellen Chlauseinzug? Die «Väter» des Chlauseinzugs, Ueli Allensbach und Eugen Egg, vermögen immer wieder ihre zahlreichen Mitgestalter zu begeistern und den Chlauseinzug mit neuen Ideen und Überraschungen attraktiver zu machen. Der Chlauseinzug, angeführt von Samichläusen der Steal Eagels auf ihren Motorrädern, der Trychlergruppe Wiggis mit den Peitschenchlöpfen sowie den Kindergrüppchen mit ihren schön dekorierten Märchenwagen, zog am

Sonntag nach dem Eindunkeln durchs Zentrum in Adliswil.

Unzählige Samichläuse mit ihren Schmutzlis sorgten auch in diesem Jahr dafür, dass kein Kind mit leeren Händen nach Hause ging. Die Route des Umzuges führte vom Schulhausplatz Kronenwiese über die Kilchbergstrasse, zur Zentrumsbrücke über die Albisstrasse, zum Wachtbrückenkreisel und zurück zum Zentrumskreisel, wo der Samichlaus feierlich die erste Adventskerze anzündete. «Das erste Lichtlein brennt» sangen die Kinder dazu: «Seit mehr als 25 Jahren zeichnen Ueli Allenspach und Team für dieses Highlight verantwortlich», so Samuel Rudolf von Rohr. «Ein Spektakel, dass in unzähligen Stunden freiwilliger Arbeit und mit kleinstem Budget verwirklicht wird. Ein magisches Ereignis, das von Ueli und seinem Team mit viel Herzblut organisiert und durchgeführt wurde.»

Mit der Organisation des Wiehnachtsmärts wird der HGVA seiner Bestimmung gerecht, für die Stadt Adliswil zu wirken und sich für eine attraktive Gemeinde einzusetzen. Mitglieder aus allen Geschäftssparten tragen massgeblich dazu bei, das längst stadtbekannteste Motto «Lueg zerscht z'Adliswil» mit ihrem breiten Produkt- und Dienstleistungsangebot zu unterstützen. Mehr Infos: www.hgva.ch



Joey Kelly (rechts) vor seinem Referat mit einem KMU-Teilnehmenden.



Aida Lakota (links) und Patricia Seger beim Speed-Networking. Bilder: mav

Raus aus der Komfortzone

Am 9. KMU-Forum Region Winterthur äusserten sich namhafte Referenten zu diversen Themen, die für den Erfolg von Führungskräften sowie von Gewerblernen und Gewerblernen massgebend sein können.

Marcel Vollenweider

Bereits zum neunten Mal ging kürzlich das KMU-Forum Region Winterthur über die Bühne. Der Anlass erfreut sich nach wie vor grosser Beliebtheit. Eingebettet in die mehrtägige «Winti-Mäss» fanden sich am 16. November rund 300 Gewerblernen und Gewerbler, Geschäftsleiter und Führungskräfte in der grossen Eulach-Event-Halle ein. Für das Tagesticket waren 130 Franken zu berappen – angesichts des inhaltlich attraktiven Tagesprogramms mit namhaften Referenten und vielerlei Impulsen für Leadership und Persönlichkeitsentwicklung eher ein Schnäppchen.

Kundenpflege im Fokus

Das Format Speed-Networking erfreute sich grosser Beliebtheit. Auch Aida Lakota und Patricia Seger zeigten sich offen für neue Kontakte. «Im Zentrum steht einerseits der persönliche Kontakt mit langjährigen Kunden, also die Beziehungspflege», betonte Lakota, die wie ihre Kollegin für einen grossen Schweizer Gesundheitsversicherer unterwegs ist. «Wir hoffen durch das Speed-Networking aber auch, neue potenzielle Kunden zu finden», sagte Seger.

Respekt: sozialer «Sauerstoff»

Am frühen Vormittag wurde bei Kaffee zum optionalen Speed-

Networking geladen, während sich andere bereits ausgiebig dem Unternehmer-Znüni widmeten und in diesem Rahmen den Austausch pflegten.

Das diesjährige Forum stand unter dem Motto «Management-Herausforderungen 2023». Der gewiefte Rhetoriker René Borbonus begeisterte sein Publikum mit Betrachtungen zum Thema «Respekt! Ansehen gewinnen bei Freund und Feind». Respekt sei für das soziale Überleben unverzichtbar. Respekt setze viel Energie frei und mache Unternehmen erfolgreicher.

Tausendsassa Joey Kelly

Seine eine Welt war und ist jene der Showbühne – als Mitglied der

musizierenden Kelly-Family hat er sich nahezu Kultstatus angeeignet. Seine «andere» Welt ist jene des Neugierigen, der Lust hat, Neues auszuprobieren und die eigenen Grenzen auszuloten. Dies tut Joey Kelly seit vielen Jahren. Gewissermassen als Nobody ist es ihm gelungen, im Extremsportbereich Glangleistungen zu erbringen – oftmals wirksam eingebettet in ein Konzept, welches für einen guten Zweck Mehrwert bringt.

Der heute 51-Jährige erzählte von seinen Erfahrungen als Sportler, der sich extrem hohe Ziele setzt und diese dank eines eisernen Willens und eines hohen Masses an Selbstdisziplin auch erreicht. «No limits» ist schon

lange das prägende Motto in Kellys Dasein. Diese Lust auf Grenzerfahrungen hat ihn vor zwölf Jahren unter anderem zur Teilnahme an einer Expedition zum Südpol motiviert. Mittlerweile ist er auch ein Triathlet, der zahlreiche Ironman absolviert hat – zuletzt innert Jahresfrist deren acht. «Kein Idiot macht so einen Schwachsinn», meinte er zum Publikum in der Eulach-Halle und spielt damit auf einen 24-Stunden-Lauf gegen eine Rolltreppe an. Seine verrückt anmutenden Ideen haben aber dazu geführt, dass er bereits Millionen von Euro an Spendengeldern gesammelt hat.

Er sagte an diesem Vormittag Sätze wie «Glück ist kein Zufall», «Das Geld liegt auf der Strasse» oder «Gib mehr, als du nimmst». Kelly, der Musiker, Kelly, der Extremsportler, auch der Verrückte, meint, dass es egal sei, wofür man brenne, wofür man Leidenschaft habe. «Das ganze Leben ist ein Marathon, egal bei welcher Berufung, und stets ist es der Kopf, der zuerst aufgibt», betonte er. Und es sei offensichtlich, dass es besser sei, fett und fit zu sein als schlank und schlapp. So endete ein rhetorisches Feuerwerk, 300 Menschen im Saal fühlten sich abgeholt. Standing Ovations. Und für die Anwesenden gab es doch einige Offenbarungen, wie im eigenen Leben und im beruflichen Schaffen Akzente gesetzt werden könnten.

Anzeige



Allianz gegen die Uferinitiative nein-uferinitiative.ch

schädliche
Uferinitiative
NEIN

Netzwerken am Business-Talk

Innovation, Mobilität, Nachhaltigkeit, Unternehmenskultur, Gen Z, Leadership und KI: Dies waren die Themen am dritten C-Level Business Talk 23.

Innovative Talks (Speed Speeches) rund um Innovation, Mobilität, Nachhaltigkeit, Unternehmenskultur, Generation Z, Leadership & Künstliche Intelligenz KI konnten die Gäste in Form von leichter Kost an einem Business-Talk der besonderen Art kürzlich erleben.

Der Talk wurde durch rb Rüttimann consulting und FELFEL AG in Zürich-Binz durchgeführt. Dazu gab es einen Apéro riche der FELFEL AG, die für «Good Food at Work» bekannt ist. Barbara Rüttimann, Gründerin des Talks, gab in der Einleitung den Takt mit ihrer stichwortartigen Slampoetry vor. Dann galt die Bühne den Speakers, die dieses Jahr um den

GewinnerInnen-Preis – gestiftet von der Emil Frey AG – kämpften:

- For a better world - Gestaltung einer zukunftsorientierten Arbeitsumgebung & Unternehmenskultur. Referentin: Ladina Schaffhauser, Senior Acquisition Manager bei FELFEL.
- Netto-Null: Wie nehmen Banken ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr? Yvonne Suter, Head Sustainability, Bank Julius Bär & Co. AG.
- «Lead with the next generation in Mind» wurde von Karin Mannhart, Responsible for Switzerland, & Sophia Gampp, Head of the International Students' Committee (ISC), St. Gallen Symposium, präsentiert.
- Mobilität & Nachhaltigkeit: Stauglogik am Gotthard, Peter Acél, Dr. Acél & Partner AG.
- Seit 55 Jahren Nachhaltigkeit & Innovation mit Maschinen für Wattestäbchen und -Pads,

Guy Petignat, Präsident & Geschäftsführer, Falu AG.

- Das Paradox Künstliche Intelligenz: Matthias Zehnder, Autor und Medienwissenschaftler, Inhaber MatthiasZehnder.ch AG.

Gewinner wurde – durch Klatschen via App ermittelt – Guy Petignat (Falu AG), der mit seinen praktikablen Ansätzen begeisterte. Auf Platz zwei folgten die Vertreterinnen des St. Gallen Symposium, die mit ihrer Präsentation aufzeigten, dass Generation Z Teil der künftigen Erfolgslösung sein soll. Dabei wurden die Speed-Referate ganz ohne digitale Unterstützung zum echten Hingucker und live-Erlebnis. Lob gab es im Anschluss in den Gesprächen zur Breite und Spritzigkeit der Speeches, zum Netzwerkkonzept wie zur Gastgeberin FELFEL AG. Der Event ist bereits in der vierten Ausgabe 2024 in Planung. (ZW)

Handel Schweiz will mehr Freihandel

Der Dachverband Handel Schweiz hat die Bedeutung von Freihandelsverträgen für die Schweizer Wirtschaft mit einer Umfrage bei den Mitgliedern abgefragt. Das Ergebnis: 80% sehen ein kommerzielles Risiko für ihr Geschäft, wenn der Erhalt der bilateralen Verträge in Frage gestellt ist. Der Freihandel (83%), der Wegfall von technischen Handelshemmnissen (79%), das Cassis-de-Dijon-Prinzip (70%) sind dabei von besonders hoher Bedeutung. Den Abschluss eines Stromabkommens erachten 87% als wichtig.

Ebenso grosse Bedeutung haben bilaterale Freihandelsabkommen mit weiteren Staaten. Bei den bestehenden Verträgen sind es die Schwergewichte China und Japan, die als besonders wichtig bewertet werden. Bei künftigen Freihandelsabkommen wecken die Abkommen mit den USA und Indien sehr grosse Hoffnungen. (r.)



Flexiblere Ladenöffnungszeiten und Kontrollschilderverkauf für die Strasse

Diese Rubrik kommentiert die Arbeit des Kantonsrates im vergangenen Quartal. Der Fokus liegt auf Geschäften mit Relevanz fürs Gewerbe.

Zusätzliche Sonntagsverkäufe bieten Chancen

PI 174/2020: Standesinitiative Flexibilisierung der Ladenöffnungszeiten

Der Kanton Zürich soll beim Bund zusätzliche Sonntagsverkäufe einfordern. Mit der Parlamentarischen Initiative von FDP und SVP wird die Einreichung einer Standesinitiative beim Bund verlangt, mit dem Ziel, die Anzahl der Sonntagsverkäufe von heute vier auf zwölf Sonntage pro Jahr zu erhöhen. Mit einer Änderung des Bundesrechts können die Wirtschaftsleistung erhöht und der Konsum via stationären Handel gestärkt werden. Zusätzliche Sonntagsverkäufe

sichern Arbeitsplätze und entsprechen den heutigen Bedürfnissen.

Der Kantonsrat hat der PI mit 89 zu 74 Stimmen zugestimmt.

Dafür waren: SVP, FDP, glp

Dagegen waren: SP, Grüne, Mitte, AL, EDU, EVP

Meinung KGV: Zusätzliche verkaufsoffene Sonntage sind zu begrüssen und stärken dank Beratungs- und Erlebniskonsum den stationären Handel gegenüber dem Onlinehandel. Auch die Gastronomie profitiert von höheren Frequenzen.

Infrastruktur stärken statt Staatskasse füllen

176/2023 Ertrag aus Kontrollschilderversteigerung für den Strassenfonds

Der Strassenfonds wird in wenigen Jahren in finanzielle Nöte kommen. In den vergange-

nen Jahren wurden diesem immer neue Aufgaben zugewiesen, welche dem ursprünglichen Zweck des Fonds, der Finanzierung der kantonalen Strassenverkehrsinfrastruktur, nicht entsprechen. Mit den Erträgen aus den Versteigerungen (im Jahr 2021 rund 5,1 Millionen Franken) sollen weitere Einnahmen aus dem Strassenverkehr dem Fonds zukommen.

Der Kantonsrat hat der Motion mit 87 zu 86 Stimmen zugestimmt.

Dafür waren: SVP, FDP, Mitte, EDU

Dagegen waren: glp, SP, Grüne, EVP, AL

Meinung KGV: Der KGV begrüsst, dass diese Erträge künftig zweckgebunden in den Strassenfonds fliessen. Der kantonalen Verwaltung fehlt es nicht an Geld. Die Ausgaben sind auf Rekordniveau, die Anzahl Staatsangestellte und deren Löhne ebenso.

Gegen die schädliche Uferinitiative

Das Anliegen, Seeufer für die Öffentlichkeit zugänglich zu machen, gelangt immer wieder auf das politische Parkett – so auch wieder am 3. März 2024. Die Gegner, welche auch der KGV unterstützt, erachten den mit der Uferinitiative geplanten neuen Verfassungsartikel als unnötig, überflüssig und zu teuer.

Wer eine grössere Anschaffung plant, macht im Normalfall vorab eine Kosten-Nutzen-Abwägung und stellt sich die Frage: Sind die Kosten für das, was ich erhalten werde, verhältnismässig?

Am 3. März 2024 wird die Zürcher Stimmbevölkerung über die sogenannte Uferinitiative abstimmen. Für deren Umsetzung rechnet der Regierungsrat mit Kosten von bis zu einer halben Milliarde Franken. «Stellen wir also auch bei diesem Vorhaben eine Kosten-Nutzen-Abwägung an und stellen uns die Frage: Sind die Kosten für den Uferweg, für die zusätzliche Wegstrecke von 12,6 km, die wir erhalten werden, verhältnismässig?» fragt das Komitee «Nein zur schädlichen Uferinitiative».

Kostenseitig sei die Uferinitiative völlig unverhältnismässig. Heruntergerechnet auf den Wegkilometer kosteten die verbleiben-



Die Gegner der Initiative befürchten unter anderem die Vermüllung der Ufer.

den 12,6 km Uferweg 40 Millionen Franken. Oder 40 000 Franken für einen Meter.

Bezahlt werden soll das Projekt mit Mitteln aus dem Strassen-

fonds. Der Fonds, der eigentlich die Finanzierung der kantonalen Strasseninfrastruktur sichern soll. «In Anbetracht der zunehmenden Stautunden – die Stadt

Zürich zum Beispiel ist unangefochten Stauhauptstadt der Schweiz –, die gerade das Gewerbe hart treffen, sollte lieber in den Ausbau der bestehenden Strasseninfrastruktur investiert werden», so das Komitee.

Und weiter: Ein durchgehender Uferweg zerstöre wichtige Erholungsgebiete von Tieren («wo sollen Fische laichen, wenn der Mensch überall Zugang zum See hat?») und triebe die Problematik des Litterings weiter. Schon heute liegen um den See herum zu viele PET-Flaschen und Aludosen, die nicht richtig entsorgt wurden.

Das Fazit des Komitees: Das Kosten-Nutzen-Verhältnis eines durchgehenden Uferwegs stimmt nicht. Die Kosten für den Steuerzahler wie auch für die Natur sind völlig unverhältnismässig.

Deshalb: Nein zur schädlichen Uferinitiative am 3. März 2024. (r.)

Steuersenkung mit Schlag für KMU

Unternehmen im Kanton Zürich sollen durch eine Senkung der Gewinnsteuer entlastet werden. Dies sieht der Regierungsrat mit einem nächsten Umsetzungsschritt der Steuervorlage 17 vor. Während der Gewinnsteuersatz minimal gesenkt wird, soll gleichzeitig die Dividendenbesteuerung angehoben werden. Mittelständische KMU, Startups und Familiengesellschaften werden einmal mehr benachteiligt.

Der Wirtschaftskanton Zürich hat die steuerpolitische Dynamik der letzten Jahre regelrecht verschlafen und bildet längst das Schlusslicht aller Kantone bei der Steuerbelastung für juristische Personen. Sogar im Jura und im Kanton Bern müssen Unternehmen weniger an den Staat abliefern als im stolzen Wirtschaftskanton Zürich. Auch beim Ressourcenindex stürzt Zürich zunehmend ab. Der Index gibt Aufschluss über die wirtschaftliche und finanzielle Leistungsfähigkeit eines Kantons im Vergleich zum Schweizer Durchschnitt. Zürich plagt auch ein Exodus an Unternehmen in Nachbarkantone. So übertreffen Wegzüge von Unternehmen die Zuzüge seit Jahren.

Steuern: leichte Entlastung

Es scheint, als ob der Regierungsrat und insbesondere Finanzdirektor Stocker den Ernst

der Lage in ersten Ansätzen nun doch erkannt hat. Im Namen der Zürcher Regierung hat Stocker vor wenigen Wochen die Pläne für den nächsten Schritt bei der Steuerpolitik bekannt gegeben. Die Unternehmen sollen leicht entlastet, die Aktionärinnen und Aktionäre hingegen stärker in die Pflicht genommen werden. Der Gewinnsteuersatz soll von 7 auf 6 Prozent gesenkt werden. Der Kanton betont, dass dadurch 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) sinken soll. Gleichzeitig soll die Teilbesteuerung von Dividenden aus qualifizierten Beteiligungen von 50 Prozent auf 60 Prozent erhöht werden. Demnach sind neu 60 von 100 Franken Gewinnausschüttung zu versteuern.

Der KGV begrüsst stellvertretend für die KMU-Wirtschaft die Senkung des Gewinnsteuersatzes um ein Prozent. Dieser minimale Schritt stärkt die Unternehmen und somit den Standort Zürich. Gleichzeitig muss festgehalten werden, dass die direkten Konkurrenten Basel-Stadt, Waadt und Genf klar tiefere Steuersätze vorsehen können. Kantone wie Genf zeigen exemplarisch, wie radikale Steuersenkungen einen Wirtschaftsstandort grundlegend stärken. Zürich fehlt es hier an Mut.

Affront gegenüber KMU

Die geplante gleichzeitige Erhöhung der Teilbesteuerung von Dividenden von 50 auf 60 Prozent ist hingegen ein fauler Kompromiss. Die Mindereinnahmen bei den Gewinnsteuern werden mit der Erhöhung der Dividendenbesteuerung teilkompensiert. Dieser Vorschlag

trifft inhabergeführte KMU, Startups und Familiengesellschaften unnötig und ist ein Schlag ins Genick der KMU-Wirtschaft. KMU müssten für die steuerpolitischen Unterlassungen der Vergangenheit büssen. Neben der steuerlichen Mehrbelastung würden auch Nachfolgeregelungen erschwert.

Nach Jahren mit regelmässigen Rekordüberschüssen, einer Aufblähung des Staatsapparats durch Tausende zusätzliche Stellen und einer überdurchschnittlich hohen Entlohnung beim Staatspersonal muss der Vorschlag der Erhöhung der Teilbesteuerung von Dividenden als Affront gegenüber der KMU-Wirtschaft verstanden werden. Es liegt nun an den wirtschaftsfreundlichen Fraktionen im Kantonsrat, aktiv zu werden und die Erhöhung der Dividendenbesteuerung aus der Vorlage zu streichen. (cb)

Neuerungen 2024 in Kürze

Auch auf den 1. Januar 2024 treten wieder verschiedene rechtliche und steuerlich relevante Änderungen in Kraft. Haben Sie den Überblick? Wir listen auf, was man wissen muss und gegebenenfalls vorkehren sollte.

Lukas Herzog

Berufliche Vorsorge

Die Verzinsung von Guthaben der 2. Säule ist seit Jahren im Keller, was den Vermögensaufbau im Rahmen der beruflichen Vorsorge erheblich bremst. Auf 1. Januar 2024 erfolgt zumindest ein kleiner Schritt in die richtige Richtung. Der gesetzliche Mindestzinssatz steigt von bisher 1 Prozent auf 1,25 Prozent.

Elektrofahrzeuge

Um die Verbreitung von Elektroautos zu fördern, waren diese bisher von der Automobilsteuer ausgenommen. Diese Phase der steuerlichen Privilegierung ist nun vorbei. Fahrzeuge mit neuen Antriebstechnologien haben sich im Schweizer Markt etabliert. Zudem will der Bundesrat den damit verbundenen Steuerausfällen entgegenwirken und die Einlagen zugunsten des Nationalstrassen- und Agglomerationsverkehrsfonds (NAF) sichern. Deshalb sind Elektroautos ab 1. Januar 2024 ebenfalls der Automobilsteuer unterstellt.



Wer sich seriös mit Neuerungen befasst, ist besser vorbereitet.

Kalte Progression

Auf den 1. Januar 2024 werden die Tarife und Abzüge der Einkommens- und der Vermögenssteuer der Teuerung angepasst. Dies gilt sowohl für die direkte Bundessteuer wie für die kantonalen Steuern. Diese Anpassung der kalten Progression berücksichtigt, dass der Index der Konsumentenpreise seit dem letzten Ausgleich um 3,3 Prozent angestiegen ist. Die Tarife und Abzüge der Einkommens- und Vermögenssteuer werden daher in diesem Umfang erhöht und die Privatpersonen entsprechend entlastet. Wichtig ist, beim Ausfüllen der Steuererklärung nicht unbesehen die Werte vom Vorjahr zu übernehmen. Beachten Sie die Wegleitung, um

die Abzugsmöglichkeiten optimal zu nutzen.

Kinderbetreuung

In der Steuererklärung für das Jahr 2023, die schon bald ansteht, kommen erstmals die höheren Abzüge für die Drittbetreuung von Kindern zum Zug. Effektiv nachgewiesene Kosten können neu bis zu einer Höhe von 25'000 Franken (bisher 10'100 Franken) abgezogen werden. Die Erhöhung gilt für die direkte Bundessteuer und im Kanton Zürich auch für die Staats- und Gemeindesteuern.

Mehrwertsteuer

Die Sätze bei der Mehrwertsteuer steigen. Per 1. Januar 2024 erhöht sich der Normalsatz von heute 7,7

Prozent auf 8,1 Prozent. Der Sondersatz für Beherbergung wird von 3,7 auf 3,8 Prozent angehoben, der reduzierte Satz von 2,5 auf 2,6 Prozent. Diese Umstellung muss in der Praxis korrekt umgesetzt werden. Nicht zuletzt, weil damit auch die bisher gültigen Saldoesteuersätze und Pauschalsteuersätze ändern. Umsätze sind mit den jeweiligen richtigen MWST-Sätzen zu versteuern und korrekt in den MWST-Abrechnungsformularen zu deklarieren. Vergütungszins Steuerämter Ab 1. Januar 2024 lohnt es sich wieder etwas mehr, seine Steuern frühzeitig zu bezahlen. Der Regierungsrat hat den Vergütungszins von 0,25 auf 1 Prozent angehoben. Dieser Zins wird Steuerpflichtigen gutgeschrieben, wenn sie ihre Steuern bereits vor der Fälligkeit (in der Regel 30. September) bezahlen oder wenn sie aufgrund der provisorischen Rechnung zu viel einbezahlt haben. Ein Zins von 1 Prozent liegt über den meisten derzeitigen Zinssätzen für Privat- und Sparkonten.

Lesen Sie mehr zum Thema

Bitte beachten Sie auch die Übersicht «Sozialversicherungen: Beiträge und Leistungen 2023» auf den Seiten 20 und 21



Lukas Herzog ist Vizepräsident des Schweiz. Treuhänderverbands Treuhänd|Suisse, Sektion Zürich

Werkmängel – ein Ärgernis, Teil II

Beim Werkvertrag schuldet der Unternehmer dem Besteller die Herstellung und Ablieferung eines Werkes. Von einem Werkmangel wird gesprochen, wenn das Werk nicht wie vereinbart abgeliefert wird. Ein erster Teil (Oktober 2023) behandelte die Obliegenheiten des Bestellers bei Mängeln. Dieser Beitrag beleuchtet seine Rechte.

Rolf Ringger

Die Mängelrechte des Bestellers sind in Art. 368 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) festgehalten. Es handelt sich um drei verschiedene Rechte: Das Wandelungsrecht, das Minderungsrecht und das Nachbesserungsrecht. Hinzu kommen eventuell noch Schadenersatzansprüche des Bestellers. Für die Zuordnung dieser Rechte unterscheidet das Gesetz zwischen erheblichen und minder erheblichen Mängeln. Ein erheblicher Mangel liegt vor, wenn das Werk für den Besteller unbrauchbar oder zumindest unannehmbar ist (z.B. wird ein Bau auf einem zu schwachen Fundament errichtet, so dass er wieder abgerissen werden muss). Alle übrigen Mängel sind minder erheblich, was in der Praxis die Regel ist, d.h. das Werk ist trotz der Mängel brauchbar und annehmbar, so wenn ein 20-Meter-Schwimmbecken bloss ein paar Zentimeter zu kurz geraten ist.

Das Wandelungsrecht

Die Wandelung des Werkvertrages setzt einen erheblichen Mangel voraus. Liegt diese Voraussetzung vor, kann der Besteller gestützt auf dieses Recht die Annahme des Werkes verweigern und den Werkvertrag einseitig auflösen. Auch wenn im Gesetz nicht speziell erwähnt, kann das Wandelungsrecht auch ausgeübt werden, wenn das Werk vom Besteller bereits entgegengenommen worden ist. Die Auflösung des Werkvertrages erfolgt in diesem Fall rückwirkend, d.h. es muss der Zustand wieder hergestellt werden, wie er vor Vertragsabschluss war. Die Wandelung kommt eher selten vor, da sie nur in aussergewöhnlichen Fällen verlangt werden kann.

Das Minderungsrecht

Meistens ist das Werk zwar brauchbar, weist aber dennoch die einen oder anderen (minder erheblichen) Mängel auf. In solchen Fäl-



Die Rechte bei Werkmängeln sind im OR geregelt.

len kann der Besteller vom geschuldeten Werklohn einen bestimmten Betrag, welcher dem Minderwert des Werkes entspricht, in Abzug bringen. Die Herabsetzung des Werklohnes erfolgt – wie bei der Wandelung – durch einseitige Erklärung des Bestellers. Die Zustimmung des Unternehmers oder ein Gerichtsurteil sind nicht erforderlich. Hat der Besteller mehr geleistet, als er nach der Herabsetzung des Werklohnes schuldet, so kann er diesen Betrag zurückfordern.

Das Nachbesserungsrecht

In aller Regel am besten gedient ist dem Besteller, wenn der Unternehmer die Mängel am Werk nachträglich behebt. Der Besteller kann vom Unternehmer die unentgeltliche Nachbesserung des Werkes verlangen. Das Nachbesserungsrecht setzt - wie das Minderungsrecht - einen minder erheblichen Mangel voraus und ist zudem nur dann gegeben, wenn dies dem Unternehmer im Verhältnis zum Wandelungs- oder Minderungsrecht nicht übermässige Kosten verursacht. Weigert sich der Unternehmer, die vom Besteller verlangte Nachbesserung vorzunehmen oder ist er dazu unfähig, kann sie einem Dritten übertragen werden. Die daraus entstehenden Kosten kann der Besteller dem Unter-

nehmer gegenüber als Schadenersatz geltend machen.

Der Schadenersatz

Neben dem Wandelungs-, Minderungs- oder Nachbesserungsrecht hat der Besteller überdies Anspruch auf Schadenersatz, wenn den Unternehmer ein Verschulden trifft. Dabei wird das Verschulden vermutet, d.h. der Unternehmer muss den Beweis erbringen, dass ihn kein Verschulden trifft. Dieser Anspruch richtet sich auf Ersatz des Mängelfolgeschadens, sofern dem Besteller ein solcher weiterer Schaden entstanden ist. Ein Beispiel mag dies verdeutlichen: Wegen einer mangelhaft angelegten Schwimmteichanlage ist ein Familienvater zu Tode gekommen. Kann der Schwimmteichbauer nicht nachweisen, dass ihn kein Verschulden trifft, haftet er auch für den Versorgerschaden (d.h. für den Schaden, der den Familienangehörigen dadurch entsteht, dass sie ihren Versorger bzw. Ernährer verloren haben). Ein solcher Schaden kann sehr hoch sein.

Verjährung der Mängelrechte

Die Ansprüche des Bestellers wegen Mängeln verjähren grundsätzlich bereits 2 Jahre nach Ablieferung des Werkes. Die Verjährung eines Anspruchs bedeutet zwar

nicht, dass dieser untergeht; er ist aber nicht mehr durchsetzbar. Der Schuldner kann dem Gläubiger in einem solchen Fall die Einrede der Verjährung entgegensetzen. Zu welchem Zeitpunkt der Besteller von den Mängeln Kenntnis erhalten hat, spielt dabei grundsätzlich keine Rolle. Daraus folgt, dass bei versteckten Mängeln die Gewährleistungsansprüche verjähren können, bevor diese überhaupt entdeckt werden, wie das folgende Beispiel zeigt: Bei einem Dachaufbau wird erst nach sieben Jahren entdeckt, dass die Dachplatten wegen eines Qualitätsmangels undicht geworden sind.

Für unbewegliche Bauwerke gilt eine längere Verjährungsfrist, nämlich 5 Jahre. Diese Frist gilt auch für ein bewegliches Werk, das bestimmungsgemäss in ein unbewegliches integriert wird.

SIA-Norm 118

Bezüglich der Mängelrechte und der Verjährung sieht die SIA-Norm 118 wichtige Abweichungen vor: So hat der Besteller gegenüber dem Unternehmer zunächst nur das Recht, Nachbesserung zu verlangen. Erst wenn der Unternehmer innerhalb der vom Bauherrn angesetzten Frist den Mangel nicht behebt, kommen die anderen Mängelrechte (Wandelung, Minderung) zur Anwendung. Abweichend vom Gesetz gilt sodann nach der SIA-Norm 118 für die Mängelrechte eine einheitliche Verjährungsfrist von 5 Jahren (seit Abnahme des Werkes), unabhängig davon, ob es sich um ein bewegliches oder unbewegliches Bauwerk handelt. Gerade diese abweichende Regelung der Verjährung kann für den Besteller von grosser Bedeutung sein.



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

Anzeige

Notfallkarte

docu+sos®
dokumente in sicherheit

Hans Muster

Geburtsdatum: 1. Januar 1911
Adresse: Mustergasse 1
CH-9999 Musterdorf

Für den medizinischen Notfall ist eine Patientenverfügung vorhanden. (elektronische Ansicht s. QR-Code)
Rückfragen an meine Vertrauenspersonen siehe Rückseite.



www.docu-sos.ch

Persönliche Vertrauenspersonen:

Frieda Muster, +41 99 999 99 99
Sohn Muster, +41 99 999 99 99
Tochter Muster, +41 99 999 99 99

Prüfziffer

1104

Medizinische Vertrauensperson:

Hausarzt Dr. med. Hans Helfer, +41 99 999 99 99

Treuhänderische Vertrauensperson:

PFP Hefe & Partner AG, CH-Pfäffikon ZH
+41 44 929 60 00

Aufbewahrungsstelle Originaldokumente:

docu-secura gmbh, CH-Pfäffikon ZH, +41 44 929 60 07

Beiträge und Leistungen 2024

1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Unselbstständigerwerbende

Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs.

	Ab 1.1.2024	Bisher
AHV	8,70 %	8,70 %
IV	1,40 %	1,40 %
EO	0,50 %	0,50 %
Total vom AHV-Bruttolohn (ohne Familienzulagen)	10,60 %	10,60 %
Arbeitnehmerbeitrag	5,30 %	5,30 %

1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Selbstständigerwerbende

	Ab 1.1.2024	Bisher
Maximalsatz	10,00 %	10,00 %
Maximalansatz gilt ab einem Einkommen (pro Jahr) von	CHF 58 800	58 800
Unterer Grenzbetrag (pro Jahr)	CHF 9 800	9 800

Für Einkommen zwischen CHF 9 800 und CHF 58 800 kommt die sinkende Beitragsskala zur Anwendung.

1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Nichterwerbstätige

Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahrs.

	Ab 1.1.2024	Bisher
Nichterwerbstätige und Personen ohne Ersatzeinkommen bezahlen pro Jahr den Mindestbeitrag von	CHF 514	514
Nichterwerbstätige (jährlicher Maximalbeitrag)	CHF 25 700	25 700

Beitragsfreies Einkommen

	Ab 1.1.2024	Bisher
Für AHV-Rentner (pro Jahr)	CHF 16 800	16 800
Nur auf Verlangen des Versicherten abzurechnen, auf geringfügigem Entgelt pro Jahr und Arbeitgeber Davon ausgenommen sind Kunstschaffende und Personen, die im Privathaushalt arbeiten (z. B. Reinigungspersonal).	CHF 2 300	2 300
Personen bis Ende des 25. Altersjahrs, deren Einkommen aus Tätigkeit in Privathaushalten CHF 750 nicht übersteigt, sind von der AHV-Beitragspflicht befreit. Die jungen Erwachsenen können aber verlangen, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge mit der AHV abgerechnet werden.	CHF 750	750

1. Säule – Arbeitslosenversicherung

Beitragspflicht: alle AHV-versicherten Arbeitnehmer.

	Ab 1.1.2024	Bisher
Bis zu einer Lohnsumme (pro Jahr) von	CHF 148 200	148 200
ALV-Beitrag je ½ zulasten Arbeitgeber /Arbeitnehmer	2,20 %	2,20 %

1. Säule – AHV-Altersrenten

	Ab 1.1.2024	Bisher
Minimal (pro Monat)	CHF 1 225	1 225
Maximal (pro Monat)	CHF 2 450	2 450
Maximale Ehepaarrente (pro Monat)	CHF 3 675	3 675

Die Rente kann um maximal zwei Jahre vorbezogen werden; Kürzungssatz: 6,8 % (pro Jahr).

2. Säule – Unfallversicherung

Beitragspflicht Berufsunfall: alle Arbeitnehmer inkl. Praktikanten, Lernende usw.
Beitragspflicht Nichtberufsunfall: alle Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber mindestens acht Stunden beträgt, sind auch gegen Nichtberufsunfall zu versichern.
Prämien Berufsunfall zulasten Arbeitgeber. Prämien Nichtberufsunfall zulasten Arbeitnehmer.

	Ab 1.1.2024	Bisher
Maximal versicherter UVG-Lohn pro Jahr	CHF 148 200	148 200

2. Säule – berufliche Vorsorge

Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs für die Risiken Tod und Invalidität.
Ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahrs zusätzlich auch Alterssparen.

	Ab 1.1.2024	Bisher
Eintrittslohn pro Jahr	CHF 22 050	22 050
Minimal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF 3 675	3 675
Oberer Grenzbetrag nach BVG pro Jahr	CHF 88 200	88 200
Koordinationsabzug pro Jahr	CHF 25 725	25 725
Maximal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF 62 475	62 475
Maximal versicherbarer Lohn jährlich (überobligatorisch)	CHF 882 000	882 000
Gesetzlicher Mindestzinssatz	1,25 %	1,00 %

2. Säule – Sparbeiträge – Altersgutschriften vom koordinierten Lohn

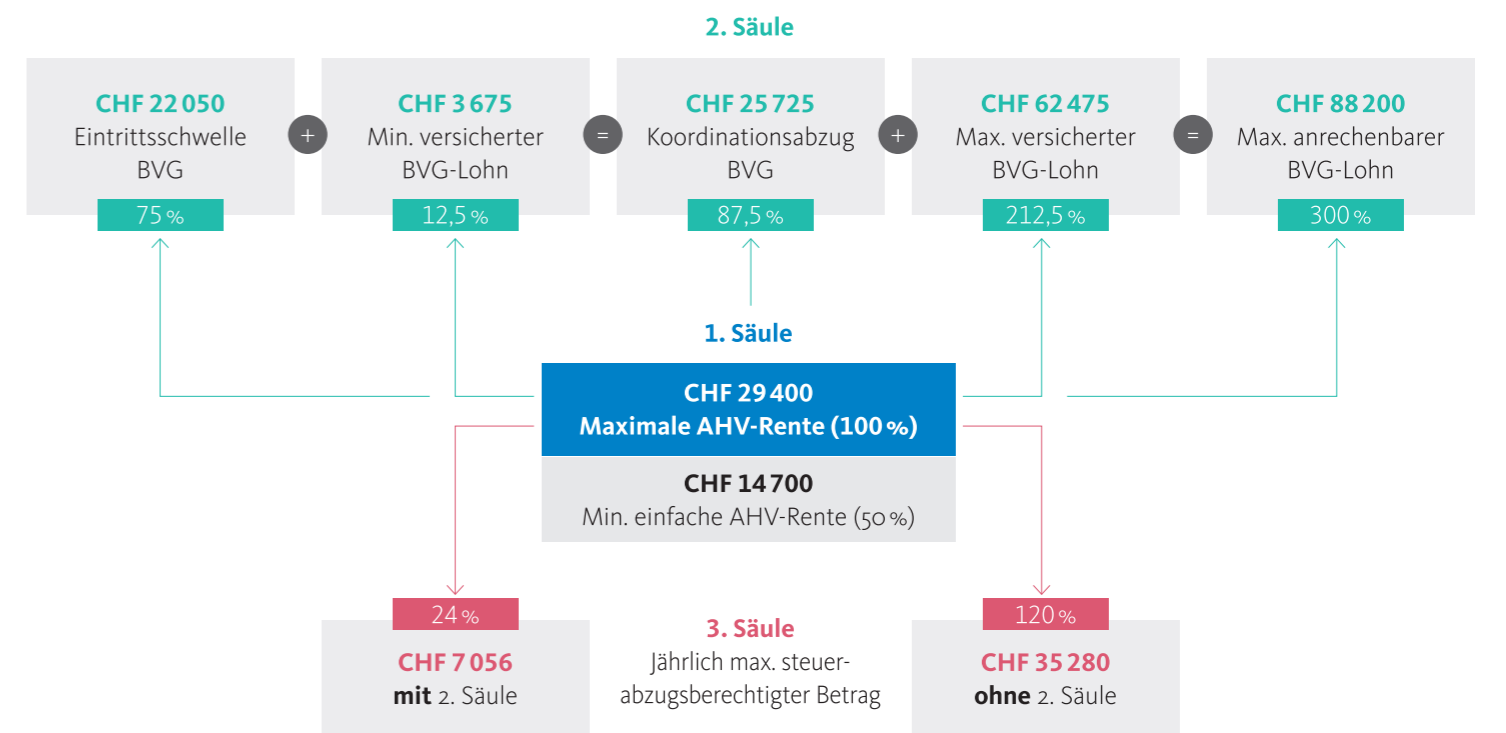
	Ab 1.1.2024	Bisher
Altersjahr 25 bis 34	7,00 %	7,00 %
Altersjahr 35 bis 44	10,00 %	10,00 %
Altersjahr 45 bis 54	15,00 %	15,00 %
Altersjahr 55 bis 64/65	18,00 %	18,00 %

3. Säule – gebundene Vorsorge (freiwillig)

Die gebundene Vorsorge 3a kann maximal fünf Jahre über das ordentliche Rentenalter (64./65. Altersjahr) hinaus geöffnet werden; die Beiträge sind vom steuerbaren Einkommen abziehbar. Die Voraussetzungen sind, dass weiterhin eine Erwerbstätigkeit besteht und ein AHV-pflichtiges Einkommen abgerechnet wird. Steuerbegünstigte Einlagen in die gebundene Säule 3a können auch von AHV-Rentnern geleistet werden, die einen AHV-Lohn von weniger als CHF 1 400 pro Monat beziehen und somit keine AHV-Beiträge abrechnen.

	Ab 1.1.2024	Bisher
Erwerbstätige mit 2. Säule	CHF 7 056	7 056
Erwerbstätige ohne 2. Säule maximal 20 % des Erwerbseinkommens, höchstens	CHF 35 280	35 280

Kennzahlen



Achten Sie bei der Wahl Ihres Treuhandpartners auf das Signet TREUHAND | SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.

Herausgeber: TREUHAND | SUISSE, Schweizerischer Treuhänderverband, Sektionen Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz, Zentralschweiz und Zürich

Inkasso ist gut, Bonitätsprüfung ist besser

In etwa jede siebte Rechnung wird von privaten Schuldnerinnen und Schuldnern nicht in der gesetzten Zahlungsfrist beglichen und muss gemahnt werden. Den besten Schutz dagegen bieten Bonitätsprüfungen.

Raoul Egeli

Das Mahnen ist der erste Schritt für das Unternehmen, um zum Geld zu kommen und damit die Debitorenbestände zu reduzieren. Dann wird es aufwändig und darum leider auch von vielen vernachlässigt, denn die weiteren Schritte wollen gut überlegt sein.

Immer mehr Gläubigerinnen und Gläubiger verzichten denn auch gleich auf die Durchsetzung der Forderung mit der Betreibung. Das ist natürlich unbefriedigend und auch nicht zielführend, denn leider wissen dies auch manche Schuldner und nutzen es aus. Um dennoch die Forderung nicht einfach abschreiben zu müssen, ist es ratsam, einen Inkasso-Spezialisten beizuziehen.

Vorsicht Stammkunde

Das muss nicht sein. Eigentlich beginnt das Inkasso schon beim Vertragsabschluss. Know your customer – Kenne deinen Kunden: Die alte Faustregel scheint in Zeiten des anonymen Onlinehandels etwas überholt zu sein. Nichtsdestotrotz kommt es gerade bei Stammkunden zu den grössten Zahlungsausfällen. Lieferantinnen und Lieferanten sollten sich, unabhängig von der Dauer der Geschäftsbeziehung, stets fragen, ob der Kunde auch auf andere Lieferanten ausweichen könnte. Denn es ist immer denkbar, dass diese schon nicht mehr bezahlt werden – und man als letzter in der Reihe mit dem grössten Abschreiber rechnen muss.

Bonitätsprüfung schützt

Den besten Schutz gegen Zahlungsausfälle bietet die Prüfung der Kreditwürdigkeit eines angehenden Kunden. Das beste Mittel sind Bonitätsauskünfte wie jene der Creditreform. Diese sind darauf spezialisiert, mit einer Vielzahl von öffentlich verfügbaren Informationen, dazu zählen die Inkassoerfahrungen der Mitglieder, sehr rasch und auf jeden Fall vor Geschäftsabschluss Entscheidungsgrundlagen für die Einschätzung der Kredit-



Raoul Egeli, Präsident Creditreform.

Bild PD

würdigkeit und das Zuweisen einer Kreditlimite zur Verfügung zu stellen. Denn machen wir uns nichts vor: Jede Lieferung auf Rechnung stellt einen Kredit dar, den es innerhalb der Zahlungsfrist zurückzahlen gilt.

Ein Geschäftsabschluss soll mit der Bonitätseinschätzung nicht verhindert werden. Es geht darum, das Risiko eines Zahlungsausfalls bei Lieferantenkrediten so niedrig wie möglich zu halten. Wer das konsequent betreibt, kann ohne weiteres damit kalkulieren, ein Umsatzprozent weniger abschreiben zu müssen. Und er schützt, gerade unter der privaten Kundschaft, Konsumentinnen und Konsumenten vor der Schuldenspirale. Das ist insbesondere im Onlinehandel von Bedeutung. Denn ausgerechnet in diesem Segment ist die Lieferung auf Rechnung am beliebtesten. Darum sei die Bonitätsprüfung empfohlen, bevor der Blankokredit gewährt wird.

Besserer Schutz der Gläubigerinteressen nötig

Das Schuldbetreibungs- und Konkursrecht hat in den vergangenen Jahren eine für Gläubigerinnen und Gläubiger unangenehme Schlagseite erhalten. So können Schuldnerinnen und Schuldner die Löschung einer Betreibung verlangen, wenn der Gläubiger auf eine Durchsetzung der Forderung verzichtet. Das begünstigt leider vor allem jene, die, aus welchen Gründen auch immer, auf Pump konsumieren. Das Durchsetzen einer Forderung wiederum scheitert in den allermeisten Fällen daran, dass bei sogenannten «üblichen Schulden» eine handschriftlich unterzeichnete Schuldanerkenntnis für die Beseitigung des Rechtsvorschlages vorliegen muss. Wann ist dies in der heutigen Zeit schon der Fall.

Zudem stehen die Kosten für die Eröffnung eines Konkursverfahrens für die Durchsetzung einer Forderung gegen eine Firma in keinem Verhältnis zu den Erfolgsaussichten.

So muss schon ein Betrag von mindestens 100000 Franken ausstehend sein, um bei durchschnittlichen Konkursrenditen von maximal drei Prozent wenigstens die Kosten gedeckt zu haben. Denn in der Regel muss mit einem Kostenvorschuss von 5000 Franken gerechnet werden. Zudem trägt der Gläubiger, der den Kostenvorschuss leistet, das ganze Kostenrisiko. In rund 98% der Fälle erhält der Gläubiger ohnehin kein Geld und verliert damit auch noch den ganzen Vorschuss.

Wie gross das Problem ist, zeigen die Zahlen von Inkasso Suisse. Die Inkassounternehmen bearbeiten durchschnittlich 5,2 Millionen laufende Forderungen und Verlustscheine in einem Gesamtvolumen von über elf Milliarden Franken. Die Spezialisten und Spezialisten dieser Firmen, zu denen Creditreform zählt, verpflichten sich im Code of Conduct für eine seriöse Arbeit, eine Ombudsstelle prüft Eingaben der Betroffenen. Die Creditreform Egeli Gesellschaften sind zusätzlich von einer unabhängigen Stelle auf die Einhaltung des Code of Conduct zertifiziert.

Inkasso mit Fingerspitzengefühl

Ein externes Inkasso entlastet zum einen die Mitarbeitenden, die sich auf die Kundenpflege konzentrieren können, und bietet zum anderen eine hoch qualifizierte Dienstleistung samt der dafür notwendigen systemtechnischen Unterstützung. Dazu zählt auch die Prüfung der Legitimität einer Forderung, das heisst, ob diese rechtens und ethisch zulässig ist. Ob diese legal ist, entscheiden aber am Ende die Gerichte. Nicht zuletzt nehmen Inkassofirmen auch die Rolle des Mediators wahr, der mit Fingerspitzengefühl die emotionalen Spitzen bricht und Lösungsweg für den Gläubiger ausarbeitet.

Creditreform

Creditreform Egeli Zürich AG
Binzmühlestrasse 13, 8050 Zürich
044 307 80 80
info@creditreform.creditreform.ch

KOLUMNE
LUDWIG HASLER



Philosoph, Physiker, Autor
lhasler@duebinet.ch

Gegen Ende Jahr müssen wir uns sowieso wärmer anziehen. Auch weil wir innerlich ziemlich wackelig drauf sind. Die helvetische Robustheit sinkt auf Schwundstufe. Behaupten allerlei Studien. Wir liegen schnell flach. Zwei Drittel reden von größeren psychischen Problemen. Jeder Fünfte lebt in einem seelischen Tief. Bald jede Zweite gibt an, «erschöpft» zu sein. Doch warum bloss? Pauschalantwort: Es liegt am Stress. Und wer macht Stress? Die Arbeit. Liegt am Druck. An der Hektik. Der Turbowirtschaft. Der Just-in-time-Produktion. Na ja, mag sein. Aber ist das alles? Freizeit macht null Stress? Mit «Feierabend» hat sie ja praktisch nichts mehr zu tun. Und zwar nicht, weil die bösen Unternehmen ihre armen Angestellten nötigen, rund um die Uhr erreichbar zu sein. Diese Ausrede ist faul. Unternehmen haben längst umgekehrte Interessen, sie wünschen

Arbeit macht Stress. Arbeit, ausgerechnet?

dringend, wir würden uns mal ausklinken aus dem Onlinegetümmel, damit wir anderntags wieder einigermaßen zurechnungsfähig sind. Warum wollen wir die Ursache von Stress und Erschöpfung partout nicht dort sehen, wo sie (zumindest auch) steckt: in unserer Abhängigkeit vom fremdsteuerten Display? Dabei erfahren wir doch selber, was die Psychoforscher längst herausgefunden haben: Verzettlung macht unglücklich, aggressiv, zerfahren, langweilig – und dumm. Dagegen stimmt die Konzentration auf eine Sache oder Tätigkeit (Bergsteigen, Autoreparieren, Kochen, Musizieren) glücklich, jedenfalls zufrieden. Und wo passiert uns das eher: beim angeblichen Bösewicht Arbeit – oder im Social-Media-Tingeltangel? Eben. Abgesehen davon – was ist eigentlich so schlimm an Stress? Stress heisst zunächst schlicht: Unsere Kräfte werden beansprucht. Also gebraucht. Ist doch prima. Denn Geist und Seele verhalten sich wie Muskeln: ohne Belastung keine Entwicklung. Werden sie nicht gefordert, dümpeln sie vor sich hin, schrumpfen. Die Medizin nennt es Atropie. Laien sehen es

am Bein, das sie ein paar Tage ruhigstellen mussten. Darum: Schonkur ist die falsche Reaktion auf Stress.

Natürlich kann Stress schaden. Bei Dauerbelastung ohne Erholung, bei Terminhetze, Überforderung – etwa durch das Tempo der Veränderungen. Und doch ist es nicht das Quantum von Druck, das uns krank macht. Es kommt stets auch darauf an, wie wir uns zum Druck stellen. Mein Vater, ein angestellter Schreiner, arbeitete zehn Stunden täglich in der Werkstatt, am Samstag fünf. Da er damit zu wenig verdiente, die achtköpfige Familie durchzubringen, verwaltete er in der restlichen Zeit die örtliche Krankenkasse. Ein heute kaum vorstellbares Rackerleben – und doch war er stets vergnügt. Von Stress nicht die Spur.

Lag daran: Mein Vater war erfüllt vom Sinn seines Tuns – die Familie mit Anstand über die Runden zu bringen. Daneben gab es nichts, brauchte er nichts. Keine Ablenkung, keine Sinnkrise, keine Angst, etwas zu verpassen. Hapert es heute damit? Dann sollten wir – statt Arbeit schlecht zu reden – uns mal darüber unterhalten.

Geringere Inflation erwartet

ETH-Konjunkturforschungsstelle (KOF): Konjunktexperten senken fürs Jahr 2024 ihre Inflationsprognosen.

14 von der KOF im Rahmen des KOF Consensus Forecast befragten Ökonominnen und Ökonomen rechnen für 2024 mit einer Inflationsrate von 1,6%. Sie revidieren damit ihre Prognose vom Oktober um 0,2 Prozentpunkte nach unten. Auch die erwartete Inflationsrate für in fünf Jahren ist gesunken: Die Mittelfristprognose lag im Oktober bei 1,3% und beträgt aktuell 1,1%. Die Konjunktexperten erwarten parallel dazu einen Rückgang des kurzfristigen Zinssatzes auf 1,48% in den nächsten zwölf Monaten.

Die Einschätzungen hinsichtlich des Arbeitsmarktes sind unverändert geblieben. Für das laufende Jahr wird eine Arbeitslosenquote von 2,0% erwartet, für das Jahr 2024 von 2,2% und für das Jahr 2028 von 2,4%.

Ebenfalls unverändert blieben die Erwartungen fürs BIP von 1,4% aus. Die Prognostikerinnen und Prognostiker gehen ferner von einem nahezu stabilen Wech-

selkurs des Schweizer Frankens zum Euro aus. Die mittleren Prognosewerte liegen für in drei Monaten bei 0,95 CHF/EUR und für in zwölf Monaten bei 0,96 CHF/EUR. Auch gegenüber dem US-Dollar werden keine grossen Schwankungen erwartet: Die mittleren Werte liegen bei 0,87 CHF/USD für in zwölf Monaten.

Die Umfrage des 112. Consensus Forecast der KOF (nicht zu verwechseln mit der KOF-Konjunkturprognose) wurde vom 1. Dezember bis 13. Dezember 2023 durchgeführt. Die Teilnehmenden prognostizieren für die Jahre 2023, 2024 und 2028 zum einen gesamtwirtschaftliche Entwicklungen (Wachstum des BIP nicht Sportevent-bereinigt und Sportevent-bereinigt), der Bau- und Ausrüstungsinvestitionen, Exporte, Entwicklung des Preisniveaus und der Arbeitslosenquote), zum anderen Finanzmarktgrößen (Zinsen, Wechselkurse, Börsenentwicklung). (ZW)

Anzeige

Treuhand | Steuer- und Rechtsberatung
Wirtschaftsprüfung | Unternehmensberatung
HR-Services | Informatik-Gesamtlösungen

OBT

Die Nachfolgelösung für Ihr Unternehmen

Unser Team unterstützt Sie bei der Entwicklung einer umfassenden Nachfolgestrategie, die auf Ihre spezifischen Ziele und Bedürfnisse zugeschnitten ist.



OBT AG
Basel
Brugg
Lachen SZ
Luzern
Oberwangen BE
Rapperswil SG
Schaffhausen
Schwyz
St.Gallen
Weinfelden
Zürich

Weihnachtsmärchen à gogo für Sofakönige

Was machst du an Weihnachten? «Ich bleib zu Hause.» Heisst übersetzt: Ich gebe mich dem Binge Watching oder Komaglotzen hin. Nun ja, wo eine Nachfrage, da ein Angebot: Die Film- und Streaming-Industrie hat längst erkannt, dass Weihnachten nicht nur ein besinnliches Fest ist, sondern auch eine lukrative Goldgrube. Insbesondere das Bedürfnis nach weihnachtlicher Romantik inmitten des glühweingetränkten Glitzer- und Lametta-Rummels scheint unersättlich zu sein: Allein aus 40 Weihnachtsfilmen kann man bei Netflix unter «Romantische Filme» auswählen. Oft verlieren sie sich in einer endlosen Schleife romantischer Klischees und sind sich so ähnlich wie Zwillinge im Rentierpulli. Ein vermeintlicher Zufall führt zwei Menschen zusammen, die sich anfangs nicht ausstehen können. Ein armer Single und eine ambitionierte Karrierefrau mit harter Schale aber weichem Herzen, finden plötzlich die Liebe ihres Lebens während der festlichen Feiertage – nervige Freunde, miss-trauische Eltern, ein provinzielles Kaff oder der Exfreundin zum Trotz, kulminiert die Romanze im obligaten Kuss unter dem Christbaum. Wieder und wieder.

DER WADENBEISSER



Der Feelgood-Weihnachtsfilm hat auch sein Gutes: Er vermag Alt und Jung kurz vom Kauf- und Konsumrausch, von Smartphones und neuen Spielzeugen abzulenken. Und tatsächlich gibt es unter den Weihnachtsfilmen Klassiker, die der Dopaminsucht nach neuen, glitzernden Reizen und neu gestrickten Liebesszenarien trotzen: Dazu gehören etwa Sissi, Kevin allein zu Hause oder Charlie und die Schokoladenfabrik. Auch Dinner for One an Silvester vereint die Familie vor dem Fernseher wie einst die Höhlenmenschen vor dem Feuer. Auch wenn längst nicht mehr – oder nur aus Höflichkeit – gelacht wird.

Am hellsten strahlt ein anderer Stern am Weihnachtshimmel: «Drei Haselnüsse für Aschenbrödel». Der erfolgreichste Weihnachtsfilm aller Zeiten trotz allen Klischees und verzaubert die Zuschauer seit genau fünf Jahrzehnten. Warum? Weil er sich traut, anders zu sein und die gängigen Klischees der romantischen Komödien eigenwillig einsetzt. Die erfrischende Heldin, das verhüllte Aschenbrödel wartet nicht auf den Prinzen, sondern nimmt ihr Schicksal in die Hand. Sie stellt ihn am Hofball vor ein Rätsel, bei dem er zunächst versagt. Mag sein, dass die starke, arbeitende Frau in der kommunistischen Tschechoslowakei auch politisch opportun gewesen sein mag. Gerade diese Umkehr der Rollenstereotypen macht sie heute noch so modern. Allein schon der Umstand, dass Aschenbrödel besser reiten kann als der Prinz in Strumpfhosen, macht sie emanzipierter als ihre Vorgängerinnen – befand jedenfalls das Frauenmagazin «Brigitte». Hinzu kommen die Kostüme, die authentische Winterlandschaft – und natürlich die Titelmusik von Karel Svoboda. Anstatt die gleiche Geschichte in unterschiedlichen Verpackungen zu präsentieren, kann es sich lohnen, mutiger zu sein.

Anzeige

Frohe Festtage, alles Gute im neuen Jahr und besten Dank für die gute Zusammenarbeit!



bachmann printservice gmbh • Hölzliwisenstrasse 5 • 8604 Volketswil • 044 796 14 42 • www.bps.zuerich • samuel@bps.zuerich

IMPRESSUM

Mitteilungsblatt für die Mitglieder des KMU- und Gewerbeverbands Kanton Zürich

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

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

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

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

Gestaltung/Produktion
Markus Zeller/Mark Gasser

Druck
CH Media Print AG

Anzeigenverwaltung
bachmann printservice gmbh
Samuel Bachmann
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 Häggingen 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 Werbearbeit

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

schädli gartenbau ag
Gartenpflege, Gartenbau
8046 Zürich, Kugeliloostrasse 39
Telefon 044 371 41 30
gartenbau@schaedeli.ch
www.schaedeli.ch

Hauswartungen

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

Rundkies / Sand / Splitt

Philipp Aeberhardt Transporte
ph.aeberhardt@bluwin.ch
Telefon 079 673 03 41
Franco Baustelle geliefert

Schädlingsbekämpfung

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

Vorsorgeauftrag

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

Inseratverkauf ab 1. Januar 2024



DaPa Media Vermarktungs GmbH
Wohlerstrasse 15
5620 Bremgarten
Tel. +41 56 648 86 99
zw@dapamarkt.ch
www.dapamarkt.ch

Nr.	Erscheinungs-termin	Redaktions-schluss	Anzeigen-schluss	Schwerpunkthemen	Weitere Bemerkungen
1	25.01.24	10.01.24	16.01.24	Energie und Nachhaltigkeit	
2	15.02.24	01.02.24	02.02.24	Büroalltag, digitales Arbeiten, KI im Unternehmen	
3	21.03.24	07.03.24	08.03.24	Startup, Karriere, Leadership	
4	25.04.24	11.04.24	12.04.24	Mobilität, Nutzfahrzeuge, Flottenmanagement	GROSSAUFLAGE 65 000 Ex.
5	23.05.24	09.05.24	10.05.24	Datenschutz, Sicherheit und Risiken bei KMU	
6	27.06.24	13.06.24	14.06.24	Finanzen, digitale Währung, Steuern, Versicherungen	
7+8	22.08.24	08.08.24	09.08.24	Mensch und Arbeit, Gesundheit	
9	19.09.24	05.09.24	06.09.24	Handwerk im KMU, Berufslehre, KI in der Ausbildung	
10	24.10.24	10.10.24	11.10.24	Nachhaltiges Wirtschaften, Energiesparen, Bildung	GROSSAUFLAGE 65 000 Ex. / BERUFSSMESSE ZÜRICH
11	21.11.24	07.11.24	08.11.24	Immobilien, Bauwirtschaft, Sanierungen	
12	19.12.24	05.12.24	06.12.24	Nachfolgeregelung, Perspektiven 2025, Vorsorge, Treuhand	

WOHNEIGENTUMS-INITIATIVE



STARTHILFE-INITIATIVE



Jetzt Initiativen für die Stärkung des Wohneigentums unterschreiben

Der HEV Kanton Zürich will mit der «Starthilfe-Initiative» und der «Wohneigentums-Initiative» das selbstgenutzte Wohneigentum im Kanton Zürich stärken. Die beiden Initiativen wollen einige gesetzliche Stellschrauben so anpassen, damit der Mittelstand im Kanton Zürich wieder Wohneigentum aus eigener Kraft erwerben kann. Danke, dass Sie dieses Ziel mit Ihrer Unterschrift für beide Initiativen unterstützen.

Die Umfragen zeigen es: Rund vier von fünf Befragten möchten in einer eigenen Wohnung oder einem eigenen Haus leben. Das ist nicht verwunderlich. Denn Wohneigentum gibt persönliche und finanzielle Sicherheit. Das zeigt sich auch im öffentlichen Leben. Wohneigentümer identifizieren sich stark mit ihrem Wohnort und engagieren sich deshalb auch besonders oft in der Politik oder in Vereinen. So tragen Wohneigentümer viel zu lebenswerten Quartieren, Dörfern und Städten bei.

Die Hürden für den Erwerb von Wohneigentum sind bekannt

Die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW hat im letzten Jahr Eigenheimsuchende befragt, was die grössten Hürden beim Kauf von Wohneigentum sind. Fehlendes Eigenkapital und zu hohe Preise waren die häufigsten Antworten. Damit Mieterinnen und Mieter die Chance erhalten, Wohneigentum zu erwerben, müssen das Angebot an preisgünstigem Wohneigentum erhöht und die Finanzierung erleichtert werden. Die «Wohneigentums-Initiative» und die «Starthilfe-Initiative» setzen den Hebel genau an diesen Punkten an.

Gesetzliche Stellschrauben anpassen

In der Verfassung und im Gesetz sind die Förderung des Wohneigentums festgeschrieben. Massnahmen zur Umsetzung sucht man im Gesetz

über die Wohnbau- und Wohneigentumsförderung hingegen vergeblich. Das soll mit den beiden Initiativen geändert werden. Die «Wohneigentums-Initiative» will eine einfache Regel einführen: Unterstützt eine Gemeinde oder der Kanton ein Wohnbau-Projekt mit Steuergeldern, dann muss die Hälfte der Wohnungen als preisgünstiges Wohneigentum erstellt werden. Und die „Starthilfe-Initiative“ will für Personen mit gutem Einkommen, aber zu geringem Eigenkapital ein neues Finanzierungsmodell einführen, welches auf Bürgschaften beruht. Mit den beiden Initiativen werden die Rahmenbedingungen so angepasst, damit sich der Mittelstand wieder aus eigener Kraft Wohneigentum leisten kann.

Danke für Ihre Unterschrift!



HEV Kanton Zürich



Albert Leiser, Direktor
Hauseigentümerverband Kanton Zürich

Jetzt die beiliegenden Unterschriftenbögen unterschreiben und zurückschicken!

Die **«Wohneigentums-Initiative»** schafft preisgünstiges Wohneigentum für den Mittelstand.

Die **«Starthilfe-Initiative»** erleichtert den erstmaligen Erwerb von selbstbewohntem Wohneigentum.

[Alle Informationen](#)



www.chance-wohneigentum.ch