



Zürcher Wirtschaft

Fokus: Pensionskassen.
Und: Ausgleichskassen, Altersvorsorge

Bildungskrise: Carl Bossard fand an der KGV-Präsidentenkonferenz Klare Worte. **14**

Vorsorge aus Sicht der Generationen



Erfahrung, Sinnsuche und Vorsorge:
Während ältere Mitarbeitende im Betrieb oft unterschätzt werden, zeigt die Praxis ihren wachsenden Wert im Fachkräftemangel. Gleichzeitig suchen viele Menschen auch nach der Pensionierung nach neuen Aufgaben statt Stillstand. Und bei der Pensionskasse prallen Generationen aufeinander – für Ältere zentral, für Junge oft abstrakt. Drei Beiträge zeigen, wie Unternehmen den Generationenmix besser nutzen können. **4–7**

Bild stock.adobe.com/picuniqué

Anzeige



Eberhard

Patrick Barblan: Der neue Asga-Geschäftsführer im Interview. **8**

KI in Unterricht und Lehre: Beim Erfahrungsaustausch diskutierten Bildungsverantwortliche. **10/11**

Tempolimits bringen weniger als gedacht, aber: E-Autos sind beim Beschleunigen leiser. **12/13**

Standortförderung einmal anders: bei «Fremdgehen» wird in KMU gelesen. **18**

Ratgeber: Das Aktienrecht stellt strenge Anforderungen an VR-Mitglieder. **20**

Zitat des Monats

«Integration ist das Ziel und nicht Voraussetzung für gutes Lernen.»

Carl Bossard, Bildungsexperte

Anzeige

Ein ERP, das einfach passt.

Weil Ihr Erfolg planbar ist



abacus.ch/erp-abacus

ABACUS



Knacknüsse willkommen.



Clever vorsorgen.

Sie möchten Ihre firmeneigene Vorsorgestiftung gleichwertig weiterführen, ablösen? Ihre Anlagestrategie und Vermögensverwaltung beibehalten? Von gepoolten Rückversicherungskonditionen profitieren? Knacknüsse sind zum Knacken da. Wir haben die Werkzeuge und Profis dazu. Reden Sie mit, von Unternehmer zu Unternehmer und entdecken Sie uns und unsere App auf uwp.ch

UWPSAMMELSTIFTUNG
FÜR BERUFLICHE VORSORGE

INHALT

Im Brennpunkt

- Ältere Mitarbeitende:
Zu früh abgeschrieben? 4
- Interview: «Der Traum vom Glück
im Nichtstun stumpft sich ab» 5
- Die Pensionskasse als
Generationenfrage im Betrieb 7
- Asga: Patrick Barblan kommt,
Sergio Bortolin geht. 8

Bildung

- Erfa-Tagung der Berufsbildungs-
konferenz: KI in der Schule 10

Politik & Wirtschaft

- Gewerbegruppe im Kantonsrat:
Beschleunigung macht mehr aus
als Tempo 12

In eigener Sache

- KGV-Präsidentenkonferenz: «Das
Bildungsboot ist überladen» 14

Verbände

- «Fremdgehen»: Auf Lesetour das
Gewerbe entdecken 16
- KMU-MAX: Sieben
KMU nominiert 18
- Schluss mit Wettbewerbsvorteil
für China-Päckli 18

Ratgeber

- Fit für den Verwaltungsrat 20
- Baurecht: Wenn das Haus
nicht zum Boden gehört 21

Kolumnen

- Editorial 3
- Barbara Rüttimann 9
- Ludwig Hasler 19
- Der Wadenbeisser 22

Ich darf jetzt auch mitreden!

Als Präsident des KGV bin ich es gewohnt, gefragt oder ungefragt als Sprachrohr für unsere KMU im Kanton mitzureden. Das mache ich mit viel Freude und Energie und wo nötig auch ziemlich träf und laut. Und neuerdings darf ich auch bei den Ü65 mitreden! Ich oute mich an dieser Stelle: Auch ich bin jetzt amtlich beglaubigt richtig alt. Anfang März durfte ich meinen 65. Geburtstag «feiern»... Aber ehrlich und nur unter uns: Dieser Gedanke, diese Vorstellung, diese Zahl ist für mich völlig abstrakt und hat irgendwie überhaupt nichts mit mir zu tun. Und doch beschäftigt es mich deutlich mehr, als ich erwartet hätte. Rückblende: Erst gestern, ich hatte grad mal süsse 15 Jahre auf dem Lebenstacho, war ein Mensch Ü40 gefühlt uralt. Als ich dann aber selbst 40 wurde, fühlte ich mich überhaupt nicht uralt, sondern pudelwohl, stark und leistungsfähig. Nur so am Rande: Die Rolle des Uraltan hatte damals in meinem Kopf ein 65-jähriger (wieder 25 Jahre Unterschied) übernommen.



Werner Scherrer
Präsident KGV

Ü65 ist cool!

Heute bin ich tatsächlich Ü65 und ich fühle mich nicht uralt, sondern einmal mehr schlichtweg richtig gut. Offensichtlich ist in den letzten 50 Jahren etwas mit mir passiert. Die Vorstellung von «uralt» ist zwar stetig mitgewachsen, hat sich aber Jahr für Jahr immer weiter in Richtung 100+ verschoben. Das heisst, dass die Zahl tatsächlich unerheblich ist, weil immer die Gegenwart die Regeln macht. Und jetzt komme ich endlich weg von mir und hin zu den Unternehmerinnen und Unternehmern, zu den KMU. Wenn man unserem

bewährten Haus-Philosophen Ludwig Hasler zuhört, macht im Alter ein sinnvoller Inhalt das Leben glücklich (Seite 5, mit bester Empfehlung!). Beste Karten für uns und unsere KMU! Wir sind auf professioneller Ebene immer in Kontakt mit spannenden Menschen, wir haben in unseren Firmen ein soziales Netzwerk und wir können selbst entscheiden, was und wieviel wir wann machen wollen. Das ist ein riesiges sinnstiftendes Privileg, das wir uns nicht immer leisten konnten. Wir müssen es aber jetzt richtig einsetzen, für uns persönlich, für unsere Mitarbeitenden und damit letztlich für unsere Betriebe! Der Artikel von Gerold Brüttsch auf Seite 4 zeigt viele gute Möglichkeiten, die ein klarer Mehrwert für uns sein können.

Senior Partner

Wir «Alten» geniessen nun also unser Leben. So weit so gut. Unser weiteres Leben ist aber nicht einfach nur ein Ego-Trip, das wäre gemäss Hasler nicht wirklich erfüllend. Wir können und müssen deshalb einen Teil unserer Kraft zu Gunsten der nachfolgenden Generationen einsetzen. «Senior Partner» soll für dieser Idee stehen. Ich verpflichte mich dazu und werde mich weiterhin für unsere KMU einsetzen. Und wir werden gemeinsam auch in der Politik mit den Ellbogen für die Anliegen der Wirtschaft kämpfen. Und das ist der letzte und wichtigste Punkt: Nur wenn die Wirtschaft fit ist, kann sie auch in Zukunft dafür sorgen, dass auch die nächsten Generationen den Lebensabschnitt Ü65 dank ihrer Vorsorge geniessen dürfen.

Anzeigen

Ihr zuverlässiger Partner für Bauprojekte

J. Wiederkehr AG
Bauunternehmung
Dietikon

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

VERLUSTE VERMEIDET MAN ONLINE

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

Creditreform

IT in die Cloud auslagern?

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

ServerBase
We keep IT online
serverbase.ch/outourcing

Nachhaltig in die Zukunft bauen.

toggenburger.ch

Ältere: Zu früh abgeschrieben?

Junge und ältere Mitarbeitende ergänzen sich in vielen Unternehmen besser als oft angenommen. Gerade beim Fachkräftemangel gewinnt die Erfahrung der Generation 55+ an Bedeutung.

Gerold Brütsch-Prévôt

Man nennt sie die Todeszone. Wer älter als 55 ist und den Job verliert, fällt zwischen Stuhl und Bank: zu alt für den Arbeitsmarkt, zu jung für die Pensionierung. Kein Wunder, reagieren ältere Arbeitnehmende wütend auf die Diskussionen rund um die Erhöhung des Rentenalters. Die Unternehmen sollen vorher gefälligst dafür sorgen, dass ältere Arbeitnehmer bis und über das Pensionsalter überhaupt arbeiten könnten. Das sei bis heute nicht der Fall und so mache die Erhöhung des Rentenalters überhaupt keinen Sinn. Diese Forderung ist emotional nachvollziehbar, aber statistisch nicht als generelles Argument gegen ein höheres Rentenalter haltbar. Über 55-Jährige sind nicht häufiger arbeitslos als Jüngere, im Gegenteil. Sie verlieren statistisch gesehen auch seltener ihre Stelle.

Balance zwischen Jung und Alt

So hart das einzelne Schicksal auch ist, dass ältere Arbeitnehmende aussortiert werden und in der Todeszone landen, ist also nicht der Normalfall, sondern eher die Ausnahme und auch branchenabhängig. Die Balance zwischen Jung und Alt sei wichtig, sagt beispielsweise Karl Steiner, Managing Director der Kärcher AG in Dällikon. «Es ist Teil unseres Leitbildes – das Bewährte bewahren und damit auch die Erfahrung der älteren Mitarbeitenden in der Zusammenarbeit und im Austausch mit der jüngeren Generation», ergänzt er. Die fachliche Qualifikation sei in den meisten Fällen nicht vom Alter abhängig. Der älteste Mitarbeiter im Betrieb sei über 70 Jahre alt und immer noch im Schulungsbereich tätig.

Flexibler als ihr Ruf

Sind die Alten nicht unflexibel und sträuben sich gegen die Digitalisierung? «Ganz und gar nicht», sagt Karl Steiner. «Bei der Soft-



Die Balance zwischen Jung und Alt ist wichtig.

Bild Cavan/AdobeStock

wareumstellung in unserer Firma waren viele ältere Mitarbeiter flexibler als die meisten jüngeren», lacht er. Und sind sie nicht zu teuer? «Wenn man das Forderungspaket der jungen Generation anschaut, ist das kaum ausschlaggebend. Einem Arbeitnehmenden 55+ käme es nie in den Sinn, mehr Lohn zu fordern, nur weil er in eine teurere Wohnung umzieht oder er sich von seiner Frau trennt. Der Lohn wird einmal ver-

«Dank ihrer Erfahrung, Gelassenheit und Loyalität gelten erfahrene Mitarbeitende als Erfolgsfaktor für Unternehmen.»

Claudia Bally
Geschäftsführerin focus50plus

handelt und dabei bleibt es dann auch.»

Allerdings: Eine Studie aus dem Jahr 2024 zeigt, dass Arbeitgeber mehr tun könnten: Laut einer breit angelegten Untersuchung von Swiss Life sind nur 40 Prozent der 1000 befragten Unternehmen klar bereit, Personen ab 55 neu einzustellen, weitere 38 Prozent ziehen dies immerhin in Betracht. Tatsächlich ent-

nehmen erkennen den Wert von erfahrenen Mitarbeitenden – nicht trotz, sondern dank ihres Alters. Daraus entstehen konkrete Impulse für Unternehmen, Mitarbeitende und eine generationengerechte Arbeitskultur», ergänzt Bally.

Teil der Unternehmenskultur

Rolf Schlagenhauf, Geschäftsführer der gleichnamigen Firma, die Maler-, Gipser- oder Maurerarbeiten ausführt, sieht es genauso. «Die Mitarbeitenden sind das Fundament eines Unternehmens, die Basis für das Fachwissen, die Kultur und den Zusammenhalt», sagt er. Viele Mitarbeitende arbeiteten seit Jahrzehnten bei ihm, einige sogar seit über 40 Jahren. Auf der Baustelle seien sie oft Vorbilder für die Lernenden und die jüngeren Mitarbeitenden. Ältere Mitarbeiter arbeiteten mit den Jahren möglicherweise etwas langsamer, machten das aber mit ihrer Erfahrung wieder wett. Deshalb sei das Alter für ihn bei der Einstellung kein Thema, entscheidend sei die fachliche Kompetenz und ob die Person in den Betrieb passe.

Dass die Arbeiter auf der Baustelle über das Pensionsalter hinaus weiterarbeiten, ist für ihn allerdings nicht realistisch. «Wer jahrzehntelang auf dem Bau gearbeitet hat, ist irgendwann körperlich verbraucht. Sie haben den Ruhestand hart verdient. Deshalb ist es ihnen gegenüber nur anständig, wenn wir ihnen flexible Lösungen vorschlagen – eine leichtere Aufgabe für die letzten Arbeitsjahre zuweisen oder eine frühzeitige Pensionierung unterstützen. Das gehört ebenfalls zur Kultur eines Unternehmens.»

In der öffentlichen Meinung und den Medien gelten ältere Mitarbeitende oft als Aussenseiter: zu teuer, aussortiert oder nicht mehr marktgerecht. Die Praxis zeigt ein anderes Bild: Richtig eingesetzt, sind sie mit Erfahrung, Loyalität und Fachwissen ein Gewinn für Unternehmen. Ein Umdenken auf beiden Seiten ist dafür allerdings die Voraussetzung.

fallen jedoch lediglich 8 Prozent der Neueinstellungen auf diese Altersgruppe. Nur jeder fünfte Betrieb betrachtet ältere Mitarbeitende zudem als wirksames Mittel gegen den Fachkräftemangel. Stattdessen dominieren Vorbehalte: hohe Lohnkosten, angeblich mangelnde digitale Kompetenzen oder geringere Flexibilität führen dazu, dass Bewerbungen Älterer oft frühzeitig aussortiert werden.

Mehr Chance als Problem

Das kann Claudia Bally, Geschäftsführerin focus50plus, nicht nachvollziehen. Für sie sind ältere Mitarbeitende keine Herausforderung, sondern eine Chance. «Dank ihrer Erfahrung, Gelassenheit und Loyalität gelten erfahrene Mitarbeitende als Erfolgsfaktor für Unternehmen. Anhand von Praxisbeispielen können wir aufzeigen, wie Generationenvielfalt gelebt werden kann; darunter finden sich auch Beispiele von Mitarbeitenden, die über das Referenzalter hinaus arbeiten», sagt sie.

Die Plattform focus50plus fördert generationenfreundliche Unternehmenskulturen, sichere Erfahrungswissen, stärke die Zusammenarbeit und begegne dem demografischen Wandel zukunftsorientiert. «Wir denken das Altersbild in der Arbeitswelt neu; Unter-

«Der Traum vom Glück im Nichtstun stumpft sich ab»

Viele Menschen merken erst nach der Pensionierung, dass reine Freizeit allein nicht ausreicht, um das Leben zu erfüllen. Aktiv bleiben, mitwirken und gebraucht werden, das gebe dem Alltag neuen Sinn, sagt Ludwig Hasler.

Interview

Gerold Brütsch-Prévôt

Herr Hasler, gewisse Aussagen in Ihrem Buch «Für ein Alter, das noch was vorhat. Mitwirken an der Zukunft» sorgten seinerzeit für grosse Aufregung. Hat seither Ihrer Meinung nach bei den Pensionierten ein Umdenken stattgefunden?

Ludwig Hasler: Es bewegt sich tatsächlich etwas. Nach zwei Jahren Pension merken manche: Der Traum vom Glück im Nichtstun stumpft sich ab. Auch wenn sie «es schön haben»: Sie möchten dazugehören, teilnehmen, sich nützlich machen. Das gibt dem Leben Sinn. Darum suchen immer mehr Leute freiwillige Tätigkeiten. Oder melden sich bei «Rent a Rentner». Denn bei allem Charme sogenannt ehrenamtlicher Arbeit: Lieber würden die meisten da weiterwirken, wo sie etwas können, als Fachleute.

Sie sagen: «25 Jahre ausruhen? Das halte ich für eine bescheuerte Perspektive.» Die meisten Arbeitnehmenden freuen sich jedoch auf die Pensionierung, um endlich frei und ohne Druck das Leben zu geniessen...

Hasler: Ist ja auch ein Riesengeschenk. So ein Alter gab es nie: so frei, so gesund, so sicher. 15, 20 Jahre unerhörte Freiheit! Was damit anfangen? Die Klassiker: geniessen, reisen, fit halten? Alles prima. Nur halt kein Vollprogramm. Typisch: Die bestgelaunten Alten, die ich kenne, bewegen mehr als sich selbst: betreiben eine Quartierbeiz, stärken Schüler in Mathe, in Deutsch, engagieren sich für Vogelschutz usw. Nicht aus purer Selbstlosigkeit, eher aus schlaudem Egoismus: Wer sich um andere kümmert, kümmert sich am besten um sich selbst. Wer es nicht glaubt, schaut mal die Filmkomödie «Man lernt nie aus» mit Robert De Niro.



Ludwig Hasler, Philosoph & Physiker, Autor des philosophischen Bestsellers «Für ein Alter, das noch was vorhat. Mitwirken an der Zukunft» (2019). Bild zvg

Im Alltag zeigt sich dann aber, dass vor allem 65- bis 74-Jährige ein erhöhtes Risiko für Depressionen oder erhöhten Alkoholkonsum haben. Wie erklären Sie sich diesen Widerspruch?

Hasler: Bei allem fidelen Rentnerleben: Wachen Sie mal 20 Jahre jeden Morgen auf – und wissen nicht wozu! Vor der Pensionierung verfluchten Sie vielleicht den Wecker. Doch Sie hatten Arbeit, eine Aufgabe, sie hatten Kollegen, eine Rolle, bestenfalls ein Werk, an dem Sie mitwirkten, das sie nun den Enkeln stolz zeigen können. Ist mit der Pensionierung alles weg. Mit einem Schlag sind Sie Passivmitglieder der Gesellschaft. Auch wenn Sie es gut haben: Sie sind privatisiert, spielen keine Rolle mehr. Eben begegnete ich zwei 75-Jährigen, die erzählten, wie sie den Garten einer kranken Frau im Quartier übernommen haben. Sie strahlten: Sie werden gebraucht, sie machen sich nützlich! Banal, aber existenziell. Sinnvoll leben heisst: eine Bedeutung auch für andere haben.

Wenn Arbeitnehmende mit 55+ entlassen werden, geraten sie in die sogenannte «Todeszone»: zu alt für den Arbeitsmarkt, zu jung

für die Pensionierung. Ihr Buch zeigt einen Ausweg auf: Auch jenseits der 55 kann man aktiv bleiben – man muss nur den Mut haben, neue Wege und Formen des Mitwirkens zu entdecken.

Hasler: Es gibt schon solche traurigen Fälle. Momentan vor allem Informatiker. KI, sagt man. Aber es ist ohnehin vorbei mit der Qualifikation von der Schule bis zur Bahre. Der stellenlose Informatiker könnte ein prima Velomechaniker werden. Die sind gesucht, kann man lernen, ein Journalist hat das kürzlich gemacht, ist sehr zufrieden. Wenn wir schon so lange leben, könnten wir unsere Fähigkeiten variieren. Oder doch die Einsatzformen. Ich suchte lange nach einem digitalen Support, ist verdammt rar. Warum macht sich der Informatiker nicht selbständig?

In der öffentlichen Diskussion heisst es oft, Ältere seien unflexibel, teuer oder digital nicht fit. Teilen Sie diese Meinung?

Hasler: Nicht generell. Klar, die Jungen haben das frischere Wissen, mehr Elan, Illusionen (wichtig!). Bei Älteren verblasst das. Doch sie haben: Erfahrung. Die haben wir entwertet, das ist aber

nicht schlau. Familiäres Beispiel: Eine Enkelin hat grad das Staatsexamen in Medizin gemacht, ist auf der Höhe des aktuellen Wissens. Ist sie darum eine gute Ärztin? Meine Hausärztin, 58, nimmt nicht mehr jede Studie ernst, hat aber Tausende Patienten gesehen, mit individuellen Krankengeschichten. Das ist Erfahrung. Kann man nicht lernen, muss man machen. Braucht Zeit. Erfahrung, praxisgesättigtes Wissen. Wäre in allen Branchen Gold wert. Fruchtbar verbinden, was die Jungen bringen (frisches Wissen etc.) und was Ältere bieten (Erfahrung).

Welche Rolle spielen die Arbeitgeber? Müssten sie Ihrer Meinung nach offener sein gegenüber älteren Mitarbeitenden – und wenn ja, wie könnte das konkret umgesetzt werden?

Hasler: Offener? Fantasiervoller! Altersgrenze höher oder tiefer legen, das ist null Fantasie. Die Mehrheit will früh in Pension, ist

«Wachen Sie mal 20 Jahre jeden Morgen auf – und wissen nicht wozu!»

Ludwig Hasler
Philosoph und Buchautor

so. Wollen wir den Leuten dann sagen: «Künftig dürft ihr zwei Jahre länger tun, was ihr schon jetzt nicht wollt?» Nein: Nicht länger – anders! Ich träume von einer Neuetappierung des Arbeitslebens: bis 25 ausbilden, dann an die Arbeit. Mit 55 nicht an Frühpensionierung denken, sondern an Modifizierung des Jobs. Richtung «Seniorpartner», zurückschrauben, Vorteil Erfahrung ausspielen. Junge mit ihren Stärken kämen früher zum Zug. Alte könnten locker bis 75 mitwirken. Ist nicht in jeder Branche so leicht zu machen wie bei Banken. Darum: bitte Fantasie! ■

Die Pensionskasse als Generationenfrage im Betrieb

Im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte setzen Unternehmen auch auf attraktive Vorsorgelösungen. Doch während ältere Mitarbeitende diese Leistungen nachfragen, bleibt die Pensionskasse für viele Jüngere abstrakt.

Anna Birkenmeier

«Verstehst du, weshalb wir so viele Lohnabzüge haben? Ich finde das krass daneben.» Neulich im Zug unterhielten sich zwei Lehrlinge über ihre erste Lohnabrechnung. Die Beiträge für die berufliche Vorsorge waren ihnen ein Rätsel – und vor allem ein Ärgernis.

Die Szene steht exemplarisch für ein Thema, das viele KMU beschäftigt. Während Unternehmen zunehmend versuchen, mit attraktiven Nebenleistungen im Wettbewerb um Fachkräfte zu punkten, bleibt die Pensionskasse für viele junge Mitarbeitende abstrakt. Gleichzeitig gewinnt sie für Arbeitgeber strategisch an Bedeutung.

PK: Teil der Gesamtvergütung

Für Unternehmen ist die berufliche Vorsorge längst mehr als eine Pflichtleistung. «Die berufliche Vorsorge ist ein wichtiges Element der Anstellungsbedingungen und der Gesamtentlohnung», sagt Elena Folini, Head of Human Resources beim Zürcher IT-Unternehmen Ergon Informatik.

Ergon überprüft regelmässig, wie seine Pensionskassenlösung im Vergleich zum Markt aufgestellt ist. Im vergangenen Jahr wechselte das Unternehmen gemeinsam mit den Mitarbeitenden zu einer neuen Pensionskasse mit höherem Aktienanteil in der Anlagestrategie.

Gerade überobligatorische Lösungen – also Leistungen über das gesetzliche Minimum hinaus – können für Unternehmen ein Instrument sein, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Gleichzeitig bedeuten sie meist höhere Beiträge für Arbeitgeber und Mitarbeitende.

Im Recruiting selten Argument

Trotzdem spielt die Pensionskasse im Recruiting häufig nur eine Nebenrolle. «In unseren Stelleninseraten steht die Firmenkul-



Attraktive Vorsorgelösungen: vor allem bei älteren Mitarbeitern beliebt. Bild ab/KI

tur im Zentrum – Eigenverantwortung und Mitsprache», sagt Folini. Die Vorsorgelösung werde dort nicht explizit hervorgehoben. Auch im Bewerbungsgespräch zeigt sich ein klares Muster: «Das Thema wird deutlich häufiger von Personen ab etwa 40 Jahren angesprochen.» Für jüngere Mitarbeitende hingegen bleibt die Pensionskasse oft ein abstraktes Thema. «Ich würde sagen, sie nehmen das ziemlich neutral wahr», so Folini.

Bedeutung hängt von Lohn ab

Auch Felix Brandenberger, Leiter Marktentwicklung bei der Asga Pensionskasse, beobachtet grosse Unterschiede zwischen verschiedenen Einkommensgruppen. Für viele Mitarbeitende mit tieferen oder mittleren Löhnen steht in erster Linie der Nettolohn im Vordergrund. «Diese Personen benötigen jeden Franken für ihren Lebensunterhalt», sagt Brandenberger. Entsprechend ist ein höherer Nettolohn oft wichtiger als eine grosszügigere Pensionskassenlösung.

Anders sieht es bei höher qualifizierten und besser verdienenden Mitarbeitenden aus. Sobald der Lebensunterhalt gesichert ist, rücken Vorsorgethemen stärker in

den Fokus. «In Branchen mit hochqualifizierten Mitarbeitenden gehören Leistungen und Finanzierung der Pensionskasse durchaus ins Anstellungsgespräch», sagt Brandenberger.

Unternehmen setzen deshalb zunehmend auf bessere Vorsorgelösungen, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen oder zu halten. «Wir sehen seit rund zehn Jahren, dass Firmen ihre Vorsorgelösungen für qualifizierte Mitarbeitende verbessern möchten», so Brandenberger. Der Fachkräftemangel verstärkte diese Entwicklung teilweise, sei aber nicht der alleinige Auslöser.

Wahlpläne werden beliebter

Eine Möglichkeit für KMU sind sogenannte Wahlpläne. Dabei erhöht der Arbeitgeber beispielsweise seinen Finanzierungsanteil an der Pensionskasse von 50 auf 60 Prozent und bietet den Mitarbeitenden gleichzeitig verschiedene Sparstufen an.

«Moderne Vorsorgelösungen setzen zunehmend auf Wahlpläne», erklärt Brandenberger. «Damit können Mitarbeitende selbst entscheiden, wie stark sie ihre Altersvorsorge ausbauen möchten.» Für Unternehmen bleibt der fi-

nanzielle Aufwand dabei planbar. «Der Arbeitgeber definiert einmal die Gesamtfinanzierung – danach liegt es in den Händen der Mitarbeitenden, wie viel sie zusätzlich sparen möchten.»

Nutzen bleibt für viele abstrakt

Ein zentrales Problem bleibt jedoch die Vermittlung des Nutzens der beruflichen Vorsorge – insbesondere gegenüber jüngeren Mitarbeitenden. Für viele wirkt die zweite Säule abstrakt und weit entfernt.

«Der Kreis jüngerer Versicherter, die bewusst höhere Lohnabzüge zugunsten einer besseren Altersvorsorge wählen, ist relativ klein», sagt Brandenberger. Gerade zu Beginn der Karriere steht häufig der verfügbare Nettolohn im Vordergrund. «Diese Personen investieren in erster Linie in Konsum – oder müssen dies sogar.»

Erst mit zunehmendem Einkommen verschiebt sich die Perspektive. Dann wird die berufliche Vorsorge auch aus steuerlichen Gründen interessanter, etwa durch höhere Sparbeiträge oder Einkaufsmöglichkeiten in die Pensionskasse.

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels könnte die berufliche Vorsorge für KMU langfristig zu einem Wettbewerbsvorteil werden. Vorausgesetzt, Unternehmen schaffen es, den Nutzen ihrer Vorsorgelösung verständlich zu erklären – und sie als Teil einer modernen Gesamtvergütung zu positionieren.

Vielleicht würden dann auch Gespräche wie jenes im Zug anders verlaufen. Einer der Lehrlinge sagte jedenfalls: «Ich fände es gut, wenn wir schon in der Schule das Thema Lohnabzüge und Vorsorge durchnehmen würden. Oder die Betriebe mit uns vor der ersten Lohnabrechnung zusammensitzen und uns diese erklären würden – denn eigentlich sind höhere Abzüge ja eine gute Sache.»

Weniger Stillstand. Mehr Startschuss. Mehr für Ihr Unternehmen.

Mit einem eigenen Gründerdesk begleiten wir Sie als nahe Bank auf Ihrem Weg in die Selbständigkeit.

zkb.ch/gruenden



Zürcher
Kantonalbank

Patrick Barblan: Der neue Asga-Geschäftsführer im Interview

Mit fundiertem Fachwissen, klaren Perspektiven und viel Engagement gestaltet der neue Geschäftsführer Patrick Barblan die Asga aktiv auf ihrem Weg in die Zukunft. In seinem frisch bezogenen Büro haben wir ihn getroffen, um mit ihm über seine Vision für die Asga, seine Einschätzung zur Zukunft der 2. Säule, die Auswirkungen des demografischen Wandels sowie die Chancen zur Optimierung der beruflichen Vorsorge in Unternehmen zu sprechen.

Interview

Welche langfristige Vision haben Sie für die Asga?

Patrick Barblan: Die Asga soll und muss ihre äusserst attraktive Position im Markt der beruflichen Vorsorge beibehalten. Dafür steht eine weiterhin solide, sicherheitsorientierte Geschäftspolitik mit attraktivem Pricing und überzeugenden Leistungen. Die genossenschaftliche Verankerung garantiert eine klare Ausrichtung auf die Interessen der Mitglieder und Versicherten. Ergänzt wird dies durch den Anspruch, mit dem «Best in Class»-Ansatz eine erstklassige Kundenbetreuung sicherzustellen. Parallel dazu investieren wir gezielt in die IT-Infrastruktur sowie in die Automatisierung und Digitalisierung unserer Prozesse. Ziel ist der schrittweise Übergang zu einem digitalen Geschäftsmodell. Ein grosser Teil der Abläufe in der beruflichen Vorsorge eignet sich für eine vollautomatisierte «Machine to Machine»-Abwicklung. Dadurch gewinnen wir mehr Freiraum für den persönlichen Kontakt. Und so können wir die Beratung und Betreuung der Mitglieder und Versicherten weiter verbessern, anstatt den Fokus auf reine Verwaltungstätigkeiten zu legen.

Wie sehen Sie die Zukunft der beruflichen Vorsorge im Allgemeinen?

Barblan: Grundsätzlich bin ich von den Vorteilen des 3-Säulen-Systems in der schweizerischen Altersvorsorge überzeugt und damit auch vom langfristigen Bestand der beruflichen Vorsorge als tragendes Element dieses Systems. In den kommenden Jahren dürfte der politische Fokus jedoch eher auf der 1. Säule, der AHV, liegen, während wir in der beruflichen Vorsorge eher vor ökonomischen



Der neue Geschäftsführer der Asga, Patrick Barblan.

Bild zvg

und technischen Herausforderungen stehen. Grundlegende Veränderungen erwarte ich in drei Bereichen: Erstens wird, wie bereits erwähnt, die Digitalisierung der Geschäftsmodelle vorangetrieben, wobei grössere Anbieter zunehmend auf automatisierte Prozesse setzen. Zweitens dürfte es eine weitere Konsolidierung bei Vorsorgeeinrichtungen und Systemanbietern geben, wovon insbesondere Sammel- und Gemeinschaftseinrichtungen profitieren. Drittens könnten regulatorische Anforderungen komplexer werden, was grössere Anbieter meistern, kleinere Anbieter jedoch stärker unter Druck setzt.

Wie reagieren Pensionskassen und die Asga auf den demografischen Wandel?

Barblan: Die demografische Entwicklung ist für Pensionskassen in vielerlei Hinsicht eine Herausforderung. Obwohl die berufliche Vorsorge im Unterschied zur AHV dank dem Kapitaldeckungsverfahren

eigentlich von der demografischen Entwicklung nicht so sehr betroffen sein sollte, ist sie es trotzdem.

Einerseits führt der im Gesetz verankerte und versicherungsmathematisch zu hohe Mindestumwandlungssatz weiterhin zu sogenannten Verrentungsverlusten, welche die Pensionskassen zu tragen haben. Andererseits führt die Zunahme der Rentnerbestände in den Pensionskassen zu einer veränderten Risiko- und Sanierungsfähigkeit der Pensionskassen.

Die Asga achtet daher auf ein gesundes Verhältnis zwischen aktiv Versicherten und Rentenbeziehenden sowie auf ein attraktives Wachstum, welches zur Risikofähigkeit und Effizienz der Pensionskasse beiträgt. Schliesslich sind wir, wie viele andere Branchen auch, vermehrt mit der Schwierigkeit konfrontiert, genügend Fachpersonal auf dem Arbeitsmarkt rekrutieren zu können. Hier versuchen wir, unseren Nachwuchs dank geeigneter Lehrstellen nach Möglichkeit selbst auszubilden.

Wie können Unternehmen ihre Vorsorge optimieren, und welche Schritte empfehlen Sie?

Barblan: Unternehmen haben heute vielfältige Möglichkeiten: Dazu gehören etwa die Anpassung des Vorsorgeplans für Teilzeitbeschäftigte, das überobligatorische Sparen, die Bildung verschiedener Personalkategorien, die Einführung von Wahlplänen oder die Äufnung von Arbeitgeberbeitragsreserven.

Entscheidend ist, die bestehende Lösung regelmässig zu überprüfen, denn Unternehmen entwickeln sich ständig weiter: Sie wachsen, schrumpfen, erschliessen neue Geschäftsfelder oder ändern ihre Entlohnungssysteme. Solche Veränderungen können eine Anpassung der Vorsorgelösung sinnvoll oder notwendig machen. Bei der Überprüfung empfiehlt es sich, auf professionelle Beratung zurückzugreifen, um die Lösung optimal auf die Bedürfnisse des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden abzustimmen.

ZUR PERSON

Patrick Barblan, Asga Geschäftsführer

Seit dem 1. Januar 2026 leitet Patrick Barblan die Asga als Geschäftsführer und hat den Vorsitz der Geschäftsleitung. Patrick Barblan ist ein ausgewiesener Fachmann im Bereich der beruflichen Vorsorge. In den vergangenen Jahren war er in verschiedenen Führungsfunktionen bei namhaften Versicherungsgesellschaften tätig, zuletzt bei der Swiss Life als stellvertretender Direktor und Leiter des Sammelstiftungsgeschäfts.

KOLUMNE

Frauentag: Ein Tag zum Nachdenken über Vorsorge – für Frauen wie für Unternehmen

Der 8. März ist Internationaler Frauentag. Ein Tag zum Feiern? Zum Nachdenken? Vielleicht auch ein Anlass, um sich mit einem Thema zu beschäftigen, das oft erst spät Aufmerksamkeit bekommt: der eigenen Altersvorsorge. Eigentlich leben Frauen in der Schweiz in einer komfortablen Situation. Sie können arbeiten, häufig auch in Teilzeit; was vielen Familien ermöglicht, Erwerbsarbeit und Betreuung von Kindern oder Angehörigen zu organisieren. Gleichzeitig sind sie in der beruflichen Vorsorge abgesichert.



Barbara Rüttimann
Kommunikations-beraterin

Kinderbetreuung oder Care-Arbeit wirken sich direkt auf die Pensionskasse der Frauen aus. Auch der sogenannte Koordinationsabzug spielt eine Rolle. Das Resultat: Der Gender Pension Gap bleibt in der Schweiz hoch. Diese Entwicklung betrifft auch Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Betriebe.

«Die Renten aus der zweiten Säule fallen bei Frauen im Durchschnitt deutlich tiefer aus als bei Männern. Ein Grund dafür liegt in den Erwerbsbiografien.»

Allerdings zeigt die Realität auch eine andere Seite: Die Renten aus der zweiten Säule fallen bei Frauen im Durchschnitt deutlich tiefer aus als bei Männern. Ein Grund dafür liegt in den Erwerbsbiografien. Teilzeitpensen, tiefere Löhne oder Erwerbsunterbrüche wegen

KMU beschäftigen einen grossen Teil der erwerbstätigen Frauen. oft in Teilzeitmodellen. Flexible Arbeitszeiten und familienfreundliche Strukturen sind für viele Betriebe ein Wettbewerbsvorteil im Arbeitsmarkt.

Denn flexible Teilzeitmodelle sind wichtig, um qualifizierte Mitarbeiterinnen zu gewinnen und zu halten. Dabei sollten gute Pensionskassenlösungen für Teilzeitangestellte bei fairen Lohnstrukturen im Fokus stehen.

Auch auf individueller Ebene bleibt die Thematik schwierig: Viele Frauen übernehmen nach wie vor einen grossen Teil der unbezahlten Care-Arbeit und reduzieren dafür ihr Pensum. Hier wird oft vergessen, die finanziellen Folgen für die langfristige Altersvorsorge im Blick zu behalten. Konkret z. B. indem die eigene Vorsorgesituation regelmässig geprüft wird und möglichst früh mit der privaten Vorsorge begonnen wird. Auch kleinere Beträge in der Säule 3a können über die Jahre Wirkung entfalten. Und nicht zuletzt hilft es, offen über Geld und Vorsorge zu sprechen, auch innerhalb von Partnerschaften. Der Internationale Frauentag erinnert damit an wirtschaftliche Realitäten, für Frauen und ebenso für Unternehmen.

Sergio Bortolin anlässlich seiner Pensionierung

Nach 13 erfolgreichen Jahren als Geschäftsführer der Asga ging Sergio Bortolin Ende des Jahres 2025 in seine wohlverdiente Pension. Im persönlichen Gespräch teilt Sergio Bortolin seine Erfahrungen und Erlebnisse, wobei er die prägendsten Momente seiner langjährigen Tätigkeit Revue passieren lässt.

Interview

Wie werden Sie die Zeit bei der Asga in Erinnerung behalten?

Sergio Bortolin: In meiner Zeit bei der Asga konnte ich enorm viel lernen – fachlich wie persönlich. Die Vielfalt der Themen und der Gestaltungsspielraum haben mich stark geprägt. Am meisten werde ich das Miteinander im Team vermissen: den offenen Austausch, das Vertrauen und den Humor im Alltag. Trotz ihrer Grösse ist die Asga eine Familie geblieben, und die Kollegialität hier ist aussergewöhnlich. Man hatte immer das Gefühl, gemeinsam an etwas Sinnvollem zu arbeiten.



Sergio Bortolin, ehemaliger Asga-Geschäftsführer.

Bild zvg

Für die Begegnungen und das Vertrauen der Mitarbeitenden, Delegierten und Mitglieder bin ich sehr dankbar. Daraus kann ich viele gute Erinnerungen, inspirierende Gespräche und Freundschaften mitnehmen. Ich bin überzeugt, dass die Asga erfolgreich bleiben wird, und so freue mich, von aussen zuzusehen, wie sie sich weiterentwickelt.

Was nehmen Sie persönlich aus der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden und Versicherten mit?

Bortolin: Ich habe erlebt, wie viel Engagement, Fachwissen und Herzblut in der Asga steckt. Die

Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Persönlichkeiten hat mich bereichert und inspiriert. Dabei wurde mir klar, dass Vertrauen und offene Kommunikation die Basis für gute Zusammenarbeit bilden. Die Loyalität und der Zusammenhalt in der Asga haben mich tief beeindruckt und bleiben mir in bester Erinnerung. Der direkte Kontakt mit Mitgliedern, Versicherten und Partnern zeigte mir stets, wie bedeutsam unsere Arbeit für die Menschen ist. Ihr Vertrauen und ihre Dankbarkeit empfinde ich als grosse Wertschätzung – dafür und für die angenehme Zusammenarbeit danke ich herzlich.

Künstliche Intelligenz in der Schule

Beim zweiten «Erfahrungsaustausch Berufsbildung», organisiert vom KMU- und Gewerbeverband Kanton Zürich, stand ein Thema im Fokus, das in der Berufsbildung immer grösseres Gewicht erhält – sowohl bei Lehrpersonen als auch bei den Lernenden: künstliche Intelligenz.

Mark Gasser

Künstliche Intelligenz verändert die Arbeitswelt, doch welche Jobs sind betroffen? Dieter Kläy, Präsident der Berufsbildungskommission des KGV, präzisierte am zweiten «Erfahrungsaustausch Berufsbildung» Anfang März: «Es sind eher individuelle Routinejobs, die unter die Räder kommen.» Handwerksberufe seien weniger gefährdet – ein Coiffeur wird etwa kaum durch KI ersetzt. Dennoch betonte Kläy: «Die Diskussion müssen wir führen.» KI beeinflusse Ausbildung und Prüfungen zunehmend. Trotzdem war für ihn aus Berufsbildungsperspektive klar: «Ich glaube, die Diskussion müssen wir führen.» Sei es Ausbildung oder Prüfungswesen – künstliche Intelligenz hat darauf vermehrt Einfluss.

Probe aufs Exempel: Gastgeber Thomas Kollbrunner, Prorektor der BMS Winterthur, räumte ein, dass auch hier KI vermehrt angewendet werde. Eine der wichtigsten Fragen im Kontext der KI: «Wie gehen wir mit Hausaufgaben und der Bewertung um?» Da brauche es kreative Ansätze und neue Lösungen. Andererseits müsse man KI auch als neue Chance sehen, die den Unterricht (etwa als 24-7-Coach) bereichern könne.

Rund 40 Vertreterinnen und Vertreter aus Berufsverbänden, Oda



Lehrpersonen wie Schüler und Lernende benötigen vermehrt KI-Kompetenzen.

Bild stock.adobe.com/pressmaster

und kantonalem Berufsbildungswesen nutzten die von der BBK geschaffene und koordinierte Plattform für den offenen Austausch.

Sicht der Berufsbildungspraxis

Zunächst stellte Jürg Eugster (Geschäftsführer Ausbildungszentrum Winterthur AZW) das Thema aus Sicht der Berufsbildner vor. Das AZW ist an drei Standorten als Verein tätig mit rund 600 Lernenden – vor allem aus Tech-Berufen (300) und aus Partnerfirmen (100). Hier werden 14 Lehrberufe, von Anlagen- und

Apparatebauer über Konstrukteure bis Kauffrau und Polymechaniker angeboten.

«Wir entwickeln uns vom Lehrer und Wissensvermittler zum Coach.»

Barbara Jasch
Geschäftsführerin ZLI

Eugster warnte vor einer digitalen Kluft: Mangelndes Wissen und mangelnde Kompetenzen seien oft

Hindernisse für kleine KMU, sich mit der KI auseinanderzusetzen. Hinzu kämen rechtliche Bedenken und Risiken (Geschäftsbericht auf KI hochladen?) sowie die Kosten. Dabei stelle sich aber vielmehr die Frage: «Können wir uns leisten, uns nicht mit KI zu beschäftigen?» Mögliche erste Schritte seien: Ausprobieren und neugierig sein. Die Lernenden seien die KI-Profis von morgen. Den Älteren riet er daher, das Wissen der jungen Generation zu nutzen.

Mögliche KI-Trends von morgen: Konstrukteure können gene-

rativ Teile entwickeln, Variantenkonstruktionen können auf Knopfdruck erstellt werden, eine Zeichnungsanleitung kann automatisiert erfolgen, KI kann Simulationen generieren – so ist sie etwa bei VR-Ausbildungen im Krantraining bereits heute Ausbildungsbestandteil. KI kann auch Lernlücken analysieren und personalisieren. Doch die Rollenverschiebung des Ausbildners, der Ausbilderin vom Wissensvermittler zum Coach oder Lernbegleiter sei frappant. Was auch heisst: Die Anforderungen werden sich ändern.

Kompetenzen mit KI prüfen

Zweiter Referent war Christoph Glaus, Vertreter des DLH (Digital Learning Hub), einer Institution des kantonalen DiWaSekII-Programms («Digitaler Wandel an kantonalen Schulen Sek II»). Der Hub ist Anlaufstelle für Lehrpersonen, Berufsbildungsfachschulen und Gymnasien, insgesamt also rund 60 000 Lernende und 7000 Lehrpersonen. Glaus betonte, dass die Pädagogik die Technik steuere und nicht umgekehrt. KI könne Inhalte vereinfachen, individualisieren und Lernräume erweitern. Beispiele: Bäcker und Confiseure erstellen Marzipanfiguren mit Copilot. KI ermögliche ausserdem, Kompetenzen der Lernenden (etwa mittels Lernbots) besser zu überwachen und Handlungskompetenz zu fördern.

Mit angehenden Maurern und Autofachleuten (Lehrpersonen) hat er einen Kompetenz-Check erarbeitet, das Pendant zum analogen Tagesrapport. Einzelne angewendete Kompetenzen können da abgehakt werden, Beispiel: Ar-



Die Podiumsteilnehmer im Gespräch mit Barbara Jasch.

Bild Thomas Hess

beitssicherheit. «Diese Komplexität auf eine kleine Statistik zu reduzieren, wäre ohne KI nicht finanzierbar», meinte Glaus.

Ausbildner mit KI-Erfahrung

Der 25-jährige Jason Heer brachte den Blickwinkel eines ehemaligen Lernenden ein – und als heutiger Cybertechniker hatte er einiges zu sagen über Sicherheit und KI. Er warnte vor Sicherheitsrisiken durch KI-Agenten für die Vernetzung aller digitalen Anwendungen im Alltag wie Open-Claw. Die Anleitung zum Bombenbauen sei eine weitere von vielen beängstigenden Szenarien. Die Gesellschaft und auch Bildungsinstitutionen müssten solche Fragen kritisch angehen.

Podium zur KI

Auf dem Podium diskutierten anschliessend Eugster, Glaus und Heer mit Barbara Jasch, Geschäftsführerin des Zürcher Lehrbetriebsverbands ICT (ZLI), die

Förderung von Lehrpersonen im Umgang mit KI. «Uns ist oft nicht bewusst, wo unsere Prompts hingehen, was sie bewirken», stieg Jasch ein. Wie befähigen wir die Lehrkräfte, die mit diesen Tools nicht aufgewachsen sind? Christoph Glaus empfahl Lehrpersonen, zwei bis vier Stunden pro Woche zu investieren, um alles einzuordnen, was die KI generiert – etwa im Digital Learning Hub. KI könne Wissen effizienter zugänglich machen, der Unterricht wandle sich zum kompetenzorientierten Lernen.

Um Wissen zu prüfen, riet er, den Fokus stärker aufs Fachgespräch zu legen. Jason Heer stimmte zu: «Ein Fachgespräch müsste aus meiner Sicht in Qualifikationsverfahren in der heutigen Zeit viel mehr Gewicht haben.» Denn er wisse als Lernender und üK-Leiter: «Sobald man sie selber erklären muss, fangen Dinge an, Sinn zu machen.»

«Welche Soft Skills braucht es heute noch?» Fragte Barbara Jasch

in die Runde. Jürg Eugster fand, das kritische Denken sei enorm wichtig – gerade bei der Quellenprüfung von Fotos oder Videos, die oft mit KI generiert würden: «Es braucht viel mehr kritisches und vernetztes Denken.» Jason Heer plädierte dafür, in der Ausbildung und im digital und KI-geprägten Arbeitsalltag «die Menschlichkeit wieder reinzubringen». Das könne sich etwa bei Anweisungen an Mitarbeiter in persönlichen Gesprächen statt mit KI-generierten Mails ausdrücken.

Glaus sieht KI als Türöffnerin, um Komplexes verständlich zu machen. Auch die Schule müsse das Klima schaffen, die KI «anzustellen», um Komplexität zu reduzieren. «Wir entwickeln uns vom Lehrer und Wissensvermittler zum Coach», resümierte Barbara Jasch.

Kritische Stimmen

Aus dem Publikum kam der Einwand, dass Berufsschul- und andere staatliche Vertreter das Thema zu wenig kritisch angingen. Oft heisse es: «Man sollte es einfach probieren.»

Glaus verteidigte die aktuellen Bemühungen, mit der Entwicklung mitzuhalten: «Der Kanton nimmt seine Pflicht wahr.» Neu müssten Schulen etwa Datenschutzbeauftragte benennen oder Informationssicherheitspapiere erstellen. Rechtlich gesehen bewege sich viel.

Fazit: KI ist im Alltag etabliert, aber Panik ist aus Sicht der Berufsbildner nicht angebracht. KI verändert die Arbeitswelt und erfordert neue Kompetenzen, aber Erfahrung, Handwerk und kritisches Denken bleiben trotz KI unverzichtbar.

Anzeige

Nachhaltig investieren. Verlässlich profitieren.

Über CHF 150 Mio. an unsere
Versicherten ausgeschüttet.

futura.ch

FUTURA
VORSORGE

Anzeige

School of
Management and Law

Unternehmensnachfolge ist ein strategischer Prozess

Die Übergabe eines Unternehmens betrifft Strategie, Finanzen, Recht und Familie

Im Seminar Unternehmensnachfolge erhalten Sie praxisnahe Impulse und konkrete Ansätze für Ihre Nachfolgestrategie – von erfahrenen Referenten und einer Unternehmerin, die diesen Prozess selbst durchlaufen hat.

www.zhaw.ch/ifi/nachfolge

Beschleunigung macht mehr aus als Tempo

Die Gewerbegruppe im Kantonsrat staunte nicht schlecht: Die Diskussion um Verkehrslärm im Kanton Zürich erhält neue Impulse. Eine Studie zeigt, dass Elektroautos vor allem beim Beschleunigen deutlich leiser sind als Verbrenner. Die Ergebnisse stellen indes Temporeduktionen als Mittel gegen Lärm infrage.

Mark Gasser

Die Gewerbegruppe im Kantonsrat (GGKR), die aus schliesslich aus bürgerlichen, gewerbenahen Kantonsratsmitgliedern zusammengesetzt ist, öffnete am 16. März ihre jüngste Veranstaltung nicht nur für Gewerbevertreterinnen und -vertreter aus Bezirken und Vereinen, sondern auch für alle Interessierten aus anderen Parteien im Kantonsrat – ein Novum. Schliesslich ging es um ein Thema, das alle bewegt: Lärm und Verkehr.

Kantonsrat Marcel Suter (SVP), Nachfolger von Parteikollege Jürg Sulser als neuer Präsident der GGKR, erklärte deren Funktion: Sie sammelt die Anliegen aus dem Gewerbe und bereitet auch Vorstösse vor. Die Thematik wurde dann auch frei von parteipoliti-

schen Filtern beleuchtet: Sascha Grunder, Leiter Test & Technik beim TCS, stellte einen kaum erforschten Aspekt bei der Lärmdiskussion im motorisierten Individualverkehr vor: die Beschleunigung der Elektrofahrzeuge im Vergleich zu Verbrennern. Auch TCS-Geschäftsführer Andreas Häuptli und RuthENZler, Präsidentin des ACS Sektion Zürich, waren dabei – Häuptli ist Präsident,ENZler Vizepräsidentin der 2025 gegründeten Vereinigung «Strasse Zürich», die gemeinsam mit der GGKR eingeladen hatte.

Der Verein setzt sich für eine freie Wahl der Verkehrsträger, verursachergerechte Finanzierung der Verkehrsinfrastruktur und sicheren Zugang und Anlieferung fürs Gewerbe ein. Und: «Wir glauben an Innovation, Dekorbanisierung, Lärmschutz mit Technologie, ohne



Sascha Grunder stellt der Gewerbegruppe im Kantonsrat (GGKR) die Studie über Lärmemissionen bei beschleunigter Fahrt vor.

Bilder Mark Gasser

dass das Mobilitätsbedürfnis eingeschränkt wird», so Marc Bourgeois, Vorstandsmitglied bei Strasse Zürich und Kantonsrat (FDP). Der eigentliche Motor zur Vereinsgründung war die kantonale Mobilitätsinitiative: Die Abstimmung konnte mit 57% Ja gewonnen werden. Die Bekämpfung radikaler Tempo-30-Pläne in Städten und Temporeduktionen allgemein waren ein Aufhänger der Initiative gewesen. Der Grundtenor in Zürich und Winterthur: Temporeduktionen werden allgemein mit Lärmschutz gleichgesetzt.

Sascha Grunder, Master ETH in Umweltwissenschaften, relativierte diese These dann. Er stellte

eine Untersuchung vor, die in Zusammenarbeit mit der EMPA erfolgt: Ziel ist es, herauszufinden, wie die Elektromobilität sich auf den Strassenlärm auswirkt. Die wichtigste Erkenntnis, die er im dritten Jahr des Projekts NEXUS (Noise from Electric vehicles under acceleration) vorstellte: Die Lärmunterschiede zwischen konstant fahrenden E-Autos und Benzinern sind viel kleiner als bei jeweils beschleunigenden Fahrzeugen der beiden Antriebsarten.

Beschleunigung in drei Phasen

Er sei Wissenschaftler und ihm sei es ein Herzensanliegen, «die Gesetze der Natur wiedergeben zu

können», so Grunder. Beim Forschungsprojekt NEXUS wird in drei Phasen ein noch wenig untersuchter Aspekt erforscht: «Wir wollen im städtischen Raum die

Bei konstanter Fahrt gibt es zwischen 30, 50 und 60 km/h praktisch keine Unterschiede zwischen den Antriebsarten, obschon die Elektrofahrzeuge im Schnitt 300

«Überall da, wo die Verkehrssituation ohnehin schon ein Lärmproblem bringt: da kann Elektrifizierung einen grossen Anteil leisten.»

Sascha Grunder
Leiter Test & Technik beim TCS

Lärmunterschiede zwischen Elektrofahrzeugen und Verbrennern beim Beschleunigen analysieren.»

In Phase I wurden 2024 auf einer gut 100 Meter langen Teststrecke bei Thun in Fahrttests die Geräusche von je neun Elektro- und Verbrennerfahrzeugen mit vergleichbaren Fahrwerken bei typischen Beschleunigungsfahrten gemessen. Über 1700 Vorbeifahrten wurden mit einem speziell entwickelten Messsystem und mehreren Mikrofonen erfasst und ausgewertet. Die Testfahrer mussten die Beschleunigungen von 0,8 bis 2,4 m/s exakt dem Stadtverkehr nachempfinden.

Die Ergebnisse zeigen ein differenziertes Bild: Im Gesamtlärm (gemäss Standard für Lärmmessungen der A-Pegel) sind die Unterschiede oft kleiner als erwartet.

Kilogramm schwerer sind – hier dominiert das Reifengeräusch. Anders sieht es bei Beschleunigung aus: In solchen Situationen sind Elektroautos im Durchschnitt rund 3 dB leiser als Verbrenner.

Die Analysen zeigen zudem, dass sich die Unterschiede vor allem in tiefen Frequenzen unterhalb von 200 Hz bemerkbar machen. Besonders bei niedrigen Geschwindigkeiten und starker Beschleunigung sind Elektroautos deutlich leiser – in Extremfällen sogar über alle Frequenzbereiche hinweg, mit Differenzen von über 10 dB.

Für den Stadtverkehr bedeutet das: Spürbare Lärmvorteile von Elektroautos treten vor allem in typischen Beschleunigungssituationen auf, etwa an Ampeln und bei Geschwindigkeiten unter 40 km/h. Trotz ihres höheren Gewichts sind

Elektrofahrzeuge dabei nicht lauter als vergleichbare Verbrenner. Diese geringeren Tiefton-Geräusche könnten sich positiv auf die wahrgenommene Lärmbelastung im städtischen Verkehr auswirken, so eine der Erkenntnisse. In sehr tiefen Frequenzen bis 300 Hertz betragen die Unterschiede gar bis zu 20 Dezibel. «Das ist gewaltig.»

«Es hat enormen Effekt an gewissen neuralgischen Punkten, wo wir eh schon ein Lärmproblem haben», so Grunder – etwa an Kreiseln oder Stoppsignalen. «Überall da, wo die Verkehrssituation ohnehin schon ein Lärmproblem bringt: Da kann Elektrifizierung einen grossen Anteil leisten.»

Lärmwerte an Verkehrsknoten

Mit Drohnen wurden in Phase II an vier Schweizer Verkehrsknoten die Verkehrsbewegungen, Bremsungen und Beschleunigungen gemessen: etwa an der Sihlporte sowie am Albisriederplatz in Zürich. Messpunkte in bestimmten Abständen zur Strasse wurden fixiert und der Lärm auf die Distanz der Wohngebäude hochgerechnet. Je näher die Häuser, desto grösser der Impact. «An dieser Hausecke hätten wir 2 dB weniger, wenn Elektrofahrzeuge fahren würden», zeigte er auf die meistbefahrene Ecke am Albisriederplatz.

Mit den Lärmwerten wurde der Einfluss einer Senkung der signalisierten Höchstgeschwindigkeit von 50 auf 30 km/h berechnet. Überraschende Erkenntnis: «Der Unterschied der Temporeduktion an dieser Kreuzung ist praktisch gleich Null. Aber wenn wir hier nur Elektrofahrzeuge hätten, dann ist er gross.» Im Vergleich zu Ver-

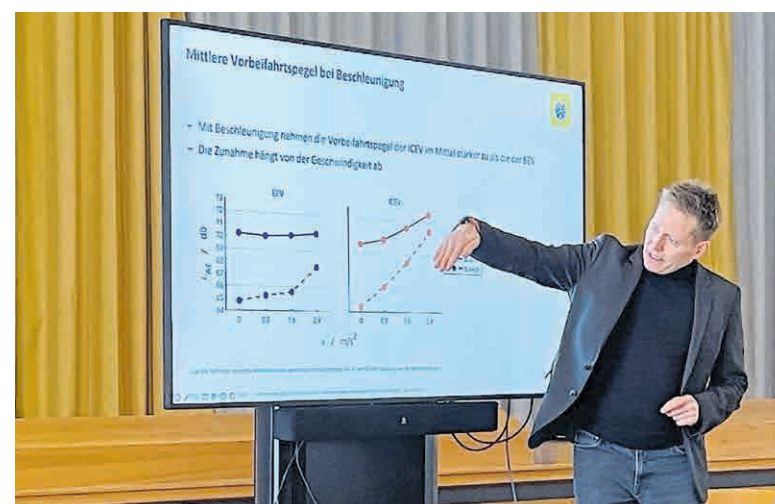
brennern würden Elektroautos im Umkreis von 50 Metern um einen Verkehrsknotenpunkt eine Reduktion von 1,5 dB bedeuten – wegen den Lärmunterschieden bei der Beschleunigung. Bei hohen Verkehrsaufkommen könnten das in der Nähe von Haltelinien bis 3 dB sein.

Die Ergebnisse liefern eine wichtige Grundlage für die weitere Forschung. Aktuell wird in Phase III untersucht, welchen Einfluss der Reifentyp und die Belageigenschaften auf den Lärmpegel haben – gerade bei lärmarmen Belagen. «Die Störwirkungen werden wir im 2027 untersuchen.» These: Die Lärmreduktion könnte kumuliert sein – so dass ein lärmarmen Belag den Unterschied bei beschleunigten Fahrten gar verdoppeln könnte.

Beschleunigung signalisieren?

Grunder beantwortete daraufhin einige Fragen aus dem Publikum. So verneinte er die Frage, ob auch Resultate aus dem inneren 15 Jahren weitgehend elektrifizierten China beigezogen wurden. «Wir wollten Licht schaffen für ein spezifischs schweizerisches Verkehrsbild.» Das sei Grundlagenforschung, die sich mit dynamischem Verkehr beschäftigen.

Marc Bourgeois, Vorstandsmitglied der GGKR, stellte – mit Verweis auf Autoposer, die gern durch Wohnquartiere fahren und Beschleunigung suchen – etwas ironisch fest: «Im urbanen Raum, wo man kurze Strecken beschleunigt, ist es nicht das Tempo das stört, sondern die Beschleunigung. So gesehen müsste man die Beschleunigung signalisieren, nicht die Geschwindigkeit.»



Sascha Grunder geht bei den Beschleunigungsvergleichen ins Detail.



Nach dem Anlass wurde am Kantonsratssitz Grillade angeboten. Bild Quelle

Anzeige

Unkompliziert vorsorgen Pensionskasse BonAssistus

Ob junger Kleinbetrieb
oder etabliertes Unternehmen –
bei uns sind Sie in guten Händen:

- Beratung durch Ihre persönliche Ansprechperson
- Unkomplizierte und kundennahe Verwaltung
- Anschluss ab einer zu versichernden Person
- Monatliche Beitragszahlungen möglich

Kontaktieren Sie uns,
wir beraten Sie gerne.



Ruth Dill
Geschäftsführerin
Tel. 044/947 15 15
ruth.dill@bonassistus.ch
www.bonassistus.ch

«Wir haben das Bildungsboot weit überladen»

An der Präsidentenkonferenz des KGV übte Gastreferent Carl Bossard harsche Kritik am Zustand der Volksschule: Reformdichte, Überfrachtung der Lehrpläne und ein verändertes Rollenverständnis der Lehrpersonen hätten zu einem Leistungsrückgang bei grundlegenden Kompetenzen geführt.

Mark Gasser

Die Volksschule hat sich verirrt – davon ist Carl Bossard überzeugt. Statt Grundlagen zu stärken, verliere sie sich in Reformen, Ideologien und immer neuen Aufgaben. An der Präsidentenkonferenz des KMU- und Gewerbeverbands Kanton Zürich im «Belvoir» in Rüschlikon übte der Bildungsexperte vor rund 90 Vertreterinnen und Vertretern aus Gewerbe und Berufsverbänden scharfe Kritik. Bossard, heute Publizist, Bildungsberater und Referent, war lange Zeit im Bildungswesen tätig, etwa als Rektor der kantonalen Mittelschule in Nidwalden sowie der Kantonsschule Luzern.

Bossard sieht insbesondere einen Leistungsrückgang bei zentralen Kompetenzen wie Lesen, Schreiben und Rechnen. Ursache sei unter anderem eine Überfrachtung der Lehrpläne sowie ein Trend hin zu zu viel selbstorganisiertem Lernen. Kinder würden zu früh sich selbst überlassen, während die wichtige Rolle der Lehrperson als klare Führungsperson geschwächt worden sei.

So forderte er, angelehnt an Hegel, eine «Dialektik der Unterrichtsprozesse». Seit Jahren werde im Schulwesen Einseitigkeit propagiert: Die Welt kranke überhaupt an der Vereindeutigung – es werde immer nur eine Lösung propagiert. Dabei brauche es Widersprüche, Reibung, eben: Dia-

lektik. Das heisse auch, sich durch Vorbilder zu kultivieren. Lernen, Denken, Problemlösen geschähen sozial, also im Dialog – bevor wir autonom denken und handeln. «Wir haben in der Schule eine hohe Autonomie-Illusion.» Das pure Gegenteil werde heute zelebriert: Kinder müssten sich in Lernateliers das Alphabet selber beibringen, Lehrer würden nur noch als Coach und Lernbegleiter gesehen. «Und das hat Folgen.»

Der aktuelle integrative Ansatz habe Kollateralfolgen: Lernen aufbauen, verstehen, festigen, üben,

«Gerade schwächere Kinder brauchen am Anfang viel mehr Führung, Anleitung, Ermutigung.»

Carl Bossard
Bildungsexperte

anwenden brauche Kontinuität und Kohärenz. «Die Wissenschaft spricht von Tropfendidaktik.» Im Gegensatz herrsche aktuell ein Gewusel, ein Zuviel an Lehrpersonen in den Klassen, eine Fragmentierung.

Kritik an Bildungsdirektoren

Bossard adressierte seine Kritik an die höchsten Bildungspolitik: Die Eidgenössische Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) bringe nicht die Kraft auf, etwas in

Bewegung zu setzen. Die aktuelle Bildungswelt sei über Bürokratisierung manövrierunfähig geworden, dabei hätten wir in stürmischer Reformflut den Kompass vergessen, die Zielkoordinaten aus den Augen verloren, kurzum: «Wir haben das Bildungsboot inhaltlich weit überladen.»

Die Bildungsverantwortlichen hätten mit der «Zerdehnung» der Schule durch immer mehr Inhalte das Gesetz von den nicht beabsichtigten Nebenwirkungen vergessen. «Wenn wir etwas ausdehnen, reduziert sich etwas», so Bossards physikalische Veranschaulichung. Damit meinte er: die Zeit fürs Festigen, fürs Automatisieren, fürs Üben – die grundlegenden Prozesse beim Lernen – fehle zunehmend. «Das gilt besonders für die Grundfertigkeiten im Lesen, Rechnen, Schreiben.» Und: «Wenn man die Freiheiten ausdehnt, reduziert sich die Sicherheit, der Halt, die Struktur.» Im Zentrum seiner Kritik steht eine aus seiner Sicht verlorene Balance: Mehr Freiheit

im Unterricht habe zu weniger Struktur geführt, mehr Inhalte zu weniger Zeit für Übung und Vertiefung. Dabei seien gerade Übung, Verstehen, Sprache und klare Anleitung die entscheidenden Grundlagen erfolgreicher Bildung.

Das wüssten die Bildungsdirektoren, aber sie handelten nicht – einzelne Kantone unternähmen vage Schritte. Beispiele sind etwa die geplante Abschaffung des Frühfranzösisch im Kanton Zürich und eine entsprechende Motion im Kanton Schaffhausen.

Rückkehr zu den Basics

Doch wie kommen wir flächendeckend zu einer Schule, die wieder zurück zu ihren Grundtugenden findet? Bossards Forderungen: ein reduzierter Lehrplan mit Fokus auf die genannten Basics; die Entlastung der Primarschule von den Fremdsprachen und Fokus auf nur eine zweite Landessprache ab der 5. Klasse; die bedarfsgerechte (teil-)separative Beschulung; mehr Freiheiten für die



Carl Bossard visualisierte, was er unter der «Dialektik in der Ausbildung» verstand, während er lebhaft Kritik an Fehlentwicklungen in der Schule übte. Bilder Mark Gasser

Lehrpersonen und genügend Zeit für einen konzentrierten, auch geleiteten, gemeinsamen Unterricht; praxisorientierte und ideologiefreie Ausbildung an den Pädagogischen Hochschulen.

Lehrvertragsfähig zu sein heisst folglich für ihn: lebens-, lern- und urteilsfähig werden. «Das ist der Kern unseres Bildungsauftrags und der wahre Massstab unserer Schule.»

«Gerade schwächere Kinder brauchen am Anfang viel mehr Führung, Anleitung, Ermutigung», meinte er auf eine entsprechende Frage aus dem Publikum zu sprachlich benachteiligten Migrantenkindern, die oft nicht in Berufen landeten, die ihren Fähigkeiten entsprächen. Die einstigen Reallehrer sehe er deswegen als Helden der Bildungsfront: Realschulkinder wurden eng betreut, geführt,

gefördert. «Sie wurden nicht einfach mit selbstorientiertem Lernen sich selbst überlassen.» Damit habe man ihre Chancengleichheit eher reduziert. «Sie müssen geführt werden, bis sie selbständig werden. Autonomie ist nicht der Weg, Autonomie ist das Ziel. Wir verwechseln oft Ziel und Weg.»

Integration als Ideologie

Erneut adressierte Bossard die mutlose Erziehungsdirektorenkonferenz: Erziehungswissen-

«Wir haben zu wenig Einfluss in den Bildungsstäben.»

Carl Bossard
Bildungsexperte

schaftlich und lernpsychologisch wisse man, dass man nicht alle Kinder gleichzeitig kontinuierlich ausbilden könne. Die Kraft in der EDK reiche nicht, um eine Bildungswende herbeizuführen, die eine Reduktion auf Grundfertigkeiten und Grundfähigkeiten durchsetze. «Wir haben zu wenig Einfluss in den Bildungsstäben.» Die Pädagogischen Hochschulen hätten wie die Bildungsverwaltung Definitionsmacht über die Schule bekommen. Viele Bildungsdirektionen seien diesen Bildungsstäben ausgeliefert. «Integration ist das Ziel und nicht Voraussetzung für gutes Lernen. Das verwechseln wir oft. Aber Integration ist zur Ideologie geworden mit Unterzeichnung der Salamanca-Verträge zur inklusiven Bildung. Ob man das wieder wegbringt via Bundesgerichtsentscheid, weiss ich auch nicht.»

KGV-Parolen zu den Abstimmungen am 14. Juni

Thomas Hess, der Geschäftsführer des KGV, präsentierte die Abstimmungsparolen für den 14. Juni. Im Fokus standen drei kantonale Wohninitiativen, die schwer auseinanderzuhalten seien. Der KGV lehnt sowohl die von Links-Grün lancierte Wohnschutz-Initiative als auch die Wohnungsinitiative ab, da beide einen zu starken staatlichen Eingriff in den Wohnungsmarkt und das Eigentumsrecht darstellten. Als warnendes Beispiel für Erstere verwies Hess auf negative Erfahrungen mit der Wohnungsinitiative im Kanton Basel-Stadt. Aus strategischen Gründen empfiehlt der Verband bei beiden den Gegenvorschlag, der bei Letzterer das Thema Leerkündigungen bei grösseren Bauprojekten aufnimmt.

Unterstützung erhält hingegen die Wohneigentums-Initiative des HEV, welche die Förderung von selbstgenutztem Wohneigentum stärken will. Bei viel diskutierten Nachhaltigkeitsinitiativen «Keine 10-Millionen-Schweiz» der SVP beschloss der Vorstand die Nein-Parole – trotz Anerkennung der zugrunde liegenden Problematik. Abschliessend informierte Hess über zwei Veranstaltungen des Fördervereins, bei denen am 26. Mai der Politologe Michael Hermann und am 21. Oktober Bundesrat Martin Pfister referieren werden.



Die Sektionspräsidentinnen und -präsidenten kamen aus allen Regionen und tauschten sich nach der Präsidentenkonferenz im Apéro über das Gehörte aus.



Auf Lesetour das Gewerbe entdecken

Standortförderung anders umgesetzt: Mit «Fremdgehen» sorgt ein Zürcher Kulturschaffender für eine originelle Verknüpfung von Literatur und Gewerbe. Statt Führungen durch Gewerberäume wird in diesen gelesen – ein exotischer Kontext für Lesungen. Aber umso effektvoller, ist Alon Renner überzeugt.

Mark Gasser

Kann man Literatur und Gewerbe mit einem Event fördern? Der Zürcher Autor und Kulturschaffende Alon Renner ist überzeugt davon. Seit 2020, als er inmitten der Pandemie mit Lesungen in seinem eigenen Wohnhaus ein kleines jährliches Literaturfestival lancierte, entwickelte sich der Gedanke – und damit das Format – weiter. Nebst seinen eigenen vier Wänden bietet er nämlich auch dem Gewerbe mit seinem Literaturformat «Fremdgehen» seit 2022 eine Plattform, um Literatur und – im Kontext der Lesungen – sich selber vorzustellen. Lesungen werden so aus den klassischen Veranstaltungsräumen herausgeführt und direkt ins Herz des lokalen Gewerbes gebracht – in Boutiquen, Banken, Blumenläden, Museen, Confiserien, Coiffeursalons, Arztpraxen, Apotheken und viele weitere überraschende Orte.

Das Konzept: Kleingruppen wandern im 20-Minuten-Takt von Geschäft zu Geschäft, erleben spannende Lesungen hautnah und entdecken dabei, was die beteiligte Stadt, das Quartier oder das Dorf einzigartig macht.

Vier Geschäfte pro Parcours

«An den Anlässen vernetzen wir die lokale Bevölkerung mit den Gewerbetreibenden, die KMU untereinander und alle Teilnehmenden wiederum mit den Autoren und deren Netzwerken», sagt Alon Renner. Das sei zugleich das Erfolgsrezept: Indem die Netzwerke der involvierten Geschäfte, Kunstschaffenden, Gewerbe-, Tourismus- und Cityvereinigungen ge-

nutzt würden, würden Synergien genutzt. «Jedes beteiligte Geschäft wirbt für den Anlass und macht zugleich Werbung für die anderen Betriebe», so Renner. «So gesehen hat «Fremdgehen» ein sehr nachhaltiges Werbekonzept.» Beim Literaturparcours werden die teilnehmenden Läden jeweils von vier Gruppen à 30 Personen besucht und nach einem Apéro im 20-Minuten-Takt von einer Lesung zur nächsten geführt. «Das sind unter Umständen 90 bis 120 Leute, die noch nie oder schon lange nicht mehr in deren Geschäft waren.» Jeweils vier Geschäfte mit je einer Autorin oder einem Autor oder Slampoeten bilden einen abendfüllenden Parcours. Machen z.B. an einem Standort 12 Geschäfte mit, werden 3 Parcours angeboten.

Mit der Verwandlung von Gewerberäumlichkeiten in temporäre Bühnen und der äusserst abwechslungsreichen Gestaltung der Parcours bieten die Veranstalter so ein 2,5-stündiges Programm, das den

«An den Anlässen vernetzen wir die lokale Bevölkerung mit den Gewerbetreibenden, die KMU untereinander und alle Teilnehmenden wiederum mit den Autoren und deren Netzwerken.»

Alon Renner
Kulturschaffender und Autor

Besuchern und Besucherinnen in Erinnerung bleibt. Zum Charme der Events gehört auch der Lokalbezug – in literarischer Hinsicht: «Die auftretenden Autoren, Schauspieler und Slampoeten wählen Texte aus, die auf das jeweilige Geschäft zugeschnitten sind. So darf man z.B. beim Bäcker Geschichten erwarten, die sich rund um das

Thema Brot, Gebäck, Frühstück, Süssspeisen etc. bei der Apotheke um Medikamente, Gift, Erste Hilfe usw. und bei der Bank um Geld, Zinsen, Überfälle, etc. drehen.»

Renner war einst unter anderem als Musikmanager tätig – und

in die Organisation unserer Anlässe mit ein», sagt Alon Renner.

Nebst Bern und Balzers (Liechtenstein) machte «Fremdgehen» 2025 bereits an elf Standorten im Kanton Zürich Station. 2026 wird der Literaturparcours «Fremdgehen» an 14 Standorten in der ganzen Schweiz und Liechtenstein durchgeführt, darunter wieder 10 im Kanton Zürich (siehe Infobox). An den einzelnen Standorten werden jeweils 4 bis 12 Geschäfte besucht bei rund 120 bis 360 Besuchern pro Anlass. «Dies macht uns wahrscheinlich zu einer der bekanntesten und meistbesuchten Initiativen für Standortförderung der Schweiz und Liechtenstein», schätzt Renner.

Vereine wirken koordinierend

«Fremdgehen» wird jeweils mit einem Kooperationspartner durchgeführt. In der Regel sind dies die lokalen Gewerbe-, City-, Quartier- und Tourismusvereine. «In Dieti-



Auch Urheber und Organisator Alon Renner selber liest an einigen Standorten der Lesungen bei «Fremdgehen».

Bild zvg

kon und Bülach arbeiten wir jeweils mit der Standortförderung, in Horgen mit dem Sust Museum und in Liechtenstein mit dem Haus Gutenberg zusammen. Diese schreiben ihre Mitglieder an und laden zu einer unverbindlichen Infoveranstaltung. Es ist immer sehr spannend zu sehen, welche Geschäfte/Firmen dann letztlich mit dabei sind», sagt Renner. Er zählt auf: Von der Confiserie bis zum Optiker, Kleiderboutiquen, diverse Banken, Apotheken, Wein-, Buch-, Stoff- und Rahmenhandlungen bis hin zu Altersheimen, der Reformierten Kirche und der

Praxis eines plastischen Chirurgen sei alles mit dabei. «In Zürich Wiedikon sind z.B. regelmässig die ZKB, die Kaffeewerkstadt (Fachgeschäft für Kaffeemaschinen), die Wabe 3 (Imkerei auf Zürichs Dächern), die Weinhandlung Zweifel 1898 Santé, mad Hairstyling, die Caritas mit ihren Secondhandgeschäften und das Alters- und Pflegeheim Schmiedhof mit dabei. In Bülach das Stoffgeschäft Belfiore, Klaus Genussmanufaktur, Walter Schumacher Goldschmied und die Altstadt Buchhandlung.»

www.fremdgehen-literaturparcours.com
Anmeldungen: parcours.fremdgehen@gmx.ch

Anzeige

Ausfall. Engpass. Übergang.

Interim Management - wir meistern kritische Situationen

Business Consulting | Interim Management | Executive Search | Business Services

aviando
seit 2005

aviando.ch

INFO



Fremdgehen: Termine im Kanton Zürich

2026/27 wird der Literaturparcours «Fremdgehen» an 14 Standorten in der ganzen Schweiz und Liechtenstein durchgeführt, darunter wieder 10 im Kanton Zürich: Im Kreis 3 & 4 der Stadt Zürich (26.3.), in Dietikon (9.4.), Höngg (2.7.), Winterthur (1.10.), Bülach (29.10.), Zürich Kreis 5 (12.11.), Erlenbach (26.11.), Friedhof Sihlfeld (27.11.) sowie Zollikon und Horgen (Januar 2027).

Die nächste Lesung findet bereits heute in Zürich statt. So zieht «Die Rahmenhandlung» im Rahmen von «Fremdgehen» durch die Quartiere 3 und 4 der Stadt. Zwischen 19 und 22 Uhr treten zwölf Lesende in zwölf ausgewählten Geschäften und Institutionen auf. Zum Start offerieren die Geschäfte und Partner jeweils einen Apéro. Wem das zu kurzfristig ist, der hat Alternativen: Bereits am 9. April werden in Dietikon bei acht Läden und Partnern neun Autorinnen und Autoren lesen: Boni Koller, Tanja Kummer, Sibylle Baumann, Tom Zai, Linus Namm, Christa Prameshuber, Wolfgang Schneider-Lastin, Jessica Brunner und Veranstalter Alon Renner selber.

WorldSkills: Vier Zürcher Berufstalente sind dabei

In sechs Monaten blickt die Schweiz gespannt nach China. Vom 22. bis 27. September 2026 finden in Shanghai die WorldSkills statt, die grössten Berufsmeisterschaften der Welt. 42 junge Schweizerinnen und Schweizer treten in 38 Skills gegen rund 1400 Teilnehmende aus über 60 Ländern an. Seit ihrer Selektion bereitet sich das SwissSkills National Team intensiv auf den internationalen Vergleich vor – mit dem klaren Ziel, erneut eine Top-3-Platzierung in der Nationenwertung zu erreichen.

Mit dabei sind auch vier Nachwuchsprofis aus dem Kanton Zürich: Gwenda Bösch, Stallikon (ZH), Bäckerin-Konditorin-Confiseurin EFZ, Skill Bakery; Nadine Bünzli, Ottikon (ZH), Malerin EFZ, Skill Painting and Decorating; Ian Hofer, Turbenthal (ZH), Automatiker EFZ, Skill Industrie 4.0; Fina Niebergall, Zürich (ZH), Hotel-Kommunikationsfachfrau EFZ, Skill Hotel Reception.

Intensive Vorbereitung

Bis zum internationalen Wettbewerb im September absolvieren die jungen Profis ein intensives Trainingsprogramm. In den kommenden Monaten investieren sie mit Unterstützung ihrer Expertinnen und Experten, der Berufsverbände, der Arbeitgebenden und der Teamleader rund 1000 Stunden in ihre Vorbereitung. Neben fachlicher Perfektion stehen mentale Stärke, Teamgeist und Durchhaltevermögen im Fokus. Mehrere gemeinsame Weekends stärken ferner den Zusammenhalt im Team. Das Ziel ist klar: Die Schweiz soll auch in Shanghai zu den erfolgreichsten Nationen gehören und zugleich den Titel als bestes europäisches Land verteidigen. (ZW)

Etappensieg für KMU: Schluss mit Wettbewerbsvorteil für China-Päckli

Das Schweizer Gewerbe kann einen Etappensieg verbuchen: Der Ständerat überweist sehr klar zwei Motionen von sgV-Präsident und Ständerat Fabio Regazzi gegen Wettbewerbsverzerrungen im Versandhandel. Das ist ein wichtiger Erfolg für den Schweizerischen Gewerbeverband sgV im Kampf für faire Wettbewerbsbedingungen.

Die massive Zunahme unkontrollierter Kleinsendungen aus Asien, insbesondere aus China, gefährdet nicht nur die Produktesicherheit, sondern setzt Schweizer KMU unfair unter Druck. Anfangs März hat der Ständerat die Motion 25.4666 für mehr Produktesicherheit und gegen unlauteren Wettbewerb bei Kleinsendungen (37:1 Stimmen) sowie die Motion 25.4671 für die Gleichbehandlung des Schweizer Vertriebs (41:0 Stimmen, 1 Enthaltung) gegenüber dem ausländischen Vertrieb klar überwiesen.

Das hat Signalwirkung: Die Politik erkennt die Dringlichkeit, faire und transparente Regeln für alle Akteure zu schaffen. «Es ist inakzeptabel, dass ausländische Plattformen durch veraltete Post-



Günstige chinesische Produkte von Onlinehändlern wie Aliexpress kommen meist in solchen Päckchen daher.

Bild stock.adobe.com/Cloudy Design

regeln bis zu viermal schwerere oder dreimal grössere Sendungen zu deutlich tieferen Tarifen versenden können, während Schweizer KMU mit strengen Vorgaben und höheren Kosten belastet werden», sagt Fabio Regazzi, Präsident der sgV.

sgv-Engagement zeigt Wirkung

Die Annahme beider Vorstösse unterstreicht die breite politische Unterstützung für faire Wettbewerbsbedingungen und mehr Produktesicherheit. Nun liegt der Ball beim Nationalrat, wo parallele Motionen von Nationalrätin Nadine Gobet (FDP/VD) eingereicht wurden. Der sgV erwartet eine zügige Annahme, um die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer KMU nachhaltig zu stärken. (ZW)

Sieben KMU nominiert

450 eingereichte Nominationen, 220 engagierte KMU aus dem Bezirk Winterthur – und nun stehen sieben Finalisten für den «KMU-MAX» fest. Ab sofort entscheidet die Bevölkerung im Online-Voting, welche drei Unternehmen am 20. Mai im Casinotheater Winterthur live um den begehrten Titel kämpfen.

Der KMU-MAX geht in die nächste Runde! Seit Anfang des Jahres haben rund 450 Personen eine Nomination für Ihr Lieblingsunternehmen eingereicht. Dabei ist eine bunte Palette von 220 verschiedenen, regionalen KMUs entstanden, die Ausserordentliches geleistet haben.

Die Jury, bestehend aus Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Kultur und Medien, hat sich unter der Leitung von Verbands- und Jurypräsidentin Désirée Schiess getroffen und die Nominierten sorgfältig ausgewählt. Das besondere Augenmerk galt dabei den Hauptkriterien Herzblut, Exzellenz und Leidenschaft. Bei diesem Unternehmerpreis zählen emotionale Werte anstelle von Zahlen und Statistiken – und genau das

macht ihn so begehrenswert. Die Nominierung dauerte bis am Dienstag, 10. Februar 2026. Vorgeschlagen werden konnten Unternehmen aus dem Bezirk Winterthur mit 1 – 250 Mitarbeitenden.

Folgende sieben Unternehmen kämpfen jetzt im Online-Voting um eine der drei Final-Plätze:

- Atelier Schelb+Partner AG
- Büro-Schoch AG
- Cafe Restaurant Obergass
- Elektro Gerteis AG
- Geheimgang 188
- Küng & Co AG
- Selzam AG

Das Online-Voting dauert läuft nun seit dem 2. März und bis zum 9. April 2026. Für das Voting

wählte die Jury aufgrund der eingegangenen Nominierungen sieben Top Unternehmen aus.

Ab sofort kann die Bevölkerung abstimmen und entscheiden, welche drei Unternehmen an der Award-Verleihung vom Mittwoch, 20. Mai im Casinotheater Winterthur mittels live Publikums-Voting um den Sieg kämpfen.

Preisgeld, Trophäe und Baum

Der Gewinner des KMU-MAX erhält nebst der KMU-MAX-Trophäe ein Preisgeld von 3000 Franken, das er einer Non-Profit-Organisation Bezirk Winterthur seiner Wahl spendet.

Der Sieger bekommt zudem eine fünfjährige Baumpatenschaft für eine bereits gepflanzte «Winterlinde» auf dem Dialog-

platz im historisch bedeutenden Sulzerareal – heute Lokstadt. Die Winterlinde steht als Symbol für Gerechtigkeit, Liebe, Frieden und Heimat sowie für Tapferkeit und Sieg. Damit wird nicht nur der Erfolg der KMU-MAX-Gewinner gefeiert, sondern auch ihre tiefe Verwurzelung in der Region betont.

Die Trophäe wurde vom Winterthurer Eisenplastiker-Duo Chris Pierre Labüsch geschaffen.

Mitmachen lohnt sich, denn wer das siegreiche Unternehmen zuerst nominiert hat, gewinnt eine Fahrt mit dem Kapitän – für einen Tag mit der Schweizerischen Schifffahrtsgesellschaft Untersee und Rhein. (ZW)

Infos zu Online-Voting (bis 9. April) und Award-Verleihung unter www.kmu-max.ch.

Erfolgsgarant Bildung? Temperament! Können!

KOLUMNE
LUDWIG HASLER



Philosoph, Physiker, Autor
lhasler@duebinet.ch

Unter jungen «Akademikern» herrscht neuerdings Katerstimmung. Sie fühlen sich hereingelegt. Haben allerhand studiert, die Examen bestanden – und finden keinen Job. Ihr Vorwurf: Die Gesellschaft habe das «Bildungsversprechen» nicht eingelöst. Stimmt. «Die Gesellschaft» (die Eltern, Lehrer, Politikanten) favorisieren seit Jahren Bildung (= höhere Ausbildung) als Königsweg zum erfolgreichen Lebenslauf. Und nun gilt das nicht einmal mehr garantiert für Absolventen der ETH. Jedenfalls meldet sich ein 26-jähriger Ingenieur mit ETH-Master, der schreibt Bewerbung um Bewerbung – und kriegt lauter Absagen. Den Lebensunterhalt verdient er als Zivildienstler. Davon kann er seine 12 m² einer Studenten-WG bezahlen. Seine Freundin, Master in Psychologie, noch immer ohne Job, nur in einer Serie schlechtbezahlter Praktika, ist wieder

nach Hause gezogen, wohnt bei den Eltern. Wie 40 Prozent der 25-Jährigen in der Schweiz. Studieren bis 25 – und dann ohne Job und Wohnung. Ist also der Vorwurf berechtigt? Bildungsversprechen nicht eingelöst? Ja. Allerdings auch, weil dieses Versprechen schon lange trügerisch ist. Traditionelle Hochschulstudien sind längst nicht mehr der Königsweg. Weil sie auf die Dynamik der Arbeitswelt nicht reagieren (können). Und weil sie die dynamischen Kräfte der Menschen unterschätzen. Gegenbeispiel: Zwei meiner Neffen, schulisch eher unauffällig, lernten beide Elektriker. Und gehören heute zu den gefragtsten Informatikern. Beide arbeiten in führenden Positionen. Privat hat jeder sein eigenes Haus gebaut. Wie das? Zunächst brachte die handwerkliche Ausbildung Sicherheit in ihr Leben; die Erfahrung, fraglos etwas zu können und mit diesem Können gefragt zu sein, machte sie selbständig. Sodann weckte die zunehmend anspruchsvollere Tätigkeit ihr unternehmerisches Temperament; das lässt sich niemals (theoretisch) bilden, nur praktisch herauslo-

cken. Schliesslich führte dieses Temperament sie in Situationen, die in keiner «Bildung» vorhersehbar waren, also kreativ beurteilt und entschieden werden wollten. So lernten sie, was keine Bildung vermitteln kann: eigenes Beobachten und kritisches Denken. Zurück zum Bildungsversprechen. Ja, es ist falsch. Schon darum, weil Bildung sich primär als Wissensvermittlung versteht. Wissen aber ist noch lange nicht Denken. Wissen ist etwas, das ich habe, kann im Prinzip jeder Depp erwerben. Denken bin ich selber (hoffentlich nicht ohne Wissen). Und vor allem: Wissen ist ein Kind von gestern. Darum taugt es nicht, in einer dynamischen Welt unsere Zukunft zu sichern. Dazu braucht es Menschen mit neuen Ideen. Es braucht Menschen, die sehen, was jeder sieht, dabei aber denken, was die Professoren noch nicht gedacht haben. Es braucht Menschen, die intuitiv erkennen, dass der von allen gesuchte Weg von A nach C nicht über B führt (wie im Studium gelernt), sondern über X oder Y. All dies verlangt Mut. Und wo stärkt sich der Mut? Beim Tun.

Anzeige



Sie kümmern sich um die
Zufriedenheit Ihrer
Kundinnen und Kunden.

Wir um die
Pensionskasse für Ihr
Unternehmen.

Ihre persönliche Pensionskassenberatung.

Bei uns werden Sie persönlich beraten. Wir gehen auf individuelle Bedürfnisse Ihres Unternehmens ein und betreuen alle Ihre Pensionskassenanliegen sicher und erfahren.



Scannen und
informieren.

SwissLife 
Finanziell selbstbestimmt leben.

Fit für den Verwaltungsrat?

In kleinen und mittelgrossen Aktiengesellschaften sind die Hierarchien flach, die Wege kurz, die Prozesse pragmatisch, Entscheidungen werden ohne grosse Formalitäten gefällt. Das gehört zu den Erfolgsfaktoren von KMU. Gleichzeitig stellt das Aktienrecht heute auch im KMU-Umfeld strenge Anforderungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats.

Claudia Daeniker

Vor allem in Familienunternehmen und kleineren Betrieben wird die Besetzung des Verwaltungsrats zuweilen recht sorglos gehandhabt. Im Vordergrund steht, dass man das gesetzlich geforderte «VR-Personal» vorweisen kann. Das hat zur Folge, dass längst nicht jedem Mitglied eines Verwaltungsrats die anspruchsvolleren Pflichten und die gestiegenen Haftungsrisiken dieser Rolle klar sind. Die teilweise eng gesteckten gesetzlichen Vorgaben beginnen schon beim Eintritt in den Verwaltungsrat.

Formelle Wahl

Die Mitglieder des Verwaltungsrats müssen durch die Generalversammlung gewählt (und abgewählt) werden – also durch die Gesamtheit aller Aktionärinnen und Aktionäre. Dabei ist auch die Amtsdauer explizit zu benennen. Für nicht kotierte Firmen beträgt sie von Gesetzes wegen drei Jahre. Es ist möglich, diese Dauer via Statuten zu verkürzen oder auf maximal sechs Jahre zu verlängern. So oder so müssen Wahl und Wiederwahl durch die Generalversammlung – wie auch alle anderen wichtigen Beschlüsse – in einem Protokoll schriftlich festgehalten werden. Dieses Protokoll muss für alle Aktionäre zugänglich sein und zehn Jahre lang aufbewahrt werden. Was damit klar wird: Schriftlichkeit und formelle, mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmende Prozesse sind für den Verwaltungsrat heute unumgänglich.

Seriöse VR-Sitzungen

Für die Führung eines Verwaltungsrats braucht es regelmässige Sitzungen. Im absoluten Minimum eine pro Jahr, um die obligatorische jährliche Generalversammlung vorzubereiten. Um das Unternehmen wirksam zu steuern, ist eine häufigere Frequenz sicher sinnvoll. Wichtig ist aber auch hier, bestimmte Vorgaben



Auch in Familienunternehmen stellt das Aktienrecht hohe Anforderungen an VR-Mitglieder.

stock.adobe.com/DimaBerlin

einzuhalten. Dazu gehört, neben dem Einhalten von Fristen, eine vorgängige Traktandenliste und ein strukturierter Ablauf, der insbesondere die korrekte und transparente Beschlussfassung sicherstellt. Unabdingbar ist ferner ein Protokoll, das unter anderem die An- und Abwesenheiten, die Verhandlungen und die Beschlüsse der VR-Sitzung festhält. Sollte die Aktiengesellschaft in Schwierigkeiten geraten – darauf kommen wir gleich – sind ordnungsgemäss durchgeführte Sitzungen und ein rechtskonformes Protokoll von grosser Bedeutung. Oder anders gesagt: Sie können zum Problem werden, wenn sie nicht seriös gehandhabt werden.

Höhere Haftungsrisiken

Die Mitglieder des Verwaltungsrats bestimmen den strategischen Kurs des Unternehmens und überwachen dessen Umsetzung auf der operativen Ebene. Das ist nichts Neues. Neu ist hin-

gegen die gestiegene Verantwortung, die der Verwaltungsrat im Zusammenhang mit der finanziellen Gesundheit der Gesellschaft trägt. Das seit 2023 geltende, revidierte Aktienrecht kennt in diesem Punkt deutlich erhöhte Anforderungen. Die Gläubiger sollen besser geschützt werden, falls dem Unternehmen eine Situation drohen sollte, in der es seinen Verbindlichkeiten nicht mehr nachkommen kann. Vor der Revision des Aktienrechts musste der Verwaltungsrat erst bei einem hälftigen Kapitalverlust formell aktiv werden. Das hat sich geändert: Das heute geltende Recht verpflichtet den Verwaltungsrat, die Entwicklung der Liquidität aktiv zu überwachen. Dafür braucht es ein entsprechendes Überwachungsinstrument oder einen definierten Prozess. Droht eine Zahlungsunfähigkeit, muss der Verwaltungsrat Massnahmen treffen, um die Zahlungsfähigkeit sicherzustellen und nötigenfalls Mass-

nahmen zur Sanierung der Gesellschaft ergreifen.

Verschlechtert sich die finanzielle Situation weiter und es droht eine Überschuldung oder Kapitalverlust, steht der Verwaltungsrat erst recht in der Pflicht. Er trägt auf dem Weg zur Rettung oder im schlimmeren Fall zum Konkurs des Unternehmens «unübertragbare und unentziehbare Aufgaben», die im revidierten Aktienrecht minutiös festgehalten sind.

Fazit: Wer sich auf ein Amt als Verwaltungsrätin oder Verwaltungsrat einlässt, tut gut daran, sich vorgängig sorgfältig über die damit verbundenen Aufgaben, Abläufe und Risiken zu informieren.



Claudia Däniker ist Vorstandsmitglied des Schweiz. Treuhänderverbands Treuhand|Suisse, Sektion Zürich.

Wenn das Haus nicht zum Boden gehört

Nicht jeder, der bauen möchte, besitzt das passende Grundstück. Das Schweizer Baurecht schafft Abhilfe: Es durchbricht das Akzessionsprinzip, wonach ein Bauwerk dem Boden folgt, und erlaubt, dass Eigentümer des Bodens und Erbauer der Liegenschaft nicht identisch sind.

Hans Egloff

Das Baurecht ist im Schweizer Privatrecht als Grunddienstbarkeit ausgestaltet. Es erlaubt einer Person, dem sogenannten Baurechtsnehmer, auf einem fremden Grundstück ein Gebäude zu errichten und es während einer festgelegten Zeitspanne zu nutzen. Der Eigentümer des Bodens, der Baurechtsgeber, erhält dafür im Gegenzug einen finanziellen Ausgleich, den sogenannten Baurechtszins. Oft wird dieses Rechtsverhältnis auch als «Landkauf auf Zeit» bezeichnet. Alle Einzelheiten, beispielsweise die Nutzung, die Bauweise oder die Dauer, werden im Baurechtsvertrag geregelt, der die Rechte und Pflichten beider Parteien festhält.

Ein wesentliches Merkmal des Baurechts ist die Trennung von Boden- und Gebäudeeigentum. Damit stellt es eine Ausnahme vom Akzessionsprinzip dar, das seit der Römerzeit besagt, dass ein Bauwerk untrennbar mit dem Boden verbunden ist und zu diesem gehört. Dank dieser Abweichung lässt sich eine Vielzahl von privaten und öffentlichen Bauvorhaben realisieren, sei es im Wohnungsbau, bei Gewerbeimmobilien oder bei Infrastrukturbauten.

Im Schweizer Recht wird zwischen selbständigen und unselbständigen Baurechten unterschieden. Ein selbständiges Baurecht kann verkauft, vererbt oder verschenkt werden und bietet somit eine gewisse wirtschaftliche Eigenständigkeit. Das unselbständige Baurecht hingegen bleibt an den ursprünglichen Vertragspartner gebunden und kann nur mit Zustimmung des Grundeigentümers übertragen werden. Ein Baurecht gilt als dauernd, wenn es für mindestens 30 Jahre errichtet und öffentlich beurkundet wurde. Die gesetzlich zulässige Höchstdauer beträgt 100 Jahre, wobei eine Verlängerung möglich ist. Ist ein Baurecht sowohl selbständig als auch dauernd, wird es im Grundbuch



Baurechtsverträge erlauben, dass Eigentümer des Bodens und Erbauer und Besitzer der Liegenschaft nicht identisch sind. Bild stock.adobe.com/Taljat

als eigenes Grundstück eingetragen und kann mit dinglichen Rechten wie Hypotheken belastet oder verpfändet werden.

Baurechtsvertrag

Der Baurechtsvertrag selbst regelt detailliert, welcher Teil des Grundstücks bebaut werden darf, wie die bauliche Gestaltung erfolgt und wie die Aussenflächen zu nutzen sind. Auch der Baurechtszins ist ein zentraler Bestandteil dieses Vertrags. Bei selbständigen und dauernden Baurechten können zudem besondere Bestimmungen vereinbart werden, etwa Einschränkungen bei der Übertragbarkeit des Rechts. Damit ein Baurecht gültig begründet wird, ist immer eine notarielle Beurkundung erforderlich.

Baurechtszins

Der Baurechtszins stellt die wirtschaftliche Gegenleistung für die Nutzung des Bodens dar. Seine Höhe ist nicht gesetzlich festgelegt und kann daher flexibel vereinbart werden. Häufig orientiert er sich an der Indexentwicklung, etwa am Konsumentenpreisindex oder am Referenzzinssatz. In Gewerbeverhältnissen kann der Zins auch in

Abhängigkeit von Umsatz oder Gewinn festgelegt werden. Regional haben sich verschiedene Modelle etabliert. Das sogenannte Zürcher Modell sieht vor, dass der gesamte Baurechtszins zu Beginn als einmalige Zahlung entrichtet wird, was spätere Anpassungen überflüssig macht, jedoch hohe Anfangsinvestitionen erfordert. Beim sogenannten Basler Modell, das auch als partnerschaftliches Modell bezeichnet wird, teilen sich Baurechtsgeber und -nehmer sowohl Risiko als auch Ertrag im Verhältnis zu ihrem jeweiligen Beitrag. Zur Sicherstellung der Zahlungsverpflichtungen besteht auf dem Baurechtsgrundstück ein gesetzliches Pfandrecht, das drei Jahreszinse umfasst. Steuerlich gelten Baurechtszinse beim Bund und in vielen Kantonen als abzugsfähige Anlagekosten, sie dürfen jedoch nicht als Schuldzinsen vom Einkommen abgezogen werden.

Der Heimfall

Nach Ablauf der vereinbarten Laufzeit tritt der sogenannte Heimfall ein. Das Bauwerk geht dann an den Grundeigentümer über, und das Akzessionsprinzip erlangt wieder Gültigkeit. Da-

durch entsteht beim Grundeigentümer ein Mehrwert, über dessen Ausgleich der Vertrag klare Regelungen enthalten sollte. In der Praxis kann die Frage, wie dieser Mehrwert zu bewerten ist, unterschiedlich beantwortet werden. Massgebend sind neben objektiven Kriterien oftmals auch die Interessen des Eigentümers, etwa wenn bereits geplant ist, die bestehenden Bauten nach Ablauf des Baurechts abzureissen und eine neue Überbauung zu realisieren. Für laufende Mietverhältnisse gilt der Grundsatz «Kauf bricht Miete nicht», sie bleiben also trotz Heimfalls bestehen.

Vorkaufsrecht

Das Vorkaufsrecht spielt im Baurecht eine besondere Rolle. Der Inhaber eines selbständigen und dauernden Baurechts verfügt grundsätzlich über ein gesetzliches Vorkaufsrecht, wenn der Grundeigentümer das Grundstück, also den Boden, veräussern möchte. Umgekehrt steht dem Baurechtsgeber ein solches Recht zu, falls der Baurechtsnehmer die darauf errichtete Baute verkaufen will. Diese gegenseitigen Vorkaufsrechte sollen sicherstellen, dass beide Parteien bei einem allfälligen Eigentümerwechsel Gelegenheit haben, die Kontrolle über das jeweilige Objekt zu behalten. Es ist jedoch möglich, dass die Parteien diese Rechte vertraglich abändern oder gänzlich aufheben.

Insgesamt verbindet das Baurecht somit wirtschaftliche Zweckmässigkeit mit rechtlicher Stabilität und ist damit ein zentrales Element der Schweizer Bodenordnung.



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

Kuhfürze als Staatsangelegenheit

Als Schweizer KMU-Unternehmer ist man ja einiges gewohnt. Aber was unsere deutschen Nachbarn nun vormachen, ist selbst für geübte Bürokratie-Ästheten ein neues Kunstwerk: die staatlich regulierte Kuhflatulenz: Das Furzen der Kühe wird nämlich zum Staatsakt. Es war nur eine Frage der Zeit, bis der deutsche Staat dort ankommt, wo selbst der Landwirt normalerweise wegschaut: am Hinterteil der Kuh. Das Umweltministerium will nämlich messen, wie viel Kühe rülpfen und furzen. Und zwar mit Hightech-Geräten, die messen, wie viel Methan eine Kuh von sich gibt. Willkommen im Zeitalter des «Rülpstrackers» oder «Furzometers».

Als Vorbild dient Neuseeland, wo Kühe bereits an Messstationen fressen wie Patienten im Wartezimmer einer gastroenterologischen Spezialklinik. Und Dänemark führte als erstes Land der Welt eine Steuer auf furzende und rülpfende Rinder und Schweine ein. Die Emissionen der Tiere sollen ab 2030 besteuert werden, um zur Klimaneutralität bis 2045 beizutragen. Es sollen ferner Futterzusätze eingesetzt werden, die den Methanausstoss senken. Eines davon, Bovaer, sorgte kürzlich für Schlagzeilen, weil es

DER WADENBEISSER



den Tieren in Dänemark gesundheitliche Probleme bereitete. Alternativ setzt man auf Zuchtprogramme. Manche Kühe furzen genetisch weniger. Die emissionsarme Eliteherde: Bald wird es Stammbäume geben mit Angaben zu Milchleistung, Fettgehalt und Flatulenz. Die eigentliche Meisterleistung ist jedoch die Symbolpolitik. Während Rechenzentren, Streamingplattformen und Neubausiedlungen in Entstehung munter weiter emittieren, erklärt

man die Kuh zur letzten Bastion des Klimakrieges.

Als Unternehmer fragt man sich unwillkürlich: Wann kommt das KMU-Furzlabel? Muss ich demnächst den Methanausstoss meiner Mitarbeitenden deklarieren? Gibt es Emissionszertifikate für Geschäftsessen? Und wird das BAFU unangekündigt Darm-Revisionen durchführen? Vorerst bleiben wir verschont von solchen Furzideen.

Das Klimaschutzprogramm 2026 mit dem Vorschlag soll am 1. April verabschiedet werden. Da die Politik seit Jahren wie ein durchgehender Aprilscherz wirkt, wäre die Pointe perfekt. Während man Kühe vermisst, entweichen an anderer Stelle ganz andere Gase: aus Politikern, Lobbyisten und Ministerien. Aber diese sind schwerer zu messen. Kühe sind da einfacher. Vielleicht ist das die eigentliche Botschaft: Wenn die Probleme zu gross sind, misst man einfach das, was am lautesten hörbar ist. So bleibt die Frage bestehen: Wer misst eigentlich den Methanausstoss der Bürokratie? Der Rindvieh-Darm wird zur letzten Front im Kampf gegen den Weltuntergang erklärt. Der Planet brennt – und der Staat misst Puppe.

Anzeige

SIE! IN DER
HAUPTrolle

DIE KMU SIND DAS RÜCKGRAT
DER SCHWEIZER WIRTSCHAFT

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: Anna Birkenmeider,
Gerold Brüttsch-Prévôt, Ludwig Hasler,
Barbara Rüttimann, Bruno Sauter,
Marcel Vollenweider

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: 26'943 Expl.
(WEMF), davon verkauft: 16'178 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

DaPa Media Vermarktungs GmbH
Luzernerstrasse 22, 5620 Bremgarten
056 648 86 99
zw@dapamarkt.ch

Annahmeschluss für Inserate

Jeweils zwei Wochen vor Erscheinung

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

TOP-ADRESSEN DIE GÜNSTIGSTE ART ZU WERBEN!

BUCHEN SIE UNTER: zw@dapamarkt.ch

ANZEIGENMARKETING u. MEDIEN

DaPa Media Vermarktungs GmbH
5620 Bremgarten, Luzernerstrasse 22
Telefon 056 648 86 99
zw@dapamarkt.ch, www.dapamarkt.ch

RUNDKIES/SAND/SPLITT

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

HAUSWARTUNGEN

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

BEKLEIDUNG UND WERBEARTIKEL

Jim Bob – Fohlochstr. 5A – 8460 Marthalen
Telefon 052 305 40 00
info@jimbob.ch – www.jimbob.ch

SCHÄDLINGSBEKÄMPFUNG

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

PENSIONS KasSEN

Asga Pensionskasse
Ueberlandstrasse 111, 8600 Dübendorf
Telefon 044 317 60 50
www.asga.ch – info@asga.ch

DACHDECKER/SPENGLER

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

GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU

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

IMMOBILIEN

Room4U AG
Raumvermietungen
Winterthur, Spreitenbach
044 545 50 00 / room4u.ch

Portmann Consulting GmbH
8966 Oberwil-Lieli, Juchächerstr. 11
IMMOBILIENVERKAUF
Attraktive Konditionen+Top-Referenzen
www.portmannconsulting.ch, 079 281 51 85

TOP-ADRESSEN Preise:

Rubrikzeile gratis!
3 Zeilen 324.– (pro Jahr)
4 Zeilen 432.– (pro Jahr)
5 Zeilen 540.– (pro Jahr)
6 Zeilen 648.– (pro Jahr)
(max. 35 Zeichen je Zeile)

Auswahl 8 Farben

Rabatte/Zuschläge:

Titelseite (49 x 56 mm):
710.– Normal-/ 1770.– Grossauflage
Editorial-Seite (49 x 56 mm):
420.– Normal-/ 620.– Grossauflage

Platzierungszuschläge:

2. Umschlagseite
Text-Platzierung: +20%

Beraterkommission: 10%

Mengenrabatte:

3-mal 5% 11-mal 15%
6-mal 10% BK 10%

Grossauflage April 2026: Mobilität,
Nutzfahrzeuge, Logistik

Zürcher Wirtschaft

Highlights der nächsten Ausgabe:

Autohandel in der Krise? Autohändler kämpfen mit sinkenden Verkäufen. Die Schweiz verkauft weniger Autos als andere EU-Länder – trotz höherer Kaufkraft.

Nachtlogistik gewinnt in Zürich an Bedeutung. Welche Chancen bietet sie für KMU – und wo setzen Lärm, Vorschriften und Flächenknappheit Grenzen?

Wer ei begegnet ihnen ständig: Normen. Sie regeln Schrauben, Steckdosen, Maschinen, Qualitätsprozesse – besuch in Winterthur bei den «Hütern der Normen».

Redaktionsschluss:

9. April. 2026

Anzeigenschluss:

10. April 2026

Inserate:

DAPA MEDIA

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



Mehr Rechtssicherheit beim Planen und Bauen: Negative Vorwirkung abschaffen

Ende April 2025 hat der Kantonsrat die parlamentarische Initiative «Änderung der Nutzungsplanung ohne negative Vorwirkung» vorläufig unterstützt. Ziel ist es, die negative Vorwirkung aus dem Planungs- und Baugesetz zu streichen und damit das Planen und Bauen zu vereinfachen. Ein Beschluss der vorberatenden kantonsrätlichen Kommission für Planung und Bau dürfte in Kürze folgen. Mit Blick auf laufende und kommende Revisionen kommunaler Bau- und Zonenordnungen unterstützt der HEV Kanton Zürich den Vorstoss. Planer und Bauherren erhalten dadurch mehr Planungs-, Investitions- und Rechtssicherheit.

Im Zürcher Planungs- und Baugesetz (PBG) sorgt die sogenannte negative Vorwirkung immer wieder für Unsicherheit. Sie bewirkt, dass Änderungen in der Nutzungsplanung bereits ab dem Zeitpunkt gelten, an dem eine Gemeinde sie beantragt. Praktisch bedeutet dies: Baugesuche werden nur noch bewilligt, wenn sie den geplanten neuen Regeln entsprechen – selbst wenn diese Vorschriften offiziell noch nicht in Kraft sind. Dies betrifft alle Baugesuche, für die noch kein Bauentscheid vorliegt.

Negativbeispiele Winterthur und Zürich

Behörden greifen immer wieder auf die negative Vorwirkung zurück. 2025 sorgte der Winterthurer Stadtrat mit einer geplanten Teilrevision der BZO für Aufsehen: Eine geplante Grünflächenziffer von 55 bis 65 Prozent in Wohnzonen hätte die bauliche Entwicklung stark eingeschränkt. Architekten und Bauherren sahen sich gezwungen, Projekte zu stoppen. Auch wenn die Ziffer letztlich verworfen wurde, zeigt die Episode exemplarisch die Probleme, die durch die negative Vorwirkung entstehen.

Kurz darauf setzte auch der Zürcher Stadtrat das umstrittene Instrument ein: Mit der BZO-Revision «Baumerhalt» wurde ein Baumfällverbot ab 100 cm Stammumfang eingeführt – auch auf privaten Grundstücken. Hauseigentümer in der Stadt Zürich dürfen nun nur noch mit Bewilligung Bäume fällen.

Negative Vorwirkung blockiert Bauprojekte

Wie die Negativbeispiele aus Zürich und Winterthur zeigen, führt die negative Vorwirkung zu Verzögerungen, Unsicherheit und Einschränkungen. Für den HEV Kanton Zürich ist das besonders problematisch, da gleichzeitig dringend neuer Wohnraum benötigt wird. Es ist daher ein wichtiges Signal, dass sich im Kantonsrat eine überparteiliche Allianz bestehend aus FDP, SVP, Mitte und EVP gebildet hat, um diese Regelung aus dem PBG zu streichen.

Rechtssicherheit verbessern, Bauen vereinfachen

Die parlamentarische Initiative wurde in der Folge der Kommission für Planung und Bau zu Bericht und Antrag zugewiesen. Der HEV Kanton Zürich fordert, den entsprechenden Paragraphen im PBG wie gefordert anzupassen. Dies würde bürokratische Hürden abbauen, das Planen und Bauen vereinfachen und mehr Planungs-, Investitions- und Rechtssicherheit schaffen – wichtige Voraussetzungen für neuen Wohnraum.

Dies gilt nicht zuletzt mit Blick auf die Stadt Zürich: Seit dem 18. März liegt die städtische BZO-Revision öffentlich auf. Aufgrund der negativen Vorwirkung müssen Baugesuche bereits heute strengere Vorschriften beachten – etwa zu Stadtbäumen, Stadtnatur, Hitzeminderung oder dem Netto-Null-Ziel 2040 –, obwohl diese noch nicht in Kraft sind. Eine Abschaffung der negativen Vorwirkung durch den Kantonsrat wäre deshalb ein wichtiges Signal – gerade an Städte wie Zürich und Winterthur.



Albert Leiser, Direktor
Hauseigentümerverband Kanton Zürich

Weitere Informationen:
www.hev-zh.ch

