KGV KMU- UND GEWERBEVERBAND KANTON ZÜRICH

Zürich, im Oktober 2026

Zürcher Wirtschaft

Fokus: Berufsbildung
Und: Erwachsenenbildung, Nachhaltigkeit.
Grossauflage: 65 000



Fina Niebergall hat an den WorldSkills an der Réception allen die Show gestohlen. 10

Martin Pfister beim Bundesrat Förderverein

Wie gut ist die Schweiz auf mögliche Konflikte vorbereitet? Beim Besuch des KGV-Fördervereins im Zürcher Zunfthaus zum Rüden sprach Bundesrat Martin Pfister Klartext: Die Armee sei veraltet, beim Material bestehe grosser Nachholbedarf. Cyberangriffe, Drohnen und die Aufrüstung Russlands erhöhten den Handlungsdruck. Der Verteidigungsminister erklärte, weshalb die Schweiz ihre Verteidigungsfähigkeit stärken müsse – und warum dafür nicht nur moderne Technologie, sondern auch politische Entscheidungen gefragt seien. *(M.G.)* 16/17



Verteidigungsminister Martin Pfister über die Sicherheitslage. Bild Mark Gasser

Wie gut bereitet die Volksschule Jugendliche auf die Berufslehre vor? 4

An der Präsidentenkonferenz des KGV war das Potenzial älterer Arbeitskräfte Thema. 15

Ratgeber: Wie lange müssen welche Dokumente aufbewahrt werden? Wir bringen Licht ins Dunkel. 24

Ratgeber: Bei Krankheit oder Unfall gibt es eine Kündigungssperrfrist. 25

Zitat des Monats

«Wir achten darauf, clean zu leben, und merken: Praktisch nie sind wir total gesund.»

Ludwig Hasler
Philosoph und Kolumnist

Anzeige



Wenn Meetings Zeit fressen

Volle Kalender, leere Produktivität: Viele Sitzungen finden statt, weil sie seit Jahren im Kalender stehen. Das Zürcher Luxushotel Dolder Grand hat deshalb Jour fixes und One-to-one-Meetings abgeschafft. Stattdessen treffen sich bei konkreten Fragen nur jene Mitarbeitenden, die tatsächlich etwas beitragen können. Gemäss einer economiesuisse-Umfrage liessen sich durch kürzere, weniger oder effizientere Meetings drei Stunden Arbeitszeit pro Woche einsparen. Experten empfehlen deshalb, jede Sitzung regelmässig zu hinterfragen: Braucht es sie überhaupt, müssen alle dabei sein – und hätte eine E-Mail gereicht? Denn nicht jede Stunde im Sitzungszimmer ist automatisch produktiv. *(ab)* 4/5

Anzeige



AZB Post CH AG
CH-8032 Zürich
PP / Journal



INHALT

Im Brennpunkt
Zu schlecht für die Lehrabschlussprüfung? 4
Zu viele Meetings und niemand sagt ab 6

Bildung
«Uns erwartet jeden Tag etwas Neues» 16
«Über Monate vorbereitet» 11
Das KV am Puls der Zeit 12
«HMS macht fit für Arbeitsmarkt oder Studium» 13

In eigener Sache
Ältere Arbeitskräfte als als Chance für KMU 15
«Wir haben eine alte Armee» 16
«Über Monate vorbereitet» 11
Parolen KGV Volksabstimmung 12
KMU- und Gewerbeverband Kanton Zürich: «Wir sind die Wirtschaft» 20

Verbände
«forum züri unterland» feiert Premiere 22
KMU-MAX: Bäumiges Zeichen 22
Die Feuerwerksverbotsinitiative befeuert den Beamtenstaat 23
Ja zum Kriegsmaterialgesetz: Für Sicherheit, Knowhow und Arbeitsplätze 23

Ratgeber
Muss man das aufbewahren? 24
Einschränkung der Kündigungsfreiheit 25

Aktuell
Einstellung Lastschriftverfahren 2028 27

Kolumnen
Editorial 3
Barbara Rüttimann 9
Ludwig Hasler 29
Der Wadenbeisser 30

Wir SIND Berufslehre!

Immer wieder werde ich gefragt, was der KGV denn so «macht für's Geld». Klassische KMU-Frage, absolut gerechtfertigt. In vielen Situationen ist das auch recht schwer erkennbar. Deshalb und auch für alle Leserinnen und Leser dieser Grossauflage, die (noch) nicht Mitglied bei uns sind: Seiten 20/21 geben eine grobe, aber gute Übersicht über unsere Arbeit. Es ist eben schon so: Je kantonaler oder nationaler es wird, desto besser erreichen wir in der Politik die KMU-Ziele, wenn wir nicht allzu laut unterwegs sind. Aber in Bezug auf den Titel können wir gar nicht laut genug sein: Wir KMU SIND Berufslehre!



Werner Scherrer
Präsident KGV

KGV-Diamant Berufsmesse

Ein ausserordentlich wichtiger und vor allem weitherum sichtbarer Einsatz unseres Verbandes gilt der Berufslehre. Das ist etwas, was wir «für's Geld» machen. Zusammen mit Partnern organisiert der KGV die Berufsmesse in Zürich, die grösste Berufsmesse der Schweiz mit über 60 000 Besucherinnen und Besucher im vergangenen Jahr. Mehr als 240 Lehrberufe werden vorgestellt, und Informationen über mehr als 300 Weiterbildungen im beruflichen Bereich werden 2026 präsentiert. Das ist eine absolut beeindruckende Leistung! Wir bieten damit ein überregionales Schaufenster für die Berufsbildung, welche schlussendlich für alle KMU ein klarer Mehrwert ist.

Deshalb kurz ein Appell an alle Empfänger dieser Grossauflage der Zürcher Wirtschaft, die noch nicht im KGV dabei sind: Allein die Berufsmesse ist es definitiv wert, dass man ein Teil der KMU-Gemeinschaft sein muss. Melden Sie sich dafür ganz einfach bei Ihrem lokalen Gewerbeverein. Der Einsatz für unsere Wirtschaft (Nachwuchs) und in noch viel stärkerem Masse für die jungen Menschen ist eine Verantwortung, die wir schon immer wahrgenommen haben und auch in Zukunft wahrnehmen müssen.

Time to shine, für uns alle!

Und noch einmal etwas zu Diamanten. Die Diskussionen über die allenfalls ungenügenden Fähigkeiten der jungen Menschen beim Eintritt in eine Berufslehre sind im Moment überall sehr präsent. Die jungen Menschen sind aber bereits ungeschliffene Diamanten, die Basis stimmt. Jetzt liegt es an unseren Ausbildungsbetrieben und an den vielen sehr engagierten Menschen, unseren Nachwuchs mit der richtigen Begleitung und dem richtigen Schliff zum Glänzen zu bringen. Denn auch ein Diamant ist zu Beginn «nur» ein Stück Kohle, das erst durch die richtige Behandlung zum Schmuckstück wird.

Die Berufslehre ist der bewährte Schleifprozess. Sie ist für ca. 80 % aller jungen Menschen der wichtigste Schritt auf dem Weg in ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben. Die Berufslehre ist jedoch auch in sozialer und volkswirtschaftlicher Hinsicht ein mächtiges Erfolgsmodell, was mit der tiefsten Jugendarbeitslosigkeit weltweit (ca. 3%) belohnt wird. In der Berufsausbildung sind wir seit Jahrzehnten Weltmeister, tatsächlich werden unsere jungen Berufsleute auch regelmässig Weltmeister (S. 10–11). Dass dabei in den meisten Fällen eine Berufsmesse am Anfang stand, gehört in der Schweiz halt einfach dazu.

Anzeigen









Zu schlecht für die Lehrabschlussprüfung?

Ausbildungsbetriebe klagen über zunehmende schulische Defizite bei Lernenden. Wie gross ist das Problem tatsächlich und wie gut bereitet die Volksschule Jugendliche auf die Berufslehre vor?



Bild stock.adobe.com/StockPhotoPro

Der Negativtrend bei den schulischen Grundkompetenzen ist kein Indiz für eine schlechtere Vorbereitung auf die Lehre.

Gerold Brütsch-Prévôt

«Schreiben Sie eine Beschwerde an den Lieferanten», lautet eine Prüfungsaufgabe im Fach «Grundwissen, Lesen, Schreiben, Grafiken» beispielsweise bei der Abschlussprüfung für angehende Gärtnerinnen und Gärtner EFZ. Für viele Absolvierende der Prüfung dürfte eine solche Aufgabe anspruchsvoller sein als das, was sie im praktischen Prüfungsteil absolviert haben. Pflanzen setzen, Bäume pflegen oder Rasen anlegen – Tätigkeiten, die zum beruflichen Alltag gehören und vielen angehenden Gärtnern leichterfallen. Doch auch im Gartenbau kommt man um den administrativen Teil nicht herum. Kundenanfragen müssen beantwortet werden, E-Mails geschrieben, Rechnungen gestellt, mit den Lieferanten kommuniziert werden. Und vor allem für ehrgeizige Absolventen mit Karriereplänen, ist das kaufmännische Grundwissen eine wichtige Voraussetzung.

Zunehmend Schwierigkeiten

Genau hier zeigen sich offenbar zunehmend Schwierigkeiten. Prüfungsexpertinnen und -experten achten unter anderem auf einen klaren Aufbau, verständliche Sätze, passende Verbindungswörter, korrekte Rechtschreibung und eine nachvollziehbare Argumentation. Gerade bei diesen grundlegenden sprachlichen Fähigkeiten hapert es nach Aussagen von Ausbildungsbetrieben immer häufiger. Um ihre Lernenden zu unterstützen und gleichzeitig einen professionellen Auftritt des Betriebs sicherzustellen, bieten deshalb manche Unternehmen zusätzliche Unterstützung oder Nachhilfe an, obwohl die Förderung dieser grundlegenden Sprachkompetenzen eigentlich nicht ihre Hauptaufgabe ist.

Wie dramatisch ist die Situation tatsächlich? Fünf angefragte KMU und Gewerbebetriebe wollten dazu öffentlich nicht Stellung beziehen, entsprechende Anfragen wurden abgelehnt oder nicht beantwortet. Scheinbar ein heikles Thema, zu dem man den Namen der Firma und der Verantwortlichen nicht in der Zeitung sehen will.

> **«Die überfachlichen Kompetenzen sind für die Betriebe nach wie vor sehr wichtig. Sie wollen wissen: Was ist das für ein Mensch? Kann man mit ihm zusammenarbeiten?»**
>
> **Hanspeter Hunger**
> Rektor Berufswahlschule Uster

Mehr Betreuungsaufwand

Anonym – in einer Umfrage von economiesuisse, dem Schweizerischem Arbeitgeberverband und dem Schweizerischen Gewerbeverband mit rund 3000 Antworten – werden aber die Schwierigkeiten beim Schreiben und in Mathematik bestätigt. Die Betriebe weisen darin ebenfalls auf den gestiegenen Betreuungsaufwand hin, um die Jugendlichen erfolgreich durch die Abschlussprüfung zu bringen.

Eine ähnliche Entwicklung beobachtet Hanspeter Hunger, Rektor der Berufswahlschule Uster, in den Rückmeldungen der Lehrbetriebe. Seine Schule befragt einmal jährlich jene Betriebe, die Jugendliche in eine Lehre aufgenommen haben. Dabei gehe es nicht nur um schulische Leistungen: «Die überfachlichen Kompetenzen sind für die Betriebe nach wie vor sehr wichtig. Sie wollen wissen: Was ist das für ein Mensch? Kann man mit ihm zusammenarbeiten?» In den vergangenen Jahren seien aber auch die basalen Fähigkeiten in Deutsch und Mathematik stärker zum Thema geworden. Die Betriebe wünschten sich, dass die Jugendlichen in diesen Bereichen mehr mitbrächten. Hunger betont zugleich, dass junge Menschen heute andere Stärken hätten – etwa im Umgang mit digitalen Medien und neuen Technologien. Die Rückmeldungen seien deshalb differenziert zu betrachten und nicht mit einer objektiven Messung gleichzusetzen.

Auch die PISA-Ergebnisse zeigen, dass die Leistungen der Schweizer Jugendlichen in Mathematik und Lesen gegenüber früheren Erhebungen zurückgegangen sind. Im internationalen Vergleich liegt die Schweiz allerdings weiterhin über dem OECD-Durchschnitt. Die Ergebnisse deuten damit auf einen Handlungsbedarf bei den schulischen Grundkompetenzen hin, belegen aber nicht, dass Jugendliche generell schlechter auf eine Berufslehre vorbereitet sind.

Keine objektive Messung

Auf eine konkrete Anfrage dazu schicken Dr. Sybille Bayard, Leiterin der Bildungsplanung bei der Bildungsdirektion, und Jonas Schudel, Leiter der Organisationseinheit Betriebliche Bildung beim Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA), eine gemeinsame «konsolidierte Antwort» auf die Frage: «Bei den beschriebenen Defiziten handelt es sich nicht um eine objektive Messung, sondern um eine Einschätzung von verschiedenen Ausbildungsbetrieben in der ganzen Schweiz. Die Situation kann sich je nach Region, Branche oder Betrieb sehr unterschiedlich präsentieren.» Zu beachten sei auch, dass Jugendliche zum Teil über Kompetenzen und Fähigkeiten verfügten, die frühere Generationen noch nicht gehabt hätten, zum Beispiel in den Bereichen Englisch, Präsentation oder Digitalisierung. Daher sei vorstellbar, dass sich der Ausbildungsaufwand der Betriebe zwar verändert, aber nicht unbedingt vergrössert habe.

Abschlussquote 90 Prozent

Aber wie gross ist das Risiko tatsächlich, dass Jugendliche aufgrund mangelnder Grundkompetenzen keinen Abschluss auf Sekundarstufe II erreichen? «Ob mangelnde Grundkompetenzen der Grund dafür sind, dass ein Teil der Jugendlichen keinen Sek-II-Abschluss erreichen, lässt sich nicht eruieren», meint die Bildungsdirektion dazu. Die Abschlussquote auf der Sekundarstufe II im Kanton Zürich liege immer noch über 90 Prozent.

> **«Ob mangelnde Grundkompetenzen der Grund dafür sind, dass ein Teil der Jugendlichen keinen Sek II-Abschluss erreicht, lässt sich nicht eruieren.»**
>
> **Dr. Sybille Bayard und Jonas Schudel**
> Leiterin Bildungsplanung, Bildungsdir. und Leiter Betriebliche Bildung MBA

Der Unterricht an der Volksschule orientiert sich am Zürcher Lehrplan 21. In der dritten Sekundarklasse bereiten sich Jugendliche gezielt auf die Berufslehre oder eine weiterführende Schule vor. Mit dem Programm «Zäme für d'Lehr» können sie sich nach Abschluss eines Lehrvertrags bereits auf die Ausbildung vorbereiten. Die Betriebe bleiben mit ihren künftigen Lernenden in Kontakt und können diese Vorbereitung mitgestalten. Die Berufswahlschule Uster versucht, auf solche Rückmeldungen gezielt zu reagieren. Sie richtet das Berufsvorbereitungsjahr konsequent handlungskompetenzorientiert an den drei Handlu-gsfeldern Berufswahl, Berufsvorbereitung und überfachliche Kompetenzen bzw. Umgangsformen aus. «Wir fokussieren uns auf das, was die Jugendlichen für den Einstieg in die Berufswelt brauchen, und bereiten sie direkt auf die Anforderungen der Ausbildungsbetriebe vor. Da bei vielen Jugendlichen insbesondere die Sprachkompetenzen gefestigt werden müssen, setzen wir auf ein eigens entwickeltes ‹Lead-Support-Modell› im Deutschunterricht. Dabei wird Deutsch im ersten Semester auf die Berufswahl und im zweiten Semester auf die Berufspraxis ausgerichtet», sagt Hunger. Im Berufsvorbereitungsjahr fänden inzwischen mehr als 90 Prozent der Jugendlichen eine Lehrstelle oder gelangten über ein Praktikum weiter. Für Hunger zeigt das, dass die enge Verzahnung von Lernort Schule und Praxis ein echter Erfolgsfaktor ist.

Duales System gefährdet?

Das Interesse an einer Berufslehre im Kanton Zürich sei weiterhin hoch, ebenso die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen, schreibt die Bildungsdirektion. Um diese zu erhalten, habe sie unter anderem die Lehrstellenförderung lanciert. Die Plattform «Zukunft Zürich» bündle Unterstützungsangebote für bestehende und künftige Lehrbetriebe. Laut Bundesamt für Statistik entfielen gar 12 Prozent der Abschlüsse auf Sekundarstufe II auf Personen über 25 Jahre. Das unterstreiche die Bedeutung eines durchlässigen Bildungssystems und lebenslangen Lernens.

Anzeige



Zu viele Meetings und niemand sagt ab

Der Kalender ist voll, die eigentliche Arbeit bleibt liegen: Viele Beschäftigte kennen Meetings, deren Nutzen überschaubar ist. Das «Dolder Grand» hat klassische Sitzungsrituale deshalb abgeschafft.

Anna Birkenmeier



Bild Novu Office

Meetings müssen nicht immer im klassischen Sitzungszimmer stattfinden.

Jour fixe? Abgeschafft. One-to-one-Meetings? Ebenfalls gestrichen. Markus Granelli, General Manager des Zürcher Luxushotels Dolder Grand, hält wenig von klassischen Sitzungsritualen. Vor einigen Jahren hat er die Meetingstruktur seines Hauses deshalb «auf den Kopf gestellt», wie er sagt.

Regelmässige Meetings, die vor allem deshalb stattfinden, weil sie im Kalender stehen, waren ihm zu zeitaufwendig. «Das ist waste of time», sagt Granelli. Stattdessen setzt er auf sogenannte Taskforce-Meetings: Gibt es ein konkretes Thema, kommen jene Mitarbeitenden zusammen, die tatsächlich etwas dazu beitragen können, unabhängig von Funktion oder Hierarchiestufe. «Es spielt keine Rolle, welchen Titel du auf deiner Visitenkarte hast, solange du etwas zu dem Thema beitragen kannst.»

Das «Dolder Grand» steht damit für einen klaren Ansatz bei einer Frage, die viele Unternehmen beschäftigt: Wie viele Sitzungen braucht es tatsächlich? Und weshalb ist es so schwierig, jene abzuschaffen, die wenig bringen?

Mit einem Klick im Meeting

Dass die Kalender heute gefühlt voller sind als früher, hat auch mit der Digitalisierung zu tun. «Die Digitalisierung hat das Einberufen und Durchführen von Meetings vereinfacht», sagt Birgit Werkmann-Karcher, Beraterin und Dozentin am Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW. Organisatorisch brauche es deutlich weniger Vorbereitung, und die Hürde für die Teilnahme sei gesunken: Ein Klick auf «Teilnehmen» genüge. Entsprechend grosszügiger sage man zu.

Teams, Zoom und Co. sind für Werkmann-Karcher allerdings nur ein Teil der Erklärung. Komplexere Aufgaben hätten gleichzeitig den Abstimmungsbedarf erhöht. Projekte laufen über Abteilungen hinweg, verschiedene Fachbereiche müssen sich koordinieren, Teams arbeiten teilweise an unterschiedlichen Standorten. Und dann ist da noch ein sehr analoges Problem: Einmal etablierte Sitzungen verschwinden nur schwer wieder aus dem Kalender.

«In jeder Organisation entstehen Routinen und sie halten sich. Selten wird hinterfragt, ob das gewünschte Ergebnis auch auf anderem Weg erreichbar wäre», sagt Werkmann-Karcher.

Auch Höflichkeit kann Meetings unnötig aufblasen. Wer jemanden nicht mehr einlädt, könnte damit signalisieren, dass dessen Anwesenheit verzichtbar ist. Dabei könnte genau das eine Entlastung sein: Wer für die Besprechung nicht gebraucht wird, gewinnt Zeit für andere Aufgaben.

Wie gross das Verbesserungspotenzial sein könnte, versuchte economiesuisse 2024 mit einer Umfrage zu beziffern. 513 Personen nahmen daran teil, darunter direkt kontaktierte Führungskräfte sowie Teilnehmende einer Onlinebefragung über 20 Minuten.

Nur 7 Prozent sahen bei ihren Sitzungen überhaupt kein Verbesserungspotenzial. Die übrigen Befragten waren der Ansicht, dass sich durch das Streichen, Verkürzen oder effizientere Organisieren von Meetings zumindest etwas gewinnen liesse.

Daraus errechneten die Autoren ein theoretisches Einsparpotenzial von durchschnittlich drei Stunden pro Woche beziehungsweise 8 Prozent der Arbeitszeit. Auf die Schweizer Volkswirtschaft hochgerechnet wären das rund 650 Millionen Arbeitsstunden pro Jahr.

Die Zahl ist allerdings mit Vorsicht zu lesen. Die Befragung war nicht repräsentativ, und die drei Stunden sind ein theoretisch errechnetes Potenzial. Sie bedeuten nicht, dass Schweizer Erwerbstätige nachweislich jede Woche drei Stunden in überflüssigen Meetings verbringen. Interessanter ist deshalb ein anderes Ergebnis.

Chef braucht Meeting eher

Wie sinnvoll eine Sitzung erscheint, hängt offenbar auch davon ab, auf welchem Stuhl man sitzt. Das mittlere und obere Kader verbrachte in der Befragung fast doppelt so viel Zeit in Meetings wie Beschäftigte ohne Kaderfunktion. Gleichzeitig hielten Führungskräfte einen grösseren Teil dieser Sitzungszeit für notwendig.

Beim obersten Kader waren es rund 80 Prozent. Beschäftigte ohne Führungsfunktion empfanden dagegen ungefähr die Hälfte ihrer Sitzungszeit als unnötig.

Für eine Führungskraft kann eine Sitzung jener Ort sein, an dem Informationen aus verschiedenen Bereichen zusammenlaufen und Entscheidungen vorbereitet werden. Für andere Teilnehmende bedeutet dieselbe Stunde womöglich vor allem, dass ihre eigentliche Arbeit liegen bleibt.

Im «Dolder Grand» gilt deshalb ein anderes Prinzip: Nicht die Hierarchiestufe soll darüber entscheiden, wer an einer Sitzung teilnimmt, sondern die Frage, wer für das konkrete Thema einen relevanten Beitrag leisten kann.

Hätte ein E-Mail gereicht?

Auch Werkmann-Karcher plädiert nicht dafür, Meetings grundsätzlich abzuschaffen. Stattdessen empfiehlt sie, bestehende Formate immer wieder auf den Prüfstand zu stellen: Finden sie zu häufig statt? Dauern sie zu lange? Sitzen zu viele Personen am Tisch? Oder fehlt es an Vorbereitung und Moderation?

Besonders einfach lässt sich das bei Sitzungen überprüfen, die hauptsächlich der Weitergabe von Informationen dienen. Eine zentrale Frage lautet: Wer würde für seine Arbeit tatsächlich etwas vermissen, wenn dieses Meeting nicht stattfände? Sind Informationen auch schriftlich vermittelbar, schlägt Werkmann-Karcher beispielsweise gemeinsame Protokolle oder Dokumente vor, in die Beteiligte eintragen, was sie sonst im Meeting berichtet hätten. Offene Fragen können anschliessend bilateral geklärt werden. Braucht es für eine Problemlösung mehrere Personen gleichzeitig, gibt es hingegen einen guten Grund, sie zusammenzubringen.

Fürs Update muss keiner ins Büro

Die Frage lautet deshalb nicht nur, ob ein Meeting stattfindet, sondern auch wie und wo. Denn mit der Verbreitung hybrider Arbeit ist eine weitere Entscheidung hinzugekommen: Reicht ein Videocall oder lohnt es sich gemeinsam an einen Tisch zu sitzen?

Samuel Dumelin, Co-CEO des Zürcher Büroausstatters Novu Office, zieht die Grenze beim Zweck des Treffens. «Wer nur ein Update verteilen will, kann es auch einfach verschicken.» Online funktioniere gut, wenn es um Information oder eine kurze Abstimmung gehe. Für anderes lohne sich dagegen der Weg ins Büro: «Gemeinsam am Tisch sitzen lohnt sich, wenn etwas entstehen, geklärt oder entschieden werden soll.»

Besonders Kreativ- und Planungsworkshops funktionieren für Dumelin in Präsenz besser. «Ein Grundriss auf dem Tisch löst andere Diskussionen aus als ein geteilter Bildschirm.» Auch bei schwierigen Gesprächen spiele die persönliche Begegnung eine Rolle, Gestik und Körpersprache seien online weniger wahrnehmbar.

Wie gut digitale Zusammenarbeit funktioniert, hängt für ihn zudem davon ab, wie gut sich ein Team kennt. Beim Onboarding neuer Mitarbeitender setzt Novu Office deshalb bewusst auf Präsenz. Danach können die Teams weitgehend selbst entscheiden, wie sie zusammenarbeiten.

Dumelin beobachtet noch einen weiteren Vorteil des Büros, der sich kaum planen lässt: spontane Begegnungen. «Am Novu Campus sehen wir jeden Tag, dass die wichtigsten Gespräche oft gar nicht im Meetingraum beginnen, sondern an der Coffee Bar oder auf der Treppe. Diese ungeplanten Begegnungen kann kein Call ersetzen.»

Umgekehrt gilt für ihn aber auch: «Wer ins Büro kommt, um dann den ganzen Tag in Calls zu sitzen, hätte auch zu Hause bleiben können.»

60 Minuten kein Naturgesetz

Auch wenn eine Sitzung nötig ist, muss sie nicht automatisch eine Stunde dauern. Der US-amerikanische Meetingforscher Steven Rogelberg empfiehlt, Besprechungen bewusst kürzer anzusetzen. Je nach Zweck können 15, 20 oder 25 Minuten genügen. Entscheidend ist, vorab zu klären, was am Ende herauskommen soll: Muss eine Entscheidung gefällt, ein Problem gelöst oder lediglich eine Information weitergegeben werden? Und wer muss dafür tatsächlich dabei sein?

Werkmann-Karcher empfiehlt Unternehmen, mit ihren Meetingstrukturen zu experimentieren: die Kadenz reduzieren, die Dauer verkürzen oder den Teilnehmerkreis verkleinern und anschliessend prüfen, was tatsächlich fehlt.

«Am Novu Campus beginnen die wichtigsten Gespräche oft gar nicht im Meetingraum, sondern an der Coffee Bar oder auf der Treppe.»

Samuel Dumelin
Co-CEO Novu Office

Auch der Raum verändert sich

Die hybride Arbeitswelt verändert nicht nur die Zahl und Form der Meetings, sondern auch die Büros. Der klassische Konferenzraum mit grossem Tisch und Beamer reicht laut Dumelin vielerorts nicht mehr aus. Gleichzeitig gebe es in vielen Büros noch zu viele grosse Sitzungszimmer und zu wenige Plätze für einzelne Videocalls.

Am Novu Campus reicht das Angebot deshalb von Telefonboxen über Workshopräume bis zu unterschiedlich eingerichteten Meetingräumen. Kameras und Bildschirme sind teilweise mobil, sodass sich die Räume je nach Art der Besprechung verändern lassen.

Für Dumelin ist das auch eine Folge davon, dass es den einen richtigen Arbeitsort nicht mehr gibt. Manche Gespräche funktionieren digital, andere besser gemeinsam am Tisch. Und manche, wie sein Beispiel von der Coffee Bar zeigt, entstehen ohnehin dort, wo niemand ein Meeting angesetzt hat.

Anzeige



Günstiger Solarstrom clever genutzt

Solarstrom ist besonders günstig, wenn viel davon verfügbar ist. Mit Batterien und intelligenter Verbrauchssteuerung optimieren Eigenheimbesitzende und Unternehmen ihre Kosten – ohne Komfortverlust.

Text: Luc Descombes



Solarstrom ist in vielen Stunden des Jahres unschlagbar günstig. Jetzt gilt es, diesen Vorteil intelligent auszunutzen.

An einem klaren Herbsttag produziert die Solaranlage des Dienstleistungszentrums Glattpark über Mittag mehr Strom, als der Betrieb unmittelbar benötigt. In den Büros laufen Computer und Lüftung, im Personalrestaurant wird das Mittagessen vorbereitet und in der Tiefgarage laden Elektroautos. Für die Einspeisung des überschüssigen Solarstroms gibt es zu diesem Zeitpunkt jedoch nur wenige Rappen.

Das Beispiel ist fiktiv, die Situation aber für viele Eigenheimbesitzende und Unternehmen mit eigener Solaranlage real: Wenn viele Solaranlagen gleichzeitig Strom produzieren, ist die Vergütung für die Einspeisung häufig tief. «Die Wertigkeit von Strom hängt mehr denn je vom Zeitpunkt ab, an dem er zur Verfügung steht», erklärt Martin Baldinger, Leiter Business Design & Innovation bei EKZ.

Deshalb muss das Energiesystem flexibler werden

Solarstrom ist in vielen Stunden des Jahres unschlagbar günstig: «Das ist ein grosser Vorteil, den wir clever nutzen müssen», sagt Baldinger. In der Fachsprache spricht man von Flexibilität im Energiesystem. Gemeint ist die Fähigkeit, Strom dann zu nutzen oder zu speichern, wenn er im Überfluss vorhanden ist. Wer mehr Solarstrom selbst nutzt, senkt den Strombezug aus dem Netz und reduziert seine Energiekosten. Das entlastet zugleich das Stromnetz, weil weniger Energie abtransportiert werden muss.

Dank Batterien Kosten senken

Batterien sind für ein flexibles Energiesystem mit immer mehr PV-Anlagen unverzichtbar, werden bisher aber noch zu wenig eingesetzt. Das ändert sich derzeit rasant: «Batterien speichern Strom kurzfristig und verschieben Lasten gezielt. Im Eigenheim lässt sich damit beispielsweise der Stromverbrauch am Abend decken», erklärt Baldinger.

Auch Unternehmen können mit Batterien ihren Strombezug zeitlich optimieren. Besonders attraktiv ist dies für Grossverbraucher mit Leistungstarif – etwa Gewerbe- und Industriebetriebe sowie Zusammenschlüsse zum Eigenverbrauch (ZEV): Sie bezahlen nicht nur für die bezogene Strommenge, sondern auch für die höchste Leistungsspitze, die sie im jeweiligen Monat im Netz verursachen. Selbst kurze Spitzen können teuer werden. «Batterien glätten diese Spitzen. Wer die Leistungsspitze um 10 kW reduziert, spart je nach Netzgebiet jährlich zwischen 1500 und 2000 Franken», rechnet der Experte vor.

Wichtig ist zudem: Oft wird nicht die gesamte Batteriekapazität für die eigenen Anwendungen benötigt. Die verbleibende Flexibilität kann über verschiedene Marktplätze monetarisiert werden. Das gezielte Nutzen von Preisunterschieden wird so zu einem entscheidenden Werttreiber.

Stromverbrauch intelligent steuern

Eine weitere zentrale Eigenschaft eines flexiblen Energiesystems besteht darin, dass sich flexible Verbraucher wie Elektroautos, Wärmepumpen, Boiler, Speicher und geeignete betriebliche Anwendungen selbständig nach der Stromproduktion ausrichten. «Werden sie intelligent gesteuert, entlasten sie das Stromnetz und helfen, Solarstrom effektiv in die Energieversorgung zu integrieren», erklärt Baldinger.

Die intelligente Steuerung erfolgt idealerweise über ein digitales Energiemanagementsystem (EMS). Es orientiert sich dabei automatisch an der Solarproduktion und dem Strompreis. Eigenheimbesitzende und Unternehmen profitieren, ohne laufend Preise prüfen oder Anlagen manuell steuern zu müssen. Das Eigenheim bleibt warm, das Elektroauto ist rechtzeitig geladen und betriebliche Anlagen laufen wie geplant – ohne Komfortverlust oder Eingriffe in die Betriebsabläufe.

Der Markt muss spielen

Marktmechanismen sind von entscheidender Bedeutung, damit sich flexibler Verbrauch und Speicherung automatisch dem Stromangebot anpassen. Der dynamische Wahltarif von EKZ signalisiert zum Beispiel, wann es sich lohnt, energieintensive Verbraucher mit Strom aus dem Netz zu versorgen. Marktorientiere Rückliefertarife für Solarstrom, wie sie ab 2027 per Gesetz eingeführt werden, zeigen wiederum an, wann sich die Einspeisung ins Netz lohnt und wann nicht: «Erst wenn Preise schwanken, entsteht ein echter Anreiz, Verbrauch, Speicherung und Einspeisung zeitlich zu optimieren», betont Baldinger.

Eine grosse Chance

Solarstrom wird immer mehr zu einem zentralen Pfeiler der Schweizer Energieversorgung. Für Eigenheimbesitzende und Unternehmen eröffnet sich damit die Chance, Energiekosten zu optimieren, wenn sie den eigenen Solarstrom besser ausschöpfen. Batteriespeicher und intelligente Verbrauchssteuerung durch Energiemanagementsysteme spielen dabei eine zentrale Rolle.



Martin Baldinger arbeitet bei EKZ am flexiblen Energiesystem von morgen. Bilder Norbert Egli

INFO

Energielösungen für MFH und Areale

Heizung, Klimatechnik, Stromerzeugung und -speicherung, Elektromobilität sowie Energiemanagement: Passende Energielösungen für Mehrfamilienhäuser und Areale zu entwickeln, ist eine komplexe Aufgabe. EKZ begleitet Sie als Full-Service-Anbieter auf Ihrem persönlichen Weg zur Energiewende.

Mehr erfahren:
www.ekz.ch

KOLUMNE

Zukunft braucht auch Handwerk – und Weiterentwicklung



Barbara Rüttimann
Kommunikationsberaterin

Die Schweiz kann stolz sein. An den WorldSkills 2026 in Shanghai gehörten unsere jungen Berufstalente einmal mehr zur Weltspitze. Ein Beispiel ist Fina Niebergall aus Zürich, die als Hotel-Kommunikationsfachfrau Gold gewann und zeigte, was mit Können, Leidenschaft und Einsatz möglich ist (S. 10/11). Das kommt nicht von ungefähr. Unser duales Bildungssystem ist eine Erfolgsgeschichte. Anpacken, ausprobieren, Verantwortung übernehmen. Und vor allem einen Beruf erlernen, der Freude macht, Perspektiven bietet und auch handwerklich sein darf. Doch wer will morgen noch Schreiner, Gebäudereiniger oder Handwerker werden? Wer steht frühmorgens auf der Baustelle, wenn andere noch im Homeoffice ihren ersten Kaffee trinken? Wir diskutieren über Viertagewoche, Teilzeit, flexible Arbeitszeiten und möglichst viel Freizeit. Nur lässt sich ein Wasserhahn nicht digital reparieren. Vergessen wir vor lauter Diskussionen über Studiengänge und akademische Abschlüsse, wie wichtig Menschen sind, die etwas mit ihren Händen können? Wir wünschen uns immer mehr Flexibilität und weniger Arbeitsstunden. Gleichzeitig brauchen wir gut ausgebildete Fachkräfte, die sich laufend weiterbilden. Weiterbildung braucht Zeit, Neugier und Ehrgeiz. Und Bildung braucht nicht nur Geld, sondern auch persönlichen Einsatz. Gerade Frauen arbeiten häufig Teilzeit. Wird auch genügend in ihre Weiterbildung investiert? Letztlich sollte nicht das Arbeitspensum entscheiden, sondern das Potenzial und die Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln. Auch Unternehmen sind hier gefordert.

Die Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten. Online-Kurse, Lernvideos, künstliche Intelligenz. Wissen ist jederzeit verfügbar. Aber macht uns das automatisch kompetenter; kaum, denn ein ÜK findet nun einfach vor Ort statt, hier wird geübt, geprobt und umgesetzt. Wenn Programme unsere Texte schreiben und Maschinen immer mehr übernehmen, was müssen wir dann noch selbst können; wenn Kinder kaum mehr mit dem Füller schreiben, geht dabei nicht auch etwas verloren? Fortschritt muss sein; die Zukunft startet heute. Aber Bildung ist weit mehr als lediglich ein Zertifikat. Sie bedeutet denken, üben, Fehler machen und nochmals versuchen. Gerade im Handwerk lässt sich vieles weder digitalisieren noch vom Sofa aus erlernen.

Vielleicht sollten wir uns wieder mehr darauf besinnen, dass Bildung nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch Neugier weckt, Begeisterung fördert und Freude am Beruf schafft. Dazu gehört auch, Talente zu erkennen und zu fördern. Und gerade dort, wo Potenzial etwa durch Teilzeitarbeit von Frauen noch zu wenig ausgeschöpft wird. Denn wer aufhört, Neues lernen zu wollen, verpasst irgendwann die Zukunft.

Anzeige

Dabei, wenn Geschichte geschrieben wird.

Die Region Zürich gratuliert dem SwissSkills Nationalteam zur Glanzleistung an den WorldSkills in Shanghai.

© UBS 2026. Alle Rechte vorbehalten.



«Uns erwartet jeden Tag etwas Neues»

Zwei Gold-Gewinner der WorldSkills in Shanghai kommen aus dem Kanton Zürich. Eine davon ist Fina Niebergall. Sie gewann Gold in der Disziplin Hotel Reception. Ein persönliches Porträt über Ehrgeiz, Selbstvertrauen und die Kunst, Gäste zu begeistern.

Mark Gasser

Die nüchterne Nachricht, über die schon viele Zeitungen berichteten: Die 22-jährige Fina Niebergall aus Zürich gewann in Shanghai Gold im Skill Hotel Reception. Die Hotel-Kommunikationsfachfrau EFZ erreichte 729 Punkte – gerade einmal zwei Punkte mehr als ihre chinesische Konkurrentin.

Was sie dafür alles tun musste, hat aber weniger mit Fleiss als mit Leidenschaft, Menschenkenntnis und Einfühlungsvermögen zu tun. Sie vereint Fachkompetenz, kulturelles Verständnis und wirtschaftliches Denken in ihrem Beruf. Und das Wichtigste für sie: Sie hat einen Beruf gewählt, der Spass macht – und bei dem jeder Tag anders ist.

«Erst konnte ich gar nicht realisieren, dass ich auf dem ersten Platz stand. Erst am nächsten Tag, als ich aufwachte und die vielen Nachrichten und Glückwünsche ankamen, wurde es mir richtig klar», sagt die 22-Jährige. Sie wusste, dass starke Kandidatinnen und Kandidaten antreten würden. Teilweise hätten diese intensiver trainieren können, manche asiatische Teilnehmer sogar ausschliesslich für die WorldSkills.

Empathische Problemlöserin

Gepunktet habe sie besonders bei den Rollenspielen mit Gästen, diese Disziplin werde auch am stärksten gewichtet. So musste sie auf unterschiedlichste Situationen reagieren – etwa auf Probleme mit Wasserhahn oder Dusche oder auf religiöse Anliegen. «Meine Stärke liegt in der Interaktion mit dem Gast, diese soll persönlich und massgeschneidert sein. Wichtig ist, immer wieder Rückmeldung beim Gast einzuholen.» Ihre Berufserfahrung habe ihr geholfen, souverän zu bleiben: «Problemlösung einerseits, aber auch das Wie im Umgang mit dem Gast – mit empathischem Mindset – ist wichtig.»

> **«Jeder Gast wird gleich herzlich empfangen – egal ob er nur einen Kaffee trinkt oder einfach reinkommt, um sich umzusehen.»**
>
> **Fina Niebergall**
> Hotel-Kommunikationsfachfrau EFZ und WorldSkills-Siegerin

Als sie mit dem Training für die WorldSkills begann, sei sie zunächst unsicher gewesen und habe sich wegen des Aufwands, der Erwartungen der Sponsoren und des eigens zur Verfügung gestellten Coaches Egidio Marcato viel Druck gemacht. Dieser habe sie jedoch sanft an die Aufgabe herangeführt, mögliche Szenarien durchgespielt und ihr vermittelt, dass Fehler erlaubt waren. Heute würde sie sich selbst raten: «Es ist wichtig, einfach dranzubleiben und dabei immer an sich selber zu glauben. Und nicht immer auf Ratschläge von anderen zu hören, sondern den eigenen Weg durchsetzen.»

Die Konkurrenz war stark: Gerade Kandidaten aus asiatischen Ländern seien in der Hospitality-Welt zu Hause und hätten oft in der Schweiz studiert. Beim «Friendly Training» im Juni in Weggis, einem Vorbereitungscamp mit Kandidaten aus zwölf Ländern, lernte sie die Konkurrenten jedoch als Menschen kennen. Das habe Druck genommen.

An der Réception im «La Réserve Eden au Lac Zurich» muss Niebergall Gastgeberin, Problemlöserin, Organisatorin und manchmal Krisenmanagerin sein. Wichtig seien deshalb Belastbarkeit und Anpassungsfähigkeit, «weil man oft mehrere Situationen gleichzeitig am Laufen hat». Sprachgewandtheit helfe ebenfalls. «Man muss empathisch sein, auch um sich selber zu schützen – der Gast setzt die Prioritäten, und man muss sich in den Gast hineinversetzen.»

Motivierende Rückmeldungen

Teamfähigkeit sei nicht nur innerhalb der Réception wichtig, sondern auch abteilungsübergreifend. Vor allem aber brauche es Leidenschaft für den Beruf. Dieses Feuer spürt man bei ihr: «Uns erwartete jeden Tag etwas komplett Neues: neue Gäste, neue Erlebnisse. Für mich ist es die schönste Belohnung, wenn sich ein Gast nach dem Aufenthalt bedankt und wenn jemand zu uns zurückkommt.» Und jeder Gast werde gleich herzlich empfangen – egal ob er nur einen Kaffee trinke oder einfach eintrete, um sich umzusehen.

Organisieren und Probleme lösen mache ihr viel Spass. Seit letztem Jahr hat sie zudem eine Führungsposition als Junior Assistant Front Office Manager. «Da muss ich lernen, Aufgaben zu delegieren, ein Team zu führen, Mitarbeiter zu motivieren und ein Vorbild zu sein, auch wenn es gilt, unbeliebte Entscheide umzusetzen.»

Die Hotellerie ist allerdings auf mehr qualifizierten Nachwuchs angewiesen. Um junge Menschen für eine Berufslehre zu motivieren und in der Branche zu halten, müssten sich Vorgesetzte stärker in die Generation hineinversetzen, findet Niebergall. «Es ist eine Generation, die betroffen war von vielen neuen Ereignissen, etwa Corona, und die mit weniger sozialen Kontakten, aber dafür mit Social Media aufgewachsen ist.» Wichtig sei, von Beginn an auch berufliche Perspektiven aufzuzeigen: «Das muss gleich am Anfang kommuniziert werden.»

Auch beim Umgang mit Lernenden brauche es mehr Empathie. «Ich war 15, als ich die Lehre begann, und arbeitete gleich viel wie andere – für einen viel kleineren Lohn. Deshalb ist es sehr wichtig, den Lernenden Wertschätzung entgegenzubringen.» Zudem wäre mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten gefragt, etwa über die Feiertage. Wichtig sei aber auch, dass Lernende ihre Bedürfnisse und Prioritäten kommunizierten.

Grenzen der KI

Digitalisierung und künstliche Intelligenz haben auch die Hotellerie erfasst. Pässe und Meldescheine werden digital verarbeitet, KI hilft teilweise beim E-Mail-Verkehr oder bei komplexen Fällen. Ein Chatbot beantwortet Standardfragen und leitet komplexere Anliegen an Mitarbeitende weiter. Niebergall sieht die Entwicklung allerdings kritisch: «Die KI kann nie den empathischen Umgang mit dem Gast ersetzen. Dieser zahlt ja auch dafür, und um sich auszutauschen. Und manche kommen auch einfach so, um zu reden. Wir sind Psychiater, Krankenschwester und Reisebüro in einem», lacht sie.

Und was sind ihre weiteren Berufsziele? Ins «Hotel Revenue Management», also den finanziellen Aspekten der Hotellerie, will sie sich weiter vertiefen. Und weiter Vorbild sein – auch durch Medienauftritte wie diesen. «Jetzt habe ich auch ein wenig die Funktion als Botschafterin der Hotellerie», schmunzelt die Zürcherin.



Fina Niebergall während des Final-Wettkampfs. Gepunktet habe sie gerade bei diesen Rollenspielen mit Gästen, sagt sie über ihre Stärke.

WORLDSKILLS 2026

Grosserfolg in Shanghai

Was für eine Bilanz an den WorldSkills 2026 in Shanghai! Das SwissSkills National Team gewann an den Berufs-Weltmeisterschaften Ende September zwölf Medaillen, davon vier goldene, zwei silberne und sechs bronzene. Das SwissSkills-Team belegt als beste europäische Equipe Platz 3 in der Nationenwertung.

«Über Monate vorbereitet»

Den Titel «Best of Nation» holte sich das Duo des Skills Industry 4.0: Automatiker Ian Hofer aus Turbenthal (ZH) und Informatiker Cyrill Koller aus Rossrüti (SG).

Interview
Mark Gasser

Gab es etwas an der Aufgabenstellung, das Sie besonders herausforderte?
Ian Hofer: Besonders herausfordernd war es, am letzten Wettkampftag einen Hackerangriff zu analysieren. Ziel war es herauszufinden, wer welche Daten wie verändert hatte. Wir hatten grosse Mühe damit, konnten am Ende aber das richtige Gerät identifizieren.

Was gefiel Ihnen am meisten?
Hofer: Gefallen hat mir das Werkstück mit einem Display, auf dem beispielsweise Auftragsdaten angezeigt werden konnten.

Wie haben Sie sich auf die WorldSkills vorbereitet, und worauf mussten Sie am meisten verzichten?
Hofer: Wir haben uns über viele Monate vorbereitet, indem wir alte Aufgaben lösten, eigene Aufgaben entwickelten und uns allgemein mit der Hard- und Software auseinandersetzten. Ausserdem absolvierten wir ein Mentaltraining. Dafür mussten wir auch Freizeit investieren und andere Aktivitäten zurückstellen.

Was war der entscheidende Unterschied zwischen Ihnen und der internationalen Konkurrenz?
Hofer: Das ist sehr schwierig zu sagen, da die Leistungen aller Teilnehmenden sehr nahe beieinanderlagen. Ich denke, schlussendlich hat unsere konstant gute Leistung über alle vier Wettkampftage den Unterschied ausgemacht.

In welchem Bereich der Industrie 4.0 möchten Sie sich besonders weiterentwickeln?
Hofer: Mich interessieren besonders autonome Roboter und das Internet of Things (die Vernetzung von Maschinen, Sensoren und Produkten), damit diese in Echtzeit Daten austauschen können.

Was haben Sie während Ihrer Ausbildung an der Mechatronik Schule Winterthur gelernt, das Ihnen bei den WorldSkills speziell geholfen hat?
Hofer: Die breite technische Ausbildung war eine wichtige Grundlage. Besonders hilfreich waren meine Kenntnisse in der Automation und in der Informatik sowie das selbständige und systematische Lösen von Problemen. Die praxisnahe Ausbildung hat mir geholfen, technische Zusammenhänge schnell zu verstehen und anzuwenden.

Ian Hofer wird die nächsten Monate bei der Roth Technik AG (Automation und Robotik) arbeiten. Danach geht es in die RS. «Anschliessend möchte ich die Passerelle machen, um danach an der ETH Zürich den Bachelor in Elektrotechnik und später den Master in Robotics zu absolvieren», sagt er.


Ian Hofer ganz konzentriert während des Wettkampfs in Shanghai.
Bilder SwissSkills

Das KV am Puls der Zeit

Diesen Sommer schlossen KV-Lernende ihre Lehre zum ersten Mal nach der neuen Reform ab. Zeit für ein Zwischenfazit.

Dennis Malischke

Die Berufslehren in der Schweiz werden alle fünf Jahre überprüft, damit sie aktuell und qualitativ hochwertig bleiben. Auch das KV mit der zweijährigen Lehre zum Eidgenössischen Berufsattest (EBA) und der dreijährigen Lehre zum Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) wurde reformiert. Die Reformen der Bildung Kaufleute Schweiz (BIKAS) und der Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung (IGKG) sind seit August 2023 in Kraft.

Was ist neu?

Im Zuge der Reform heisst die zweijährige Lehre nicht mehr «Büroassistent/in EBA», sondern «Kauffrau/-mann EBA». Absolvierende dieser Ausbildung können bei guten Voraussetzungen sogar direkt ins zweite Jahr der EFZ-Lehre einsteigen und insgesamt innerhalb von vier Jahren zu einem EFZ-Abschluss gelangen.

Inhaltlich besteht die grösste Änderung bei der EBA- und EFZ-Lehre im Fokus auf die Handlungskompetenzen. Im Zuge der Reform werden klassische Schulfächer wie Deutsch, Wirtschaft und Gesellschaft oder Sprachen aufgebrochen und vermehrt handlungskompetenzorientiert unterrichtet. Vom theoretischen Auswendiglernen geht es dazu über, das erworbene Wissen in vernetzten Arbeitssituationen einzusetzen.

«Mit der Reform wird garantiert, dass die KV-Ausbildung weiterhin attraktiv, zeitgemäss und am Arbeitsmarkt ausgerichtet erfolgt», betont Jonas Schudel, Leiter Betriebliche Bildung im Mittelschul- und Berufsbildungsamt. Er fügt an: «Die Betriebe im Kanton Zürich zeigen ein grosses Engagement, Lernende im Bereich KV auszubilden. Diese Bereitschaft ist gerade für die Umsetzung der Neuerungen enorm wichtig, denn schlussendlich leisten die Unternehmen die entsprechenden Arbeiten. Dafür möchten wir uns an dieser Stelle herzlich bedanken.»

Prüfung an der Praxis

Die neuen Abschlussprüfungen des KV, das Qualifikationsverfahren (QV), setzen sich aus den beiden Komponenten «Betrieblicher Teil» und «Schulischer Teil» zusammen. Im Betrieb weisen die Lernenden nach, dass sie die Prozesse, Werkzeuge und Kommunikationswege beherrschen und administrative sowie organisatorische Aufgaben fehlerfrei und selbständig ausführen können. In der Schule liegt das Augenmerk auf dem theoretischen Fundament, das in praxisnahe Fallstudien eingebettet wird. Wirtschaftliche, gesellschaftliche und technologische Zusammenhänge müssen analysiert und direkt auf betriebliche Problemstellungen angewendet werden. Diese verknüpfte Anwendung von Wissen widerspiegelt einen Hauptpunkt der Änderung durch die Reform. Es werden keine schulischen Fächer im herkömmlichen Sinn geprüft, sondern die Handlungskompetenzen. Zudem werden die drei Lernorte – Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse (üK) – aktiv miteinander verknüpft.

«Die neue Ausrichtung bringt die Prüfung näher an den Berufsalltag und ermöglicht es den Lernenden, Wissen zu verknüpfen und auf konkrete Situationen anzuwenden. Auch die digitale Durchführung des QV war ein wichtiger Schritt in der Umsetzung der Reform», sagt Vera Class, Präsidentin der kantonalen Prüfungskommission 161 für die kaufmännischen Berufe. Vieles sei neu und teilweise noch unsicher gewesen, was für alle Beteiligten anspruchsvoll war.

Bei den mündlichen Abschlussprüfungen stehen sogenannte «Mini-Cases» im Zentrum. Dabei handelt es sich um unvorbereitet oder kurzfristig zu lösende Alltagsszenarien aus der kaufmännischen Praxis. Beispiele sind ein anspruchsvolles Gespräch mit unzufriedenen Kunden, eine überzeugende Präsentation vor dem Management oder das strukturierte Koordinieren von unvorhersehbaren Lieferengpässen im Team.

Erfolgreiches QV

Die Prüfungsexpertinnen und -experten bewerten in den Simulationen nicht nur das rein fachliche Resultat. Ein starkes Gewicht liegt auf den methodischen und sozialen Kompetenzen: Wie flexibel reagieren die Lernenden auf Einwände? Wie klar ist ihre Argumentation? Und wie stilsicher bewegen sie sich im digitalen und persönlichen Austausch?

Die finale Note des QV setzt sich aus den Leistungen der drei Lernorte und den Abschlussprüfungen zusammen. Durch diese breite Abstützung verliert die einzelne Tagesform am Prüfungstag an Relevanz, während die konstante Leistung über die gesamte Lehrzeit hinweg an Bedeutung gewinnt.

Im erstmaligen QV nach der Reform Reform haben diesen Sommer über 96% die Prüfungen bestanden. Diese Zahl ist nicht nur Bestätigung für die Qualität des angepassten QV, sondern zugleich Motivation, um die Prüfungen und dahinterliegenden Prozesse auch weiter zu optimieren. Beispielsweise können die Handlungskompetenzen stärker mündlich geprüft werden. Gerade um Herausforderungen wie KI und weitere Neuerungen mitaufzunehmen, können Prüfungsformate im mündlichen Austausch eine Möglichkeit sein.



Das Qualifikationsverfahren des KV setzt sich aus den Komponenten «Betrieblicher Teil» und «Schulischer Teil» zusammen. Bild MBA

INFO

Mit der HMS zum KV: Nicht nur eine Lehre führt zum KV, auch die Handelsmittelschule (HMS) bietet sich an

Die HMS schliesst an die 2. oder 3. Klasse der Sekundarschule an. Zum einen erhalten Jugendliche nebst der beruflichen eine umfassendere schulische Ausbildung als beim KV. Zum anderen können Betriebe Nachwuchsfachkräfte Vollzeit für ein Jahr einstellen. Die HMS wird an der Kantonsschule Büelrain, Kantonsschule Enge, Kantonsschule Hottingen und an der Kantonsschule Stadelhofen in der Filiale Dübendorf angeboten. Zur Aufnahme braucht es die Zentrale Aufnahmeprüfung (ZAP), die einmal pro Jahr Anfang März stattfindet.

Die HMS dauert insgesamt vier Jahre und verknüpft die kaufmännische Ausbildung mit einer vertieften Allgemeinbildung (KV EFZ plus BM 1). Während drei Jahren liegt der Fokus auf Wirtschaftsfächern wie Wirtschaft und Recht sowie Finanz- und Rechnungswesen. Der zweite Schwerpunkt sind Sprachfächer. Die Ausbildung umfasst neben dem Fach Deutsch drei obligatorische Fremdsprachen. Als Drittes garantiert die HMS eine intensive Schulung in Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT). Nach dem 3. Schuljahr erfolgt der Schritt in die Praxis. Das Vollzeit- Praktikum dauert mindestens ein Jahr.

Im Praxisjahr erwerben die HMS-Absolvierenden «on the job» die relevanten Handlungskompetenzen für den EFZ-Abschluss. Dabei können die Betriebe sie schrittweise produktiv im Tagesgeschäft einsetzen. Die Praktikantinnen und Praktikanten erbringen für den Praktikumsbetrieb wertvolle Arbeitsleistungen. Unternehmen, die einen Praktikumsplatz anbieten möchten, müssen grundsätzlich die gleichen inhaltlichen Anforderungen wie für die KV-Ausbildung erfüllen. Sie verpflichten sich für die Begleitung der HMS-Absolvierenden für ein Jahr.

Mehr Informationen zur HMS gibt es unter **zh.ch/hms**

«HMS macht fit für Arbeitsmarkt oder Studium»

Wir sprachen mit Dieter Kläy, Präsident der Berufsbildungskommission des KGV und Verantwortlicher Bildung beim sgv. Er ist überzeugt, dass mehr Praktikumsplätze für HMS-Absolventen ein Gewinn für alle wären.

Interview
Mark Gasser

Warum braucht es neben der klassischen KV-Lehre mit der HMS einen zweiten Ausbildungsweg zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis?
Dieter Kläy: Die grosse Mehrheit der Lernenden einer kaufmännischen Ausbildung gehen den Weg der dualen Lehre. Die HMS ist Zusatzangebot für höhere kaufmännische Berufe und macht fit für Arbeitsmarkt oder Studium.

Weshalb ist es wichtig, dass die Unternehmen genügend Praktikumsplätze für Lernende der HMS bereitstellen?
Kläy: Praktikumsplätze ermöglichen HMS-Lernenden den Praxiseinstieg. Dass besonders geeignete und motivierte Jugendliche diese Ausbildung absolvieren können, braucht es Praktikumsplätze.

Wie lassen sich Betriebe motivieren, die grosse Zahl an Lehrstellen für die klassische KV-Berufsbildung sowie auch für die benötigten Praktikumsplätze für HMS-Lernende zur Verfügung zu stellen?

Absolventen oder eine HMS-Absolventin für das einjährige Praktikum aufnehmen?
Kläy: Die HMS ist eine dreijährige Vollzeitschule mit anschliessendem einjährigem Praktikum. Die Lernenden kommen gut ausgebildet in das Unternehmen und können direkt Aufgaben übernehmen. Die HMS eignet sich für besonders leistungsfähige und motivierte Jugendliche.

Kläy: Die Kosten-Nutzen-Erhebung der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB zeigt im Bericht 2025, dass über 70 Prozent der Lehrverhältnisse schon während der Ausbildung einen positiven Nettonutzen für den ausbildenden Betrieb erzeugen. Das gilt besonders auch für die KV-Berufe. Ausbildende Unternehmen haben einen direkten Nutzen. ■



Dieter Kläy ist Präsident der Berufsbildungskommission des KGV und Ressortchef Bildung beim sgv

EASYFAIRS FACHMESSEN

IMMER AM PULS.

Abonnieren sie die Newsletter unserer Schweizer Fachmessen.

maintenance
LEITMESSE FÜR INDUSTRIELLE INSTANDHALTUNG

PUMPS & VALVES
FACHMESSE FÜR INDUSTRIELLE PUMPEN, ARMATUREN & PROZESSE

AQUA SUISSE
THE FUTURE OF WATER MANAGEMENT

EMPACK
The future of packaging technology

LOGISTICS & AUTOMATION
The future of intralogistics technology

Bleiben Sie Ihrer Branche voraus.

Abonnieren sie unsere kostenlosen Newsletter und profitieren sie von Early Access zu Gratis-Tickets, Exklusive Messe-Updates und Brancheninhalte vor allen anderen.

by EASYFAIRS

Ältere Arbeitskräfte als Chance für KMU

Der Fachkräftemangel verschärft sich, während viele erfahrene Mitarbeitende frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. An der Präsidentenkonferenz des KGV zeigte Edgar Spieler von Alixio Schweiz auf, wie Unternehmen das Potenzial älterer Arbeitskräfte besser nutzen können.

KGV-Präsident Werner Scherrer kündigte an der Präsidentenkonferenz im «Au Premier» in Zürich vom 29. September «eine strenge Zeit» an: Die Wahlen 2027 stünden bevor. Der KMU- und Gewerbeverband Kanton Zürich (KGV) wolle hinter den Kulissen möglichst viel im Sinne des Gewerbes und der KMU-Wirtschaft beeinflussen. Dabei verstehe er sich in erster Linie als Lobbyorganisation, die keine Partei-, sondern Gewerbepolitik mache. Angestrebt werde auch eine bürgerliche Mehrheit im Regierungsrat, «und zwar eine, die in unserem Sinne arbeitet». Da einzig Regierungsrätin Natalie Rickli erneut kandidiere, müssten vier weitere bürgerliche Sitze verteidigt beziehungsweise neu besetzt werden, um den Status quo zu halten.

Im Zentrum der Konferenz stand das Referat von Edgar Spieler, Geschäftsführer Alixio Public bei Alixio Schweiz. Er präsentierte Erkenntnisse aus zwei Studien der Alixio Group zu Arbeitskräften ab 55 beziehungsweise 60 Jahren. Die Ergebnisse zeigten: Ältere Mitarbeitende sind für die Wirtschaft wichtig, ihr Potenzial wird aber noch zu wenig ausgeschöpft.

Die hohe Erwerbsquote sei ein wesentlicher Pfeiler des Schweizer Wohlstands. Gerade bei Frauen habe sie stark zugenommen. Zudem liege die Arbeitslosigkeit älterer Mitarbeitender konjunkturunabhängig unter dem Durchschnitt. Allerdings dauere die Stellensuche nach einem Jobverlust bei über 50-Jährigen im Schnitt länger.

Gleichzeitig verschärft sich die demografische Herausforderung: Seit 2020 gehen mehr Menschen in Pension, als neu in den Arbeitsmarkt eintreten. Inzwischen beträgt die Differenz 25 000 bis 30 000 Personen. Bis 2035 könnten so rund 300 000 Arbeitskräfte fehlen. Allein mit Zuwanderung lasse sich diese Lücke nicht schliessen.

82 Prozent der befragten Unternehmen schätzen die Erfahrung und das Know-how von Mitarbeitenden über 60. Sie kennen Abläufe und Unternehmenskultur, verfügen über Fachkompetenz und Netzwerke und gelten als verantwortungsbewusst und loyal. Weniger positiv beurteilt werden hohe Lohnkosten und Lohnnebenkosten, teilweise fehlende IT-Kompetenzen und eine vermutete geringere Veränderungsbereitschaft. Gerade bei KMU könnten diese Faktoren die Weiterbeschäftigung über das Rentenalter hinaus erschweren. Allerdings wies Spieler darauf hin, dass die meisten dieser Faktoren durch Arbeitgeber und Mitarbeitende zum Positiven verändert werden können.



Edgar Spieler zeigte mit Studien das Potenzial älterer Arbeitskräfte auf. Bild bä

Späte Neueinstellungen selten

Die Studie zu Arbeitskräften 55+ zeigt eine weitere Diskrepanz: In 44 Prozent der Unternehmen sind Funktionswechsel ab 55 Jahren üblich, ab 60 Jahren jedoch nur noch in rund einem Drittel. Auch Standortbestimmungen mit älteren Mitarbeitenden sind selten, obwohl mehr als die Hälfte der Unternehmen sie sinnvoll fände.

Bei Neueinstellungen liegt die Altersgrenze in rund 60 der Unternehmen bei etwa 55 Jahren. Gleichzeitig rechnen die Betriebe mit einer Einarbeitungszeit von drei bis vier Jahren. Für Spieler ein Widerspruch: «Dann könnten sie locker noch Leute mit 61, 62 Jahren einstellen.» KMU seien bei solchen Anstellungen tendenziell offener als Grossunternehmen.

Die Mehrheit hält an der Pensionierung mit 65 fest. Frühpensionierungen sind verbreiteter als Erwerbstätigkeit über das Referenzalter hinaus. Dabei wäre laut Spieler ein längerer Verbleib für beide Seiten vorteilhaft: Unternehmen könnten Fachkräfte und Wissen halten, Mitarbeitende ihre Erfahrung länger einbringen. Ein Grossteil der befragten Betriebe wäre grundsätzlich bereit, Anstellungen bis 67 zu ermöglichen. Das Potenzial der Älteren sollte gemäss Spieler konsequenter genutzt werden.

Keine starren Altersgrenzen

Damit dies gelinge, brauche es eine individuelle Planung. In vielen Betrieben würden Führungskräfte und Mitarbeitende zu wenig über die Pensionierung und eine mögliche Weiterarbeit sprechen. Mitarbeitende liessen sich durchaus zur Weiterarbeit motivieren, wenn die Rahmenbedingungen stimmten. Je nach Erhebung wären 40 bis 50 Prozent bereit, länger zu arbeiten. Entscheidend sei deshalb das Gespräch über persönliche Wünsche und betriebliche Möglichkeiten. Auch flexible Arbeitszeitmodelle oder reduzierte Pensen könnten den Verbleib erleichtern.

Zudem spielen politische Rahmenbedingungen eine Rolle. Zwei Drittel der befragten Unternehmen wünschen sich steuerliche Erleichterungen für Erwerbstätige im Pensionsalter und einen höheren AHV-Freibetrag, der derzeit 16 800 Franken beträgt. Sogar 70 Prozent befürworten eine flexiblere Altersvorsorge, da das heutige System den Wiedereinstieg nach der Pensionierung erschweren kann.

Spieler plädierte abschliessend dafür, die Pensionierung nicht als starren Automatismus zu behandeln. Als mögliches Modell nannte er die Lebensarbeitszeit, bei der Beschäftigte Arbeitsstunden über längere Zeit ansparen und je nach Alter beim Berufseinstieg früher oder später in Pension gehen. Entscheidend sei, die Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeitender nicht nur theoretisch zu befürworten, sondern sie im Betrieb konkret zu erproben. *(M.G.)*

Anzeige

RN IT UNIT AG

Ihr lokaler ICT-Partner in Zürich

Seit 1990 beraten wir KMU's in ICT-Fragen. Mit unserem Partner Oliver Hunziker sind wir neben Lenzburg und Malters auch in Zürich vertreten.

Wir sind spezialisiert in Kommunikation, Implementierung, Support, Cybersecurity und Schulungen.

Vereinbaren Sie einen Gesprächstermin: 044 244 09 29
Wir freuen uns.

Oliver Hunziker – Brandschenkestrasse 178 - 8002 Zürich
044 244 09 29 - infoZH@rnitunit.ch – www.rnitunit.ch

Bundesrat zu Gast beim KGV-Förderverein

Bundesrat Martin Pfister sprach beim KGV-Förderverein über die sicherheitspolitischen Herausforderungen der Schweiz. Dabei warnte der Verteidigungsminister vor einer dynamischen Bedrohungslage, hybrider Kriegsführung und einer ungenügend ausgerüsteten Armee.

Mark Gasser

Der KGV und der Förderverein für eine starke KMU-Wirtschaft landeten für ihre jüngste Veranstaltung einen Coup. So konnte dank alt Kantonsrat und KGV-Ausschussmitglied Josef Wiederkehr ein politisches Schwergewicht und Parteikollege (Die Mitte) ins Zunfthaus zum Rüden in Zürich eingeladen werden: Bundesrat Martin Pfister, Vorsteher des Verteidigungsdepartements. Fun Fact: Beide hätten vor Jahren im Vorstand der militärischen Zeitschrift der Genieoffiziere, «Bauen und Retten», gewirkt. «Ich fand noch ein Protokoll einer Redaktionssitzung vom April 2003 in unserem Sitzungszimmer. Ich sagte meinen Bauführern: Ihr habt das Privileg, in einem Saal zu sitzen, wo einst ein zukünftiger Bundesrat eine Sitzung hielt.»

«Die letzten anderthalb Jahre waren, als ob ich immer im WK gewesen wäre», zog der Bundesrat im Gespräch mit SRF-Moderatorin Eliane Leiser kurz Bilanz über seine bisherige Amtszeit. «Sehr intensiv, auch sehr spannend – und sehr ganzheitlich.» Es habe viele Schlüsselerlebnisse gegeben. Aber als er andere Länder bereiste wie Finnland, Polen, Schweden, habe er dort gesehen, «wie Sicherheit einen ganz anderen Stellenwert hat in Gesellschaft und Politik».

Er äussere sich gern und viel zur Sicherheitspolitik, fiel Leiser auf. Das war ein Steilpass für Pfister: «Wenn man in so einem Amt sitzt, hat man Zugang zu sehr vielen Informationen. Es ist wichtig, darüber zu sprechen und den demokratischen Prozess der Meinungsbildung in der Sicherheitspolitik zu fördern.»

Trägheit in der Bevölkerung

Auf die Frage, warum die Gefahrenwahrnehmung in der Schweiz nicht so hoch sei wie etwa in baltischen oder nordischen Ländern, meinte Pfister: «Ich bin besorgt, weil ich sehe, mit welcher Dynamik sich die Situation verändert und mit welcher Trägheit wir damit umgehen in der Schweiz.» Es sei eine Herausforderung, gerade die junge Bevölkerung für die Gefahr zu sensibilisieren und den Dialog zu suchen.



Bilder Mark Gasser

«Die Gefahr besteht, dass der Ukraine-Krieg sich ausweiten könnte»: Bundesrat Martin Pfister im Gespräch mit Eliane Leiser im Haus zum Rüden in Zürich.

Mögliche Berührungspunkte mit Formen hybrider Kriegsführung gibt es bereits heute: So nannte Pfister einen Cyberangriff auf eine Softwarefirma, «um uns zu schaden und uns auszuspionieren». Die Schweiz sei aber stabil aufgestellt und habe sicherheitspolitische stabile Nachbarn. «Demokratisch müsste man hingegen grössere Fragezeichen setzen», stellte er die Stabilität westeuropäischer Demokratien im gleichen Atemzug infrage. Diese würden bewusst geschwächt von nicht demokratischen Ländern. Gerade der Iran-Konflikt zeige, wie Drittländer in den Sog der Kriegshandlungen gezogen werden können.

Günstig und einfach könnten heute Drohnen etwa mit Sprengstoff Unternehmen und Länder verunsichern. «Und wenn das im grossen Stil in Europa geschieht, würden sie auch unsere Demokratien destabilisieren.» Der Übergang von einem hybriden zu einem eigentlichen Krieg werde durch die offene Gewaltanwendung definiert – diese Gefahr sieht er für die Schweiz nicht. Die enorme Aufrüstung gerade im Osten sei aber nicht zu unterschätzen. «Russland produziert pro Jahr 1500 bis 1700 neue Panzer, Polen beschafft 1000 Panzer.» Die Zusammenarbeit zwischen westeuropäischen Ländern werde da umso wichtiger. Auch die Schwächung westlicher Waffenlieferanten sei nicht ausgeschlossen. «Die Gefahr besteht, dass der Krieg sich ausweitet.»

Die Schweiz habe eine Armee, die weitgehend mit Material aus den 1960er- bis Ende der 1980er-Jahre beschafft wurde. «Wir haben eine veraltete Armee», stellte Pfister fest. Die Kampfjetflotte sei aus den 1990er-Jahren. Der moderne Krieg sei technologisch hochkomplex, und die Schweiz müsse sich auf die technologischen Herausforderungen vorbereiten. Cybersoldaten, Weltraumsoldaten, Drohnensoldaten – all das wird oder ist schon Bestandteil der Militärausbildung. «Frauen und Männer werden heute gut ausgebildet. Was fehlt, ist das Material.» Die Schweiz müsse sich auch die Drohnentechnologie, bei der sie weltweit führend sei, zunutze machen.

Thomas Süssli, der ehemalige Armeechef, meinte einst, die Armee könne die Schweiz vier Wochen verteidigen. Heute, sagt er, sei sie tatsächlich immer noch gering. So wäre eine Munitionsbeschaffung zwingend, aber aus finanziellen und politischen Gründen nicht möglich.

Reger Austausch mit Bundesrat

Das Publikum wollte viel wissen vom Bundesrat: Die Informationsflut überfordere bei der Meinungsbildung, gerade im Zusammenhang mit dem Ukrainekrieg, meinte etwa ein Zuhörer.

> **«Ich bin besorgt, weil ich sehe, mit welcher Dynamik sich die Situation verändert und mit welcher Trägheit wir damit umgehen in der Schweiz.»**
>
> **Martin Pfister**
> Bundesrat (Die Mitte)

Auch die politisch diskutierte Erhöhung des Dienstalters oder die Wiedereinführung der (mit älteren Soldaten bestückten) Landwehr müsse man ernst nehmen – vorausgesetzt, man könne eine grössere Armee auch ausrüsten, so Pfister. Wichtig sei für die Bestandserhaltung vor allem, dass die Armee als glaubwürdig wehrfähig wahrgenommen werde.

Und dazu brauche es Beschaffungen. Die ersten F-35 sollen 2028 eintreffen. Pfister räumte ein, dass der von seiner Vorgängerin ausgehandelte «Fixpreis» nicht eingehalten werden könne und dies zu einem Vertrauensverlust gegenüber VBS und USA geführt habe. Anders sei es beim Patriot-Abwehrsystem: Hier hätten die USA keine Vertragsverletzung begangen, sondern wegen der Priorisierung von Ukraine und Deutschland Lieferungen zurückgestellt.

Gleichzeitig freue er sich, dass nun 30 modernste kampftaugliche Flugzeuge beschafft würden. Ist die Schweiz mit 30 Jets statt, wie von ihm als Grenze der «Verteidigungsfähigkeit» genannte Zahl von 70, die Schweiz überhaupt verteidigungsfähig? «Nein. Aber wir können luftpolizeiliche Aufgaben wahrnehmen und haben eine minimale Grösse der Verteidigungsfähigkeit», so Pfister. Für 24 Stunden in der Luft wären bei der Luftpolizei 55 bis 70 Flugzeuge nötig – eine langfristige politische Forderung. Vorerst sei er froh, durch die Beschaffung die Luftabwehr sicherzustellen.

Eine Erhöhung der Mehrwertsteuer zur Teilfinanzierung neuer Anschaffungen habe politisch wenig Chancen. Wenn aber die minimal notwendige Summe von 24 Milliarden Franken für neue Systeme nicht beschafft werden könnten, «müssten wir die Armee grundlegend überdenken». Eingerechnet ist bereits eine Teuerung von 9 Milliarden – je länger zugewartet wird, desto teurer wird es.

Trotzdem sei er optimistisch, da er an die Politik glaube und daran, «dass es genügend Menschen gibt in diesem Land, welche die Landesinteressen ins Zentrum setzen, um eine Lösung zu finden».









Von links: Josef Wiederkehr (KGV-Ausschuss), Thomas Hess (KGV-Geschäftsführer), Bundesrat Pfister und Werner Scherrer (KGV-Präsident). Die weiteren Bilder zeigen Sponsoren und Partner, Ausschussmitglieder des KGV und Mitglieder des Fördervereins.



Verteidigungsminister Martin Pfister im Gespräch mit Eliane Leiser.

Von der LED-Lampe zur Energie-Strategie

Die Rüthemann Technics AG in Fällanden liefert hochpräzise Leichtbaulösungen für Luftfahrt, Medizinaltechnik und Bauindustrie und arbeitet gleichzeitig an ihrer Energieeffizienz. Nach dem Eco-Check der Zürcher Kantonalbank hat das Familienunternehmen eine vertiefte PEIK-Energieberatung durchgeführt.

Simone Wyder

In Fällanden fertigt die Rüthemann Technics AG komplexe Blechteile, Prototypen und Baugruppen. Laserschneiden, Abkanten, Fräsen, Schweissen – der Maschinenpark ist modern, die Kundschaft stammt aus anspruchsvollen Branchen wie Luftfahrt, Medizinaltechnik oder Bauindustrie. Die Brüder Thomas und Fabian Rüthemann führen den Betrieb mit 17 Mitarbeitenden.

Effizienzdenken von Anfang an

Ökologische Aspekte spielten im Betrieb schon immer eine wichtige Rolle. Die Gebäudehülle wurde überdurchschnittlich gut gedämmt. Für die Warmwasseraufbereitung kam eine thermische Solaranlage aufs Dach. Im Lauf der Jahre wurde der Maschinenpark erneuert, die Beleuchtung konsequent auf LED umgestellt, Prozesse material- und energiearm ausgelegt. Und doch blieb eine Frage: Wo steht das Unternehmen gesamthaft in Sachen Energieeffizienz?

Eco-Check als Sprungbrett

Der langjährige Kundenbetreuer der Zürcher Kantonalbank empfahl den Eco-Check. Das Angebot von Reffnet.ch exklusiv für ZKB-Firmenkunden liefert kostenlos und schnell einen Überblick über die wichtigsten Umwelt- und Einsparpotenziale.



Die Brüder Fabian und Thomas Rüthemann, Co-Geschäftsführer der Rüthemann Technics AG. Bild Simon Baumann

«Der Eco-Check war ein gutes Sprungbrett», sagt Thomas Rüthemann, Leiter Entwicklung sowie Finanzen & Personal. «Er hat uns bestätigt, was wir intuitiv schon wussten. Zum Beispiel, dass eine Photovoltaikanlage Sinn macht. Spannend waren aber vor allem die Hinweise auf weniger offensichtliche Stellschrauben, etwa bei der Regelung der Radiatoren oder der Luftheizapparate.» Gleichzeitig wurde klar: Für Investitionsentscheide braucht es mehr als qualitative Hinweise. Es braucht Zahlen.

PEIK: Vom Bauchgefühl zum konkreten Fahrplan

Deshalb entschied sich Rüthemann Technics im nächsten Schritt für eine vertiefte PEIK-Energieberatung. PEIK ist das KMU-Energieberatungsprogramm von EnergieSchweiz; die ZKB beteiligt sich an den Beratungskosten.

Das Resultat: ein Bericht mit zwölf konkreten Massnahmen, inklusive Investitionskosten, erwarteten Einsparungen und Amortisationszeiten. «Unsere Energiekosten liegen bei rund 60 000 Franken pro Jahr. Und es wird aufgezeigt, welche Massnahme wie viel Energie und wie viele Franken spart und nach wie vielen Jahren sie sich rechnet.»

Zwei Hebel mit grosser Wirkung

Als wichtigste Massnahme empfiehlt die PEIK-Analyse den Ersatz der Gasheizung durch eine zentrale Luft/Wasser-Wärmepumpe. Das Besondere: Die neue Anlage soll auch die Abwärme der Laserschneidmaschine nutzen, die heute ungenutzt an die Umgebung abgegeben wird. Mit Förderbeiträgen reduziert sich die Investition deutlich. Die Analyse zeigt eine Amortisation in rund sieben bis acht Jahren.

Der zweite grosse Hebel liegt auf dem Dach: Beide Flachdächer eignen sich sehr gut für eine Photovoltaikanlage. Mit einer solchen Anlage könnte Rüthemann Technics einen grossen Teil des eigenen Strombedarfs decken und Überschüsse ins Netz einspeisen. Auch hier liegt die grobe Payback-Zeit bei unter zehn Jahren.

«Die Kombination mit der Wärmepumpe und der Laser-Abwärme hat der Berater schön als Gesamtsystem gedacht. Am Schluss haben wir ein Konzept, mit dem wir einen grossen Teil unseres Energiebedarfs selbst decken können», meint Rüthemann.

Viele kleine Stellschrauben mit kurzer Amortisation

Neben diesen beiden Schlüsselmassnahmen identifizierte die PEIK-Analyse eine Reihe kleinerer Optimierungen etwa bei Druckluft, Heizregelung und Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge der Mitarbeitenden. Überschaubare Investitionen, jährliche Einsparungen im vierstelligen Frankenbereich und Amortisationszeiten zwischen rund drei und zehn Jahren.

Konkrete Hilfe für KMU

Das Beispiel Rüthemann Technics zeigt, wie das Engagement der Zürcher Kantonalbank die KMU unterstützt:

- Niedrige Einstiegshürde: Der Eco-Check ermöglicht einen schnellen Überblick, ohne den Betrieb zu überfordern.
- Klare Entscheidungsgrundlagen: Die PEIK-Beratung übersetzt Energiefragen in verständliche Massnahmen und Zeithorizonte.
- Finanzielle Entlastung: Förderbeiträge und Beteiligung der ZKB an den Beratungskosten helfen, den ersten Schritt zu machen.

Oder wie es Thomas Rüthemann zusammenfasst: «Wir werden nicht alles von heute auf morgen umsetzen. Aber wir wissen jetzt genau, wo wir ansetzen können – und dass jeder Franken in Effizienz und Klimaschutz gut investiert ist.»



Auf dem Dach: Die Sonne als Energiequelle.. Bild Simon Baumann

INFO

Mehr Nachhaltigkeit für Unternehmen

Die ZKB übernimmt für ihre Firmenkundinnen und -kunden die Beratungskosten für einen Eco-Check, der von Reffnet durchgeführt wird. Nach einem persönlichen Gespräch erfolgt eine Bestandesaufnahme im Betrieb. Der Eco-Check beinhaltet Handlungsfelder und Potenziale in den Bereichen Energie, Mobilität, Ressourcen und Management.

Mehr Informationen:
www.zkb.ch/kmu-nachhaltigkeit

PAROLEN KGV DER VOLKSABSTIMMUNG VOM 29. NOVEMBER 2026

Zusatzfinanzierung der AHV durch Erhöhung der Mehrwertsteuer

Die Vorlage will einen Teil der Kosten der vom Stimmvolk beschlossenen 13. AHV-Rente über eine höhere Mehrwertsteuer finanzieren. Der Normalsatz soll von 8,1 auf 8,5 Prozent steigen, der Sondersatz für Beherbergungsleistungen von 3,8 auf 4,0 Prozent. Der reduzierte Satz für Güter des täglichen Bedarfs bleibt bei 2,6 Prozent. Die Erhöhung kann frühestens 2028 in Kraft treten und soll der AHV zusätzliche Einnahmen von rund 1,4 Milliarden Franken pro Jahr bringen. Die 13. AHV-Rente wird erstmals im Dezember 2026 ausbezahlt und verursacht zu Beginn Mehrkosten von über 4 Milliarden Franken pro Jahr.

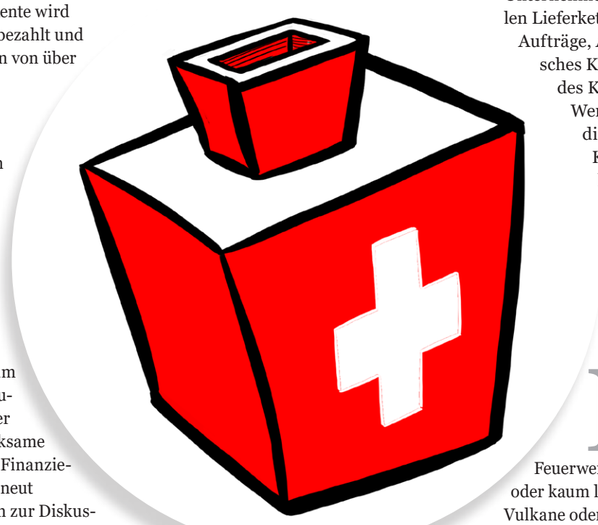
Meinung KGV: Eine höhere Mehrwertsteuer schwächt die Kaufkraft und kann den privaten Konsum dämpfen. Besonders betroffen sind Detailhandel, Gastronomie, persönliche Dienstleistungen und weitere binnenorientierte KMU. Positiv ist, dass zusätzliche Lohnbeiträge im Parlament verhindert werden konnten. Bei der Vorlage handelt es sich jedoch lediglich um eine Teilfinanzierung; die strukturellen Finanzierungsprobleme der AHV bleiben ungelöst. Ohne wirksame Reformen wird deshalb weiterer Finanzierungsbedarf entstehen, womit erneut Steuer- oder Abgabenerhöhungen zur Diskussion stehen könnten. Der KGV lehnt gemäss seinem politischen Programm Steuererhöhungen ab und fordert stattdessen strukturelle Reformen der Altersvorsorge. Bei einer neuen Finanzierungsvorlage dürfen aus Sicht des KGV auch höhere Lohnprozente keine Option sein.

Parole: Nein

Volksinitiative «Ja zu fairen Bundessteuern auch für Ehepaare – Diskriminierung der Ehe endlich abschaffen!»

Die Initiative verlangt, dass Ehepaare bei der direkten Bundessteuer weiterhin gemeinsam besteuert werden, dabei gegenüber anderen Steuerpflichtigen aber nicht benachteiligt werden dürfen. Sie steht damit im Spannungsverhältnis zur im März 2026 angenommenen Individualbesteuerung, die spätestens 2032 eingeführt wird. Auch bei einer Annahme der Initiative bleibt das Gesetz zur Individualbesteuerung zunächst gültig; das Parlament müsste den daraus entstehenden Konflikt lösen. Je nach konkreter Umsetzung der Initiative werden bei der direkten Bundessteuer Mindereinnahmen von rund 700 Millionen bis 1,4 Milliarden Franken pro Jahr geschätzt.

Meinung KGV: Für die KMU-Wirtschaft ist die direkte Betroffenheit eher gering. Zweiverdiener-Ehepaare könnten steuerlich entlastet und ihre Kaufkraft gestärkt werden. Der KGV gewichtet zudem die Erwerbsanreize: Wird die steuerliche Benachteiligung von Zweiverdiener-Ehepaaren reduziert, kann sich für die zweitverdienende Person der Einstieg in den Arbeitsmarkt oder eine Erhöhung des Arbeitspensums stärker lohnen. Da Zweitverdienende in Paarhaushalten häufig Frauen sind, kann dies dazu beitragen, zusätzliches Arbeitskräftepotenzial zu erschliessen. Der KGV hatte diesen Aspekt bereits bei der Individualbesteuerung stark gewichtet und berücksichtigt ihn auch bei der vorliegenden Initiative.



Parole: Ja

Änderung des Kriegsmaterialgesetzes

Die Revision lockert die Regeln für den Export und die Wiederausfuhr von Schweizer Kriegsmaterial. Lieferungen an derzeit 36 definierte Partnerstaaten sollen unter bestimmten Voraussetzungen auch möglich sein, wenn diese in einen bewaffneten Konflikt verwickelt sind. Zudem soll eine Nichtwiederausfuhr-Erklärung nicht mehr in jedem Fall verlangt werden. Der Bundesrat erhält zusätzlichen Handlungsspielraum, wobei Neutralitätsrecht, Menschenrechte und die internationalen Verpflichtungen der Schweiz weiterhin eingehalten werden müssen.

Meinung KGV: Die Betroffenheit für die KMU-Wirtschaft ist mittel. Zahlreiche kleinere Unternehmen sind als Zulieferer im Maschinenbau, in der Metallverarbeitung, Elektronik, Optik und Präzisionstechnik tätig. Die heutigen Regeln können Schweizer Unternehmen den Zugang zu internationalen Lieferketten erschweren und damit Aufträge, Arbeitsplätze und technologisches Know-how gefährden. Aus Sicht des KGV stärkt die Revision den Werkplatz Schweiz und verbessert die Perspektiven spezialisierter KMU, während zentrale sicherheits- und aussenpolitische Vorgaben bestehen bleiben.

Parole: Ja

Volksinitiative «Für eine Einschränkung von Feuerwerk»

Die Initiative will den Verkauf und die Verwendung von lärmerzeugendem Feuerwerk grundsätzlich verbieten. Nicht oder kaum lärmerzeugende Produkte wie Vulkane oder bengalische Feuer wären weiterhin erlaubt. Für Veranstaltungen von überregionaler Bedeutung könnten die Kantone Ausnahmen bewilligen. Die Initiative geht damit über ein reines Verbot von Böllern hinaus und kann auch Raketen oder Batterien mit entsprechenden Knalleffekten erfassen. Kantone und Gemeinden können den Gebrauch von Feuerwerk bereits heute örtlich oder zeitlich einschränken.

Meinung KGV: Für die KMU-Wirtschaft insgesamt ist die Betroffenheit eher klein, für einzelne Betriebe jedoch erheblich. Besonders betroffen sind häufig familiengeführte Kleindetailhändler, für die der Feuerwerksverkauf rund um den 1. August und Silvester einen wichtigen Zusatzverdienst darstellt. Der KGV hält ein schweizweites Verbot deshalb für unverhältnismässig und setzt auf gezielte, lokale Regelungen. Gleichzeitig lehnt er eine zunehmende Verbotskultur im Sinne eines «Nanny State» ab, bei dem der Staat den Bürgerinnen und Bürgern immer stärker vorschreibt, was erlaubt und was verboten ist.

Parole: Nein

Zürcher Wirtschaft Oktober 2026

KMU- und *Gewerbeverband Kanton Zürich*

«Wir sind die Wirtschaft»



Sie halten gerade die «Zürche Wirtschaft», die Mitgliederzeitung des KMU- und Gewerbeverbands Kanton Zürich, in den Händen. Die rund 17 000 Mitglieder des KGV erhalten diese elf Mal im Jahr. Zweimal, im Frühjahr und Herbst, geht sie an rund 65 000 KMU im Kanton. Der KGV setzt sich an allen Fronten für die Anliegen der Gewerbetreibenden ein. Er leitet wichtige Abstimmungskampagnen, unterstützt bei Wahlen gewerbefreundliche Kandidaten und bringt sich in die politische Debatte ein. Dank seinem Netzwerk kann der KGV dort Einfluss für Sie nehmen, wo Ihnen die Türen oft verschlossen bleiben. Gerne nutzen wir die Gelegenheit, Ihnen den KGV näher zu bringen und die Vorteile einer Mitgliedschaft aufzuzeigen.



Patrick Müller
Geschäftsführer Schreinermeisterverband Kanton Zürich SVZ

Kompliment übrigens, ihr macht einen tollen Job bei der Krisenkommunikation. Engagiert, informativ, schnell, praxisorientiert, aktuell.

IMMER BESTENS INFORMIERT

Unsere monatliche Zeitung «Zürcher Wirtschaft»

Die KGV-Mitglieder erhalten elf Mal jährlich die «Zürcher Wirtschaft», das publizistische Flaggschiff des Verbands. Diese setzt aber auf bewährte Schwerpunkte:

- Hintergrundberichte zu Wirtschaft und Politik
- Umfangreicher Ratgeberteil
- News und Aktivitäten aus Gewerbevereinen und KGV
- Kolumnisten mit Stil und eigener Meinung


KGV
Zürcher Wirtschaft
Kleine Zürcher Skigebiete – grosser Ansturm?
Ärger wegen Kirchensteuer

BERUFSMESSE ZÜRICH

Beste Werbung für die Berufslehre



Der KGV ist in der Berufsbildung sehr stark engagiert. Wichtigstes Aushängeschild ist hier die Berufsmesse Zürich, die vom KGV organisiert wird. Diese grösste Schweizer Berufsschau mit zuletzt über 60 000 BesucherInnen ist ein einzigartiges Schaufenster für unser duales Berufssystem und ermöglicht wertvolle Erstkontakte.

POLITISCHES ENGAGEMENT

Der KGV kann Gewerbepolitik mitgestalten

Der KGV setzt sich an allen Fronten für die Anliegen der Gewerbetreibenden im Kanton Zürich ein, und zwar indem er:

- die politische Leitung wichtiger Abstimmungskampagnen übernimmt;
- bei Wahlen gewerbefreundliche Kandidaten unterstützt;
- sich früh in die politische Debatte einbringt, etwa im Rahmen von Vernehmlassungen;
- Volksinitiativen lanciert und Referenden ergreift;
- in kantonalen Gremien vertreten ist und so vom Kern her Einfluss auf wichtige Entscheide nehmen kann;
- mittels seiner Vertreter im Kantonsrat ganz direkt in politische Alltagsgeschäfte eingreift.

KÖPFE HINTER DEM KGV

Ihre beiden wichtigsten Ansprechpartner

Der KGV informiert Sie regelmässig zu kantonalen Themen und Sie haben einen Ansprechpartner bei Problemen und in Krisenzeiten, die auf lokaler Ebene nicht gelöst werden können.



Werner Scherrer
Präsident



Thomas Hess
Geschäftsführer

RECHTSFRAGEN UND FINANZEN

Juristische Erstberatung und finanzielle Anreize

Sie haben ein rechtliches Problem mit einem Mitarbeiter, einem Lieferanten oder einem Kunden, verfügen aber über keinen eigenen Juristen? Kein Problem. Der KGV-Hausjurist führt kostenlos eine Erstberatung durch. Er nimmt eine erste Auslegeordnung Ihres juristischen Problems vor und hilft Ihnen pragmatisch, schnell und unkompliziert. Sollte der Fall anschliessend nicht bereits gelöst sein, profitieren Sie als KGV-Mitglied von günstigen Stundenansätzen.
Als Mitglied des KGV profitieren Sie auch von sehr guten Konditionen bei der Zürcher Ausgleichskasse für Arbeitgeber. Das lohnt sich auch ab einer kleinen Lohnsumme.



Martin von Moos,
Hoteldirektor und Präsident HotellerieSuisse.

Ich hatte mit dem KGV einen sehr engen Austausch während der Coronakrise, und ich schätze die Zusammenarbeit immer noch. Gerade die Hotellerie hat nicht die Nähe zur Politik wie dies der KGV hat.

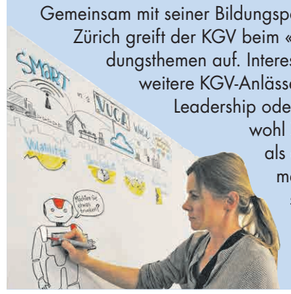
AUF ALLEN STAATLICHEN STUFEN PRÄSENT

Gewerbe hat Verbandsstrukturen auf allen Ebenen

- **Gemeinde:** Inhaber eines KMU können im lokalen Gewerbeverein oder in einem Berufsverband Mitglied werden, hier am Vereinsleben teilnehmen und vom wertvollen Netzwerk profitieren;
- **Bezirk:** Lokale Vereine eines Bezirkes sind dem jeweiligen Bezirksgewerbeverband angeschlossen. Dieser übernimmt eine wichtige Bindegliedsfunktion zum KGV
- **Kanton:** Der KGV vertritt die Interessen kantonaler KMU;
- **Bund:** Der schweiz. Gewerbeverband sgv ist der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft. Er vertritt 250 Verbände mit 300 000 Mitgliedern. Der sgv führt wichtige nationale Abstimmungskampagnen und ist am Puls der Politik in Bern.

NETZWERK UND ANLÄSSE

KGV-Anlässe und Ideen für eigene Events



Gemeinsam mit seiner Bildungspartnerin KV Business School Zürich greift der KGV beim «Unternehmer-Treff» aktuelle Bildungsthemen auf. Interessante ReferentInnen bereichern weitere KGV-Anlässe zu Themen wie Nachfolge, Leadership oder Digitalisierung. Sie haben sowohl Zugang zu spannenden Themen, als auch zum KMU-Netzwerk in Gemeinde und Kanton: Tauschen Sie sich mit anderen GewerblerInnen aus, knüpfen Sie wertvolle Kontate, nutzen Sie Synergien.

MITGLIED WERDEN

Mitglied eines Netzwerks werden

Durch Ihre Mitgliedschaft beim Gewerbeverein und/oder bei Ihrem Berufsverband werden Sie Mitglied in Ihrem Bezirksgewerbeverband, im KGV und im schweiz. Gewerbeverband. Informieren Sie sich direkt bei Ihrem Gewerbeverein oder Ihrem Branchenverband über eine Mitgliedschaft, unsere Kollegen beraten Sie gerne.

Eine Übersicht über alle uns angeschlossenen Verbände finden Sie unter www.kgv.ch/mitglieder. Auch unsere Geschäftsstelle steht für weitere Auskünfte zur Verfügung:

KMU- und Gewerbeverband Kanton Zürich
Ilgenstrasse 22, 8032 Zürich
Telefon: 043 288 33 66
Mail: info@kgv.ch.

forum züri unterland feiert Premiere

Gemeindegrenzen überwinden, Kontakte knüpfen und das regionale Gewerbe stärken: Mit dem forum züri unterland haben die Gewerbevereine Höri und Bülach eine neue Plattform für unternehmerischen Austausch geschaffen.

Was lange eine Idee war, wurde Anfang Oktober Realität. Giuseppe D'Antonio, Präsident des Gewerbevereins Höri, und Igor Lupsic, Präsident von Gewerbe Bülach, haben das forum züri unterland gemeinsam ins Leben gerufen.



Forum züri unterland: Der Flughafen Zürich war Premierenstandort. Bild zvg

Wirtschaftsmotor als Gastgeber

Für die Premiere am 1. Oktober wurde mit dem Flughafen Zürich ein Veranstaltungsort gewählt, der wie kaum ein anderer für die wirtschaftliche Bedeutung und Vernetzung der Region steht. Mit über 27 000 Beschäftigten in über 80 Berufen ist der Flughafen nicht nur ein internationales Drehkreuz, sondern auch ein wichtiger Arbeitgeber und Wirtschaftsmotor im Zürcher Unterland.

Den fachlichen Auftakt gestaltete Caroline Zika, Head Talents & Recruiting/People Business Partner bei der Flughafen Zürich AG. Unter dem Titel «Von der Ausbildung bis zur Pensionierung – Rekrutierung und Mitarbeiterentwicklung als Kernkompetenz bei der Flughafen Zürich AG» gab sie Einblicke in die Herausforderungen und Möglichkeiten der Personalgewinnung und -entwicklung.

Ein Thema, das auch für KMU von grosser Bedeutung ist und wertvolle Denkanstösse für die eigene Unternehmensführung bot.

Im Anschluss erhielten die Teilnehmenden bei einer Flughafen-Rundfahrt Einblicke in einen Betrieb, der täglich von unzähligen Abläufen und dem Zusammenspiel unterschiedlichster Berufsgruppen geprägt ist. Ein engagierter Guide vermittelte Wissenswertes über die Infrastruktur, die Arbeitsplätze und die komplexen Prozesse rund um den Flugbetrieb.

Austausch im Zentrum

Beim Apéro riche rückte schliesslich der eigentliche Gedanke des Forums in den Mittelpunkt: der persönliche Austausch. In ungezwungener Atmosphäre nutzten die Mitglieder die Gelegenheit, neue Kontakte zu knüpfen, bestehende Beziehungen zu pflegen und sich mit Gewerbetreibenden aus anderen Gemeinden auszutauschen.

Die gelungene Premiere bildet den Auftakt für eine stärkere Zusammenarbeit der Gewerbevereine und ihrer Mitglieder im Zürcher Unterland.

Grosser Dank gilt der Flughafen Zürich AG, allen Beteiligten sowie den Gewerbetreibenden, die mit ihrem Interesse und dem persönlichen Austausch zum Gelingen beigetragen haben. *(r.)*

Anzeige



Unsere Treuhandprofis kennen den Weg.

TREUHAND | SUISSE

www.treuhandsuisse-zh.ch
Schweizerischer Treuhänderverband
Sektion Zürich

KMU-MAX: Bäumiges Zeichen

Das Restaurant Obergass, Gewinnerin des Winterthurer Unternehmerpreises KMU-MAX, erhielt kürzlich eine Baumpartnerschaft als symbolhaftes Zeichen.

Am 22. September 2026 erhielt das Restaurant Obergass die Urkunde für ihre Baumpatenschaft. Mit dieser Geste würdigt der KMU-Verband Winterthur und Umgebung die Leistungen der KMU-MAX-Preisträger und setzt gleichzeitig ein Zeichen für die Bedeutung des lokalen Gewerbes für die Stadt und Region Winterthur. Stadträtin Martina Blum übergab die Urkunde vor Ort am Dialogplatz im Beisein von KMU-Verbandspräsidentin Désirée Schiess an Karin und Daniel Hunold.

Die Baumpatenschaften hat der KMU-Verband 2024 anlässlich seines 150-Jahr-Jubiläums ins Leben gerufen. Ziel ist, die Sichtbarkeit der KMU zu stärken und gleichzeitig den Erhalt sowie die Entwicklung eines nachhaltigen Baumbestands in Winterthur zu fördern. Gepflanzt wurden Winterlinden – eine robuste Baumart, die gut mit den veränderten Klimabedingungen umgehen kann. Sie stehen sinnbildlich für Gerechtigkeit, Liebe, Frieden und Heimat sowie für Tapferkeit und Sieg.

Der KMU-MAX wird jedes Jahr an Unternehmen verliehen, die sich durch Herzblut, Exzellenz und Leidenschaft auszeichnen und so einen wichtigen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg und zur Entwicklung der Stadt und Region Winterthur leisten.

Im Anschluss an die Übergabe lud der KMU-Verband zum KMU-Apéro am Sitz der Geschäftsstelle in der Villa Bridler ein. *(ZW)*



Stadträtin Martina Blum (l.) übergibt die Urkunde an die Hunolds. Bild zvg

Die Feuerwerksverbotsinitiative befeuert den Beamtenstaat

Ein schweizweites Feuerwerksverbot ist unverhältnismässig. Lärm ist immer lokal und muss auch in Zukunft lokal beurteilt werden. Wird das Land hingegen ständig mit neuen Verboten aus Bundesbern überzogen, wächst der Beamtenstaat immer weiter. Das tut dem Gewerbe nicht gut. Darum gehört die Feuerwerkinitiative abgelehnt.

Urs Furrer

Die Feuerwerkinitiative will Feuerwerk in der Schweiz grundsätzlich verbieten. Ausnahmebewilligungen können auf Gesuch vom Kanton erteilt werden, aber nur für Anlässe von überregionaler Bedeutung. Laut Botschaft des Bundesrats sind dies Anlässe, die Gäste über die regionalen Grenzen hinaus anziehen. Mit anderen Worten: Schweizweit werden zum Beispiel alle kommunalen 1. August-Feiern mit Feuerwerk für die eigene Bevölkerung verboten. Ausnahmen dürften die Kantone dafür nicht bewilligen. Auch ein Feuerwerk zum 75-Jahre-Jubiläum eines lokalen Bauunternehmens wäre nicht bewilligungsfähig, weil es nicht von «überregionaler Bedeutung» ist.

Neue Verbote, Bewilligungsverfahren, Kontrollen etc.: Die Folgen einer Annahme der Initiative würde vor allem die Bürokratie und den Beamtenstaat befeuern. Kantonale Beamten müssten die strikten Vorgaben aus Bundesbern umsetzen. Und es müssten Grenzwerte festgelegt, gemessen und kontrolliert sowie Verstösse geahndet werden. Das Resultat: Mehr Bürokratie, mehr Staat und ein Stück weniger Freiheit. In jedem Fall wär's ein unverhältnismässiger Eingriff in die Handels- und Gewerbefreiheit.

Die Initiative schiesst mit Kanonen auf Spatzen. Wenn das Schule macht, stellt sich aus Sicht des Gewerbes die Frage: Was kommt als Nächstes? Ein Verbot von Musik in Gartenwirtschaften ohne überregionale Bedeutung? Oder ein Verbot aus Bundesbern, welche es der kleinen Bäckerei im Quartier verbietet, morgens um drei Uhr mit der Arbeit zu beginnen?

Lärm ist immer lokal. Darum muss auch auf lokaler Ebene entschieden werden, wie damit umzugehen ist. Die Initiative entmündigt aber gerade diese lokalen Einheiten, die Gemeinden, wo das Gewerbe typischerweise stark verankert ist.

Zur Einschränkung von Lärm braucht es kein neues nationales Verbot. Und wenn ein Verbot nicht nötig ist, ist es nötig, darauf zu verzichten. Das ist der Grundsatz jeder liberalen Ordnung. Sonst haben wir am Schluss lauter Verbote. Das würde das Gewerbe ersticken. Darum ist diese Initiative aus gewerblicher Sicht abzulehnen.



Urs Furrer ist Direktor des schweizerischen Gewerbeverbandes sgv.

Ja zum Kriegsmaterialgesetz: Für Sicherheit, Knowhow und Arbeitsplätze

Am 29. November stimmen wir über das revidierte Kriegsmaterialgesetz (KMG) ab. Eine Änderung ist dringend notwendig: Für eine starke Industrie sowie die Verteidigungsfähigkeit unseres Landes.

Am 29. November: Ja zum revidierten Kriegsmaterialgesetz (KMG)! Warum ist das so wichtig? Eine starke Verteidigungsindustrie ist entscheidend für unsere Sicherheit und die technologische Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz. Sie trägt dazu bei, dass unsere Armee einsatzfähig bleibt und hochqualifizierte Arbeitsplätze gesichert werden.

Die Branche ist breiter, als ihr Name vermuten lässt: Viele KMU entwickeln Sensorik, Kommunikationstechnik, Software oder Robotik, die auch zivil genutzt wird. Rund 14 300 Vollzeitstellen hingen 2019 direkt oder über Zulieferer an der Rüstungsindustrie. Über 3000 Unternehmen gehören zur Lieferkette. Im Kanton Zürich produzieren 72 Unternehmen Dual-Use-Güter oder Kriegsmaterial. Sie reichen vom innovativen KMU bis zum Grossunternehmen.



Eine Änderung des Kriegsmaterialgesetzes ist dringend nötig. Bild Quelle

Handlungsspielraum schaffen

Doch die Schweiz gilt bei wichtigen Partnern als schwieriger Lieferant. Deutschland, Dänemark und die Niederlande kaufen nicht mehr in der Schweiz ein. Für einen kleinen Binnenmarkt ist das gefährlich: Bleiben Aufträge aus dem Ausland aus, wandern Produktion, Investitionen und Fachkräfte ab.

Die Revision schafft den nötigen Handlungsspielraum: Schweizer Rüstungsgüter können künftig einfacher an Partnerstaaten mit vergleichbaren Exportkontrollen geliefert werden. Der Schutz der Menschenrechte und der Zivilbevölkerung bleibt gewährleistet. Gleichzeitig erhält der Bundesrat ein Vetorecht, um Exporte aus neutralitätspolitischen Gründen zu verhindern.

Gegner warnen vor einer Weitergabe von Kriegsmaterial an Russland und andere Autokratien. Das trifft jedoch nicht zu: Der Bundesrat darf keine Exportbewilligung erteilen, wenn die Gefahr einer unerwünschten Weitergabe besteht.

Wer eine einsatzfähige Armee will, braucht eine Industrie, die Systeme warten und weiterentwickeln kann. Deshalb am 29. November: **Ja zum KMG.** *(r.)*

Muss man das aufbewahren?

So ungefähr wissen alle Bescheid: Irgendwie muss man Dokumente zehn Jahre lang aufbewahren. Aber ob das nun für alles gilt? Oder nur für gewisse? Da wird die Sache schon unscharf. Wir bringen Ordnung in die Frage, was weg darf und was ins Archiv muss.

Lukas Herzog



Stock.adobe.com/Rodrigo

Die Aufbewahrung in elektronischer Form ist zulässig. Die Daten müssen aber zehn Jahre lang lesbar bleiben und vor Veränderungen geschützt sein.

Das wichtigste Regelwerk, wenn es um die Aufbewahrung von Dokumenten geht, ist das Rechnungslegungsrecht. Die Liste der Dokumente, für die eine Aufbewahrungspflicht von zehn Jahren gilt, deckt alles ab, was finanziell wesentlich ist: Geschäftsbücher, Geschäftsberichte, Revisionsberichte und Buchungsbelege. Zu beachten ist, dass diese Frist nicht mit dem Datum des Dokuments zu laufen beginnt, sondern mit dem Ende des betreffenden Geschäftsjahres. Unabhängig davon, ob wir von einer Einzelfirma mit einfacher Buchhaltung oder von einer grösseren Firma mit ordentlicher Jahresrechnung sprechen, sind zwei Grundsätze entscheidend: Jede Buchung muss auf zehn Jahre hinaus nachvollziehbar und nachprüfbar sein und die Geschäftsfälle und Sachverhalte müssen vollständig, wahrheitsgetreu und systematisch dargestellt werden.

Was gilt als Buchungsbeleg?

Aus dem Anspruch der Vollständigkeit ergeben sich Anforderungen an den Informationsgehalt eines Buchungsbelegs. Dazu gehören in der Regel Datum, Vertragspartner, Grund, Betrag, Mehrwertsteuer und Kontierung. Und die Nachprüfbarkeit setzt voraus, dass die Prüfspur jederzeit gewährleistet ist. Es muss also möglich sein, einen Geschäftsvorfall zu verfolgen: vom Einzelbeleg über die Einnahmen- und Ausgabenrechnung bis hin zur Mehrwertsteuerabrechnung. In der Regel werden diese Anforderungen durch den Buchungsbeleg erfüllt. Die Rechnung für den Kauf einer Maschine (Kreditor) oder für die Warenlieferung an einen Kunden (Debitor) enthält in der Regel alle wesentlichen Informationen im Sinne der ordnungsgemässen Buchführung. Wenn dies der Fall ist, muss Korrespondenz, die genau den gleichen Informationsgehalt aufweist, nicht auch noch aufbewahrt werden.

Korrespondenz entsorgen

Für Geschäftskorrespondenz – das kann ein Brief, eine Offerte oder ein E-Mail sein – sieht das Gesetz heute keine generelle Aufbewahrungspflicht mehr vor. Eine selektive Aufbewahrung unter zwei Blickwinkeln ist dennoch wichtig. Erstens kann Geschäftskorrespondenz wichtige Informationen zu einem Geschäftsvorfall enthalten, die im Buchungsbeleg nur unzureichend festgehalten sind, etwa wenn eine Vermittlungsprovision separat mit einer E-Mail avisiert wird oder wenn anderweitige Komplikationen vorliegen, die aus den Buchungsbelegen nicht eindeutig oder vollständig hervorgehen. Damit sind wir beim zweiten Aspekt, der bei der selektiven Aufbewahrung von Geschäftskorrespondenz zu berücksichtigen ist: Unterlagen, die später nötigenfalls als Beweismittel in einem Rechtsstreit dienen könnten. Das kann zum Beispiel ein E-Mail sein, mit dem im Verlauf eines Projekts Liefertermine verschoben werden, die zuvor vertraglich vereinbart wurden. Sollte im Zusammenhang mit diesem Projekt später ein Rechtsstreit entstehen – verknüpft mit Schadenersatzforderungen wegen verspäteter Ablieferung – dann muss man für die Beweisführung auf solche Geschäftskorrespondenz zurückgreifen können. Anspruchsvoll ist unter diesem Aspekt, dass auch E-Mails oder vorübergehende Mitteilungen auf der Website oder der Facebook-Seite eines Unternehmens Beweismittel in einem allfälligen Rechtsstreit darstellen können – ja im Zweifelsfall sogar SMS.

Papier oder Datenträger?

Das Gesetz erlaubt die Aufbewahrung von Dokumenten in rein elektronischer Form. Dabei müssen die Daten während der gesamten Aufbewahrungsfrist lesbar, verfügbar und vor unbemerkten Veränderungen geschützt bleiben. Bei veränderbaren Speichermedien muss sich nachweisen lassen, wann Dokumente gespeichert und ob sie später verändert wurden. Dafür braucht es geeignete technische und organisatorische Verfahren sowie eine nachvollziehbare Dokumentation. Auch die Datenintegrität und die Lesbarkeit sind regelmässig zu überprüfen. Zudem sind die Datenschutzbestimmungen einzuhalten. Dokumente mit persönlichen Daten, beispielsweise Personaldossiers oder Lohnunterlagen, dürfen für Unberechtigte nicht einsehbar sein. Die Unterlagen müssen jederzeit innerhalb einer angemessenen Frist wieder lesbar gemacht werden können. Unternehmen, die für ihr Rechnungswesen eine Cloud-Lösung nutzen, sollten deshalb sicherstellen, dass die gesetzlichen Anforderungen an Nachvollziehbarkeit, Unveränderbarkeit, Integrität und langfristige Verfügbarkeit erfüllt sind.



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

Anzeige

Nachfolge sichern
mit kompetenter Unterstützung und Verstärkung
Business Consulting | Interim Management | Executive Search | Business Services
aviando
aviando.ch

Einschränkung der Kündigungsfreiheit

Sind Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall an der Arbeit verhindert, so verursacht dies nicht nur eine Lücke am Arbeitsplatz, sondern löst auch eine Kündigungssperrfrist aus und stellt den Arbeitgeber oft vor anspruchsvolle Herausforderungen, wenn es um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses geht.

Sperrfristen stehen der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber als zeitliche Schranke entgegen. Eine durch den Arbeitgeber während einer laufenden Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig und entfaltet keinerlei Wirkung. Erfolgt die Kündigung hingegen noch vor dem Beginn einer Sperrfrist, wird die Kündigungsfrist während der Sperrfrist unterbrochen. Da es sich um zwingendes Recht handelt, können die Sperrfristen weder vertraglich verkürzt, noch wegbedungen werden. Zu beachten sind sie nur vom Arbeitgeber, nicht hingegen bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer.

Das Obligationenrecht sieht in Art. 336c für verschiedene Sachverhalte solche Kündigungssperrfristen vor, so insbesondere bei Militärdienst, während einer Schwangerschaft oder bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen einer Krankheit oder eines Unfalls.



Bild stock.adobe.com/Andreas Wolf

Mitarbeitern während einer Sperrfrist die Kündigung auszusprechen, ist nichtig. Sperrfristen werden aus ganz unterschiedlichen Gründen ausgelöst.

Krankheit und Unfall

Für jeden auslösenden Sachverhalt beginnt grundsätzlich eine neue, eigenständige Sperrfrist zu laufen, selbst wenn diese in eine bereits laufende Sperrfrist fällt. Folglich beginnt auch mit jeder auf unterschiedlicher Ursache beruhenden krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsverhinderung eine neue Sperrfrist. Ist hingegen die erneute Arbeitsverhinderung eine Folgeerscheinung oder ein Rückfall der ersten gesundheitlichen Beeinträchtigung, wird keine neue Sperrfrist ausgelöst. Jedoch kann eine noch nicht abgelaufene Sperrfrist der ersten gesundheitlichen Beeinträchtigung in Anspruch genommen werden.

Sodann sind die Sperrfristen bei Krankheit und Unfall je nach Dienstjahr zeitlich begrenzt, so auf 30 Tage im ersten, 90 Tage ab dem zweiten und 180 Tage ab dem sechsten Dienstjahr. Die Sperrfrist hält so lange an, wie die Arbeitsverhinderung andauert, oder bis zum Ablauf der vorgenannten Anzahl Tage. Danach kann dem Arbeitnehmer gekündigt werden.

Keine Sperrfrist wird ausgelöst, wenn es sich um eine bloss arbeitsplatzbezogene Arbeitsverhinderung handelt. Eine solche liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer nur in Bezug auf seine konkrete Stelle im Betrieb arbeitsunfähig ist (häufig ausgelöst durch Stress oder Konflikte am Arbeitsplatz), privat und in einem anderen beruflichen Umfeld aber voll handlungs- und einsatzfähig bleibt. Arbeitgeber tun gut daran, diese Frage allenfalls durch einen Vertrauensarzt klären zu lassen.

Ist eine Kündigung bereits ausgesprochen worden, wird die Kündigungsfrist wie schon erwähnt während der Sperrfrist unterbrochen. Massgebend für das Auslösen einer Sperrfrist im Falle einer bereits ausgesprochenen Kündigung ist die sogenannte Rückrechnung. Das heisst, dass nach dieser Methode die massgebliche Kündigungsfrist, während welcher eine Sperrfrist ausgelöst werden kann, stets durch Rückrechnung vom hypothetischen Endtermin aus zu ermitteln ist. Wurde ein Arbeitsverhältnis am 15. Juni unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist von 2 Monaten auf Ende August gekündigt, können Sperrfristen in den Monaten Juli und August ausgelöst werden. Fällt der Arbeitnehmer nach der Kündigung lediglich im Juni für einige wenige Tage krankheitsbedingt aus, löst dies keine Sperrfrist aus. Läuft die Kündigungsfrist nach Ablauf der Sperrfrist unter dem Monat ab, verlängert sich das Arbeitsverhältnis noch bis zum folgenden Monatsende. Auch während dieser letzten Periode kann keine Sperrfrist mehr ausgelöst werden. Nachfolgendes Beispiel soll diese Regeln veranschaulichen.



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

Sachverhalt

Dem im Februar angestellten Arbeitnehmer wurde vom Arbeitgeber im Juli des gleichen Jahres mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Kalendermonats, d.h. auf Ende August, gekündigt. Vom 17. August bis zum 30. September war der Arbeitnehmer gemäss den eingereichten Arztzeugnissen wegen Krankheit arbeitsunfähig. Am 13. September erlitt der Arbeitnehmer zudem einen Unfall und war gemäss dem eingereichten Spitalzeugnis bis zum 18. September wegen dieses Unfalls hospitalisiert und damit arbeitsunfähig.

Beurteilung

Massgebend für das Auslösen von Sperrfristen war vorliegend der Monat August. Dieser beinhaltet 31 Kalendertage. Bis zur krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ab dem 17. August waren damit 16 von 31 Kündigungstagen konsumiert. Da der Mitarbeiter im ersten Dienstjahr stand, lief eine Sperrfrist von längstens 30 Tagen; sie lief damit am 15. September ab, wodurch die Kündigungsfrist eigentlich hätte weiterlaufen können. Allerdings wurde bereits am 13. September wegen des Unfalls eine neue Sperrfrist bis zum 18. September ausgelöst. Die unfallbedingt ausgelöste Sperrfrist wurde vom 13. bis zum 15. September durch die bereits wegen Krankheit laufende Sperrfrist konsumiert, nicht hingegen die weiteren 3 Tage vom 16. bis zum 18. September. Die Kündigungsfrist lief damit ab dem 19. September weiter, und da noch 15 Kündigungstage zu konsumieren waren, lief die Kündigungsfrist am 3. Oktober ab. Da der Kündigungsendtermin in aller Regel – so auch in unserem Fall – auf das Ende eines Kalendermonats fällt, verlängerte sich das Arbeitsverhältnis noch bis Ende Oktober. In dieser letzten Periode (4. bis 31. Oktober) konnte jedoch keine neue Sperrfrist mehr ausgelöst werden.

Fazit

Dieser Fall zeigt exemplarisch, dass aus unterschiedlichen Gründen – vorliegend Krankheit und Unfall – Sperrfristen ausgelöst werden und sich teilweise auch überschneiden können.

Altersrente mit Kapitalschutz

Eine lebenslängliche Rente bietet zwar Sicherheit, dennoch bleibt oft die Sorge, dass ein grosser Teil des Alterskapitals nicht mehr den Angehörigen zugutekommt. Genau hier setzt die neue Lösung der Asga an: die Altersrente mit Kapitalschutz.

Wer sich bei der Pensionierung bei der Asga für die Rente entscheidet, erhält diese nicht nur lebenslänglich, sondern profitiert neu auch von einer verbesserten Absicherung der Angehörigen. Bei der Asga kommen alle Neurentner:innen und Rentenbezüger:innen seit dem 1. Januar 2026 und der letzten 5 Jahre in den Genuss des Kapitalschutzes. Und das Beste: Die Asga bietet diesen zusätzlichen Schutz kostenlos an – zudem gilt er automatisch für alle Anspruchsberechtigten.

Wenn eine Person kurz nach der Pensionierung verstirbt, sind ihre Hinterlassenen zusätzlich abgesichert. Verstirbt ein/e Rentenbezüger/-in innerhalb von 5 Jahren nach der Pensionierung oder nach dem letzten Teilpensionierungsschritt, wird ein Kapital ausbezahlt. Dieses Kapital entspricht maximal 5 Jahresrenten (ohne Teuerungszulagen und Überschussbeteiligungen). Davon wird die Rente abgezogen, die bis zum Todeszeitpunkt bereits ausbezahlt wurde. Der verbleibende Betrag geht an die berechtigten Hinterlassenen oder Begünstigten und wird zusätzlich zu einer möglichen Partnerrente ausgerichtet.


Gewissheit, dass die Altersrente mit Kapitalschutz auch die Angehörigen absichert.

Bei Teilpensionierungen wird für jeden Schritt eine neue Berechnung gemacht. Dabei werden die Altersrenten und deren 5-Jahresschutz für jeden Teilpensionierungsschritt einzeln berechnet.

1962 vom Gewerbe für das Gewerbe geschaffen, bietet die Asga als unabhängige Genossenschaft KMU und Selbständigerwerbenden sichere Vorsorgelösungen, tiefe Kosten und eine überdurchschnittliche Verzinsung – alles zum Vorteil unserer Versicherten. Jeder Franken bleibt im System und kommt somit allen Versicherten zugute.

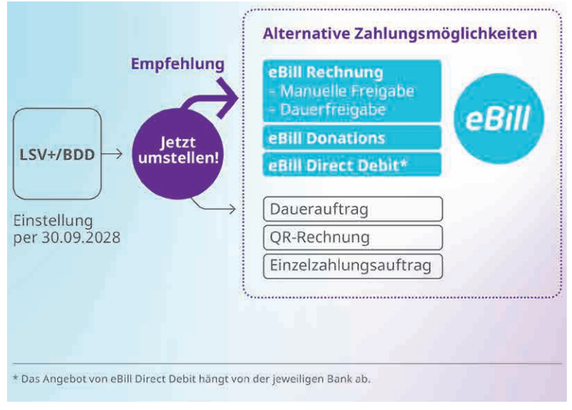
Erfahren Sie mehr über die Asga und die Altersrente mit Kapitalschutz unter
www.asga.ch/rente-mit-kapitalschutz

Anzeige

Einstellung Lastschriftverfahren 2028

Die bestehenden Lastschriftverfahren LSV+/BDD werden per 30. September 2028 eingestellt. Rechnungssteller müssen frühzeitig entscheiden, welches Format sie künftig für die Rechnungsstellung nutzen möchten, und entsprechende Abstimmungen mit ihrem Finanzinstitut und Softwarepartner initiieren.

SIX hat in Abstimmung mit den Gremien des Finanzplatzes Schweiz entschieden, die bestehenden Lastschriftverfahren LSV+/BDD per 30. September 2028 einzustellen. LSV+/BDD-Einzüge sind daher nur noch bis zu diesem Datum möglich. Dies betrifft alle Marktteilnehmer, die in der Schweiz an LSV+/BDD teilnehmen.



Andere Zahlungsmöglichkeiten

Für die Zeit nach der Einstellung von LSV+/BDD stehen etablierte Formate zur Verfügung wie beispielsweise eBill, die QR-Rechnung, der Dauerauftrag oder der Einzelzahlungsauftrag. Insbesondere die digitalen Alternativen bieten sowohl für Rechnungssteller als auch für deren Kunden klare Mehrwerte gegenüber LSV+/BDD, wie z. B. einfachere Aufschalt- und Verwaltungsprozesse sowie eine höhere Transparenz hinsichtlich erfolgreicher oder abgelehnter Freigabe bzw. Zahlungsausführung. Analoge Kunden, die weder eBill noch Onlinebanking nutzen, können Forderungen beispielsweise mittels einer QR-Rechnung erhalten.

Handlungsbedarf

Rechnungsstellern wird empfohlen, frühzeitig zu entscheiden, welches Format sie künftig für die Rechnungsstellung nutzen wollen, und entsprechende Abstimmungen mit ihrem Finanzinstitut und Softwarepartner einzuleiten. Damit stellen sie einen reibungslosen Übergang zu alternativen Zahlungsformaten sicher. Für weitere Informationen wenden sich Rechnungssteller an ihr Finanzinstitut und ihren Softwarepartner.

Hier mehr zum Thema
Weiterführende Infos zur Einstellung der Lastschriftverfahren LSV+/BDD:

Anzeige

Wir wünschen
dem KGV einen
erfolgreichen
Gewerbekongress.

zkb.ch
Zürcher Kantonalbank

Priorisieren im KMU-Alltag: Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden

Die Vielzahl und Vielfalt von Aufgaben im Alltag von kleinen und mittelgrossen Unternehmen (KMU) machen eine Priorisierung für Unternehmer:innen unverzichtbar. Welche Tätigkeiten müssen sie selbst erledigen, und welche lassen sich delegieren? Antworten dazu liefert unser Leitfaden zur Selbstführung.



Dr. Alexander Fust
alexander.fust@unisg.ch
Leiter Transfer und Fördergefässe, KMU-Institut der Universität SG



Christoph Brunner
Partner OBT AG



Bild stock.adobe.com

Gute Selbstführung schafft Freiräume für die strategische Weiterentwicklung des Unternehmens.

Die Vielzahl und Vielfalt von Aufgaben im Alltag von kleinen und mittelgrossen Unternehmen (KMU) machen eine Priorisierung für Unternehmer:innen unverzichtbar. Welche Tätigkeiten müssen sie selbst erledigen, und welche lassen sich delegieren? Antworten dazu liefert unser Leitfaden zur Selbstführung.

Der Alltag von Unternehmer:innen ist vielseitig und zugleich anspruchsvoll: Mitarbeitende führen, mit Anspruchsgruppen verhandeln, die strategische und finanzielle Entwicklung sichern, den Vertrieb vorantreiben. Und täglich stehen viele weitere Aufgaben an. In KMU kommt oft hinzu, dass Geschäftsführer:innen gleichzeitig Inhaber:innen sind und verschiedene Rollen vereinen. Genau diese Vielfalt zeigt die Relevanz der Priorisierung auf.

Priorisierung der Pendenzen

Die Priorisierung der Pendenzen ist nicht nur eine wichtige, sondern auch eine schwierige Aufgabe. Ein praktischer Ansatz dazu ist die ABC-Analyse: A-Aufgaben sind unverzichtbar, B-Aufgaben wichtig, C-Aufgaben weniger relevant. Kennen Sie Ihre ABC-Aufgaben? Wie viel Ihrer Zeit investieren Sie in A-, B- und C-Aufgaben?

Feste Zeitfenster für Strategisches

In vielen KMU lässt sich zudem beobachten, dass dringende Aufgaben oft die langfristig wichtigen verdrängen und der operative Alltag so viel Raum einnimmt, dass strategische Überlegungen für die Zukunft zu kurz kommen. Daher lohnt es sich, im Kalender feste Zeitfenster für diese strategisch bedeutsamen Tätigkeiten zu reservieren.

Geht es um die Wichtigkeit der Aufgaben, möchten viele Geschäftsführer:innen wachsender Unternehmen vermehrt am statt im Unternehmen arbeiten. Im Zentrum stehen dabei die zukünftige Unternehmensentwicklung und die Überlegung, die richtigen Dinge zu tun.

Wertvolle Not-to-do-Listen

Wer seine Kernaufgaben kennt, kann leichter Nein sagen und die Not-to-do-Liste füllen. Aufgaben können delegiert werden, sofern sie relevant für das Unternehmen sind und interne Kapazitäten vorhanden sind. Mitarbeitende übernehmen dadurch Verantwortung, entwickeln sich weiter und fühlen sich wertgeschätzt.

Eine weitere Hilfestellung bieten die Erkenntnisse des Monkey Management (basierend auf dem gleichnamigen Buch von Jan Roy Edlund): Mitarbeitende kommen ins Büro und möchten ihre Problemstellungen («Klammeraffen» auf ihren Schultern) loswerden. Die Gefahr besteht, dass diese Aufgaben auf Ihre Schultern springen. Fragen Sie daher Ihre Mitarbeitenden nach Lösungsvorschlägen. Neben der Zeitersparnis für Sie erhöht dies auch die Wertschätzung gegenüber Ihren Mitarbeitenden, da deren Meinung ernst genommen wird.

Mehr zu allen Aspekten der Selbstführung
Gratis Leitfaden für KMU herunterladen:
obt.ch/de/kooperation

Anzeige



KOLUMNE
LUDWIG HASLER

Plus 5%. Als Ersatzgöttin ist Gesundheit halt nie teuer genug.



Philosoph, Physiker, Autor
lhasler@duebinet.ch

Prämienschock. 2027 erneut plus fünf Prozent. Verdoppelung innert zwölf Jahren. Dabei herrscht Notstand in der Pflege, bei Ärztinnen, in der Spitalkasse. Einzig Patienten sind üppig da. Rennen Arztpraxen ein.
Weil wir nicht schlafen können. Weil diffuse Kopfschmerzen uns irritieren. Wir denken an Hirntumor, fürchten, wir könnten am Ende noch sterben. Dann lieber drei, vier Ärzte aufsuchen, schliesslich gibt es ja die «freie Arztwahl».
Das strapaziert die Kosten – und die Gesundheit. Wir stecken im «Gesundheitsparadox» (Arthur Barsky): «Wir leben stets gesünder – und fühlen uns immer kränker.» Wir achten darauf, clean zu leben, und merken: Praktisch nie sind wir total gesund. Es bedarf wenig, sich krank zu fühlen; ein Kratzen im Hals, ein Stechen im Kreuz, ein Pochen im Kopf, das regt sich schnell, wenn der Schlaf knapp, das Leben fordernd, der Chef nervig ist. Aber ist das krank?
Dazu kommt: Medizin macht vorwärts. Nicht dass der «Sieg über Krebs» naht. Die Schatten, die das Menschenleben wirft, werden wir nie überspringen. Doch ein Onkologe erzählt mir, vor Jahren habe er sich zuständig für «Krebsmedizin» gefühlt, heute sei er froh, es noch beim Lungenkrebs zu sein. Auf seiner onkologischen Abteilung beschäftigt er inzwischen fünf Kollegen mit Spezialistenstatus. Sie behandeln stets mehr Karzinome stets besser. Kurz und vergnügt: Heute sterben mehr Menschen mit Krebs als an ihm.
Kostet halt. Zumal wir auch länger leben. Siehe David Sinclair («Das Ende des Alterns»): Leute, die 150 werden, leben bereits unter uns. Auch nicht gratis. Schon weil wir für 150 Jahre etwas klapprig konstruiert sind. Bis unsere Hüftgelenke merken, dass sie ein paar Jahrzehnte länger halten sollten, dauert es wohl noch Millionen Jahre. Bis dahin boomt zwangsläufig die Reparaturmedizin.
Können wir uns dies alles leisten? Das Dilemma ist neu: Medizin offeriert Therapien (Gentherapie, Crispr-Therapie) – und wir können sie nicht bezahlen. Die sind so sündhaft teuer, dass sie nur für Milliardäre taugen. Womit der helvetisch beliebten Mogellösung – staatlich verbilligte Prämien – die Luft ausgeht.
Delikat wird es sowieso. Medizin ist kein Gut wie andere. Sie ziert die Verheissung der Moderne: dass unser Leben stets besser wird. Dass wir keine Götter brauchen, um erlöst zu werden. Früher linderte Medizin Krankheiten, so gut es halt ging. Heute ist sie für Miseren aller Art zuständig. Für irdische Strapazen entschädigte einst die Aussicht auf Himmelsfreuden. Heute soll Medizin es richten. Medizin als Religionsersatz. Von ihr erwarten wir: Therapie von Krankheiten. Reparaturservice bis zum Ende. Salbung von Verbitterungsgefühlen. Korrektur unpassender Körperlichkeit. Optimierung der Lebenslust. Kurz: Erlösung von allen Übeln. Medizin als Restgöttin der Zeit.
Können wir uns das leisten? Seit wann fragt man Religionen nach Kosten? Der Meisterstreich wäre: Freundschaft mit der Endlichkeit! Schmeckt aber nicht richtig modern, oder?

Anzeige



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.

Feuer frei für Verbote!

DER WADENBEISSER



Die Schweiz hat ein neues Problem. Nicht etwa Bürokratie, Kosten oder Fachkräftemangel. Nein, es knallt zuweilen am 1. August und an Silvester. Und weil sich daran einige stören, soll gleich ein landesweites Feuerwerksverbot her. Verbieten ist eben einfacher als Aushalten.

Bemerkenswert ist, dass der Widerstand gerade aus Kreisen der Hundebesitzer kommt. Verständlich, schliesslich erschrecken manche Vierbeiner beim Knallen. Seltsam ist nur die unterschiedliche Lärmtoleranz. Wenn Bello morgens um vier Uhr die Nachbarschaft zusammenbellt oder nachts jeden Passanten kommentiert, gehört das offenbar zur natürlichen Geräuschkulisse. Würde hingegen ein Töfffahrer seinen Motor im Quartier zur gleichen Stunde regelmässig während Minuten aufheulen lassen, stünde bald die Polizei vor der Tür. Der Unterschied? Der eine Lärm hat vier Beine und einen treuherzigen Blick.

Nun soll niemandem sein Hund verboten werden. Aber etwas gegenseitige Toleranz wäre angebracht. Denn die Verbotskultur ist ein gefrässiges Tier. Hat sie erst einmal Blut geleckt, findet sie immer neue Opfer. Vielleicht trifft es eines Tages ausgerechnet jene Hündeler, die heute besonders laut nach Verboten rufen. Ein Hundeverbot im Wald, zum Schutz der Wildtiere? Klingt doch wunderbar vernünftig! Und schon darf Bello nur noch auf dem Trottoir Gassi gehen. Wer heute begeistert anderen die Freude verbietet, sollte sich nicht wundern, wenn morgen jemand seinem Vierbeiner die Leine der Bürokratie anlegt.

Die Möglichkeiten sind grenzenlos. Kinderlachen im Garten? Lärmbelästigung. Laubbläser? Weg damit. Kirchen- und Kuhglocken? Eine Zumutung. Fasnachtsmusik? Körperverletzung am Gehörgang. Und das nächste Dorffest braucht eine Bewilligung aus Bundesbern, sofern es überhaupt noch stattfinden darf.

Besonders grotesk ist, dass künftig selbst das Feuerwerk einer kommunalen Bundesfeier verboten wäre, sofern diese keine überregionale Bedeutung hat. Ein lokales Firmenjubiläum? Ebenfalls Fehlanzeige. Die Rakete müsste zuerst ihre nationale Bedeutung nachweisen, bevor sie abheben darf. Immerhin entstehen neue Arbeitsplätze: in Bewilligungsbüros und Kontrollstellen.

Es gibt gute Gründe, Feuerwerk zeitlich und örtlich einzuschränken. Rücksichtnahme ist keine Schwäche. Aber zwischen vernünftigen Regeln und einem landesweiten Verbot liegt ein gewaltiger Unterschied.

Letztlich prallen zwei Lebenshaltungen aufeinander: die Genusskultur, die auch mal ein bisschen Lärm, Rauch und Lebensfreude zulässt, und die Verbotskultur, die jedes Ärgernis am liebsten gesetzlich beseitigt. Wer jede Unannehmlichkeit verbieten will, wird irgendwann feststellen, dass auch die eigene Freiheit darunterfällt.

Darum: Lassen wir es gelegentlich krachen. Sonst ist am Ende nicht nur das Feuerwerk verschwunden, sondern auch die Freiheit.

Anzeige



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 Birkenmeier, Gerold Brütsch-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

GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU
schädeli gartenbau ag
Gartenpflege, Gartenbau
8046 Zürich, Kügeliloostrasse 39
Telefon 044 371 41 30
gartenbau@schaedeli.ch
www.schaedeli.ch

HAUSWARTUNGEN
sf home + garden ag
Facility Service, Hauswartungen
8050 Zürich, Kügeliloostrasse 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

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

PENSIONSKASSEN
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 + Flachdachsanierung
www.staudacher-soehne.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

COACHING
Leadership in KMU:
Ich stärke Führungspersonen – klar, wertschätzend und lösungsorientiert mit einer Mischform aus Beratung, Sparring und Coaching. www.feri-mit-wirkung.ch

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

Inserateverkauf
Mediadaten 2026: www.kgv.ch/etc/zuercher-wirtschaft/
DAPA MEDIA
DaPa Media Vermarktungs GmbH
Luzernerstrasse 22
5620 Bremgarten
Tel. +41 56 648 86 99
zw@dapamarkt.ch, www.dapamarkt.ch

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. Umschlagsseite
Text–Platzierung: +20%
Beraterkommission: 10%
Mengenrabatte:
3-mal 5% 11-mal 15%
6-mal 10% BK 10%

November 2026: **Personalvermittlung, Human Resources**

Zürcher Wirtschaft

Highlights der nächsten Ausgabe:

Sie lassen Kinderherzen höher schlagen und bieten viel Kompetenz, spüren aber den Druck durch Onlineversand und Billiganbieter: Spielwarengeschäfte.

Die Parkkartenverordnung wurde in Zürich gutgeheissen. Jetzt ist sie blockiert durch Rekurse. Was bedeutet das fürs Gewerbe? Wir fragen den neuen GVZ-Präsidenten.

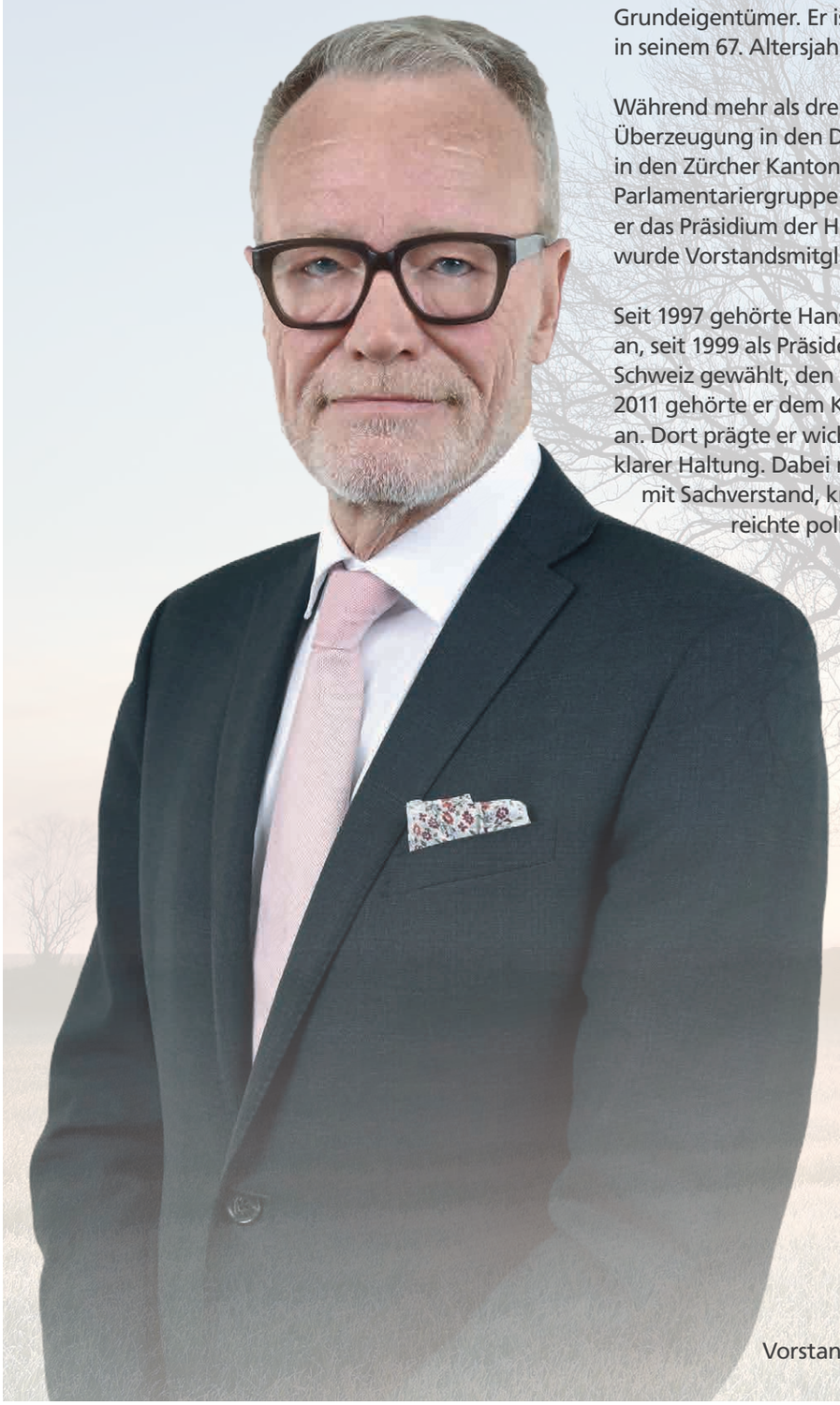
Erwerbstätig im Pensionsalter: Was bedeutet das aus treuhänderischer Sicht und welche Modelle machen für Arbeitgeber und -nehmer Sinn?

Redaktionsschluss:
5. November 2026

Anzeigenschluss:
6. November 2026

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

Im Gedenken an Hans Egloff



Traurig und tief betroffen nehmen wir Abschied von Hans Egloff. Mit ihm verliert der Hauseigentümerverband eine prägende Persönlichkeit, einen erfahrenen Politiker und Rechtsanwalt sowie einen Vorkämpfer für die Anliegen der Wohn- und Grundeigentümer. Er ist unerwartet am 5. Oktober 2026 in seinem 67. Altersjahr verstorben.

Während mehr als drei Jahrzehnten stellte er sein Wissen und seine Überzeugung in den Dienst des Privateigentums. Nach seiner Wahl in den Zürcher Kantonsrat 1995 wurde er Vorstandsmitglied der Parlamentariergruppe «Wohn- und Grundeigentum». 1996 übernahm er das Präsidium der HEV-Sektion Birmensdorf-Uitikon-Aesch und wurde Vorstandsmitglied des HEV-Regionalverbands Limmattal.

Seit 1997 gehörte Hans Egloff dem Vorstand des HEV Kanton Zürich an, seit 1999 als Präsident. 2004 wurde er in den Vorstand des HEV Schweiz gewählt, den er von 2012 bis 2024 präsidierte. Von 1995 bis 2011 gehörte er dem Kantonsrat, von 2011 bis 2019 dem Nationalrat an. Dort prägte er wichtige Geschäfte mit grosser Sachkenntnis und klarer Haltung. Dabei mied er die laute Polemik, politisierte ruhig und mit Sachverstand, knüpfte wichtige Netzwerke und Allianzen und reichte politischen Gegnern die Hand zum Kompromiss.

Hans Egloff verband juristischen Scharfsinn mit politischer Erfahrung und einem feinen Gespür für die Anliegen der Eigentümerinnen und Eigentümer. Sein Wirken hat den Verband auf lokaler, kantonaler und nationaler Ebene nachhaltig geprägt.

Wir verlieren einen hoch geschätzten Präsidenten, verlässlichen Weggefährten und engagierten Menschen.

Seiner Gattin, seiner Familie und allen, die ihm nahestanden, sprechen wir unser herzlichstes Beileid aus.

Wir werden Hans Egloff in dankbarer und ehrender Erinnerung behalten.

Gregor Rutz, Vize-Präsident HEV Kanton Zürich
Albert Leiser, Direktor HEV Kanton Zürich
Vorstand, Beirat und Geschäftsstelle HEV Kanton Zürich