



Alyssia Kugler organisiert in Winterthur mit vielen Freiwilligen die Startup Nights. **16**

Zürcher Wirtschaft

Fokus: Berufslehre

Und: Handwerk, Künstliche
Intelligenz in der Ausbildung

Zwischen Tradition und Überleben

Die wenigen Glasmalateliers, die es in der Schweiz gibt, sind meist Einzelbetriebe, viele Inhaber stehen ohne Nachfolgereglung kurz vor der Pensionierung.

Diese Kleinststrukturen verhindern eine umfassende Ausbildung Lernender. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI macht bereits Druck und verlangt ein konstantes Angebot an Lehrstellen. Sonst könnte die Aufhebung der Anerkennung des Berufs drohen. Daher sind Innovation und Nachwuchsförderung entscheidend, um das Handwerk in die Zukunft zu führen. **5 (gb)**



Roger Scholz und Aline Dold engagieren sich fürs Überleben des Glasmalerberufes.

Bild Quelle

Es gibt immer weniger Glasbläser. Die Branche zeigt sich innovativ. **4**

Mit dem Digital Learning Hub DLH will der Kanton Zürich die Transformation in der Schule angehen. **8/9**

Zu wenig «Grün» an der Rad-WM: Das Gewerbe sieht sich zum Protest gezwungen. **15**

Massenentlassungen: Das OR schreibt hierfür ein spezielles Verfahren vor. **21**

Zitat des Monats

«Ich rate Ihnen, ChatGPT mit diesem Gespräch zu füttern.»

Stefan C. Wolter

Direktor Schweiz. Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Aarau **6/7**

Anzeige

Rückbau.

Eberhard

Pioniere in Bau und Umwelt

Zünfte, Böög, Sechseläuten

Zünfte waren Vorläufer der heutigen Branchenverbände – und hatten klare Regeln: Wie die Lehr- und Wanderjahre ablaufen sollen, wo welche Zunft verkaufen darf, wie man dem Handwerk nachgehen soll, oder wie Berufsleben und Jahresablauf strukturiert sein sollen.

Der Höhepunkt der Zürcher Zünfte ist seit Jahr und Tag das

Sechseläuten mit der Böögverbrennung. Christian Bretscher, Zunftmeister der Zunft zum Kämbel, führte am KGV-Partneranlass vom 12. September durch die historischen Umwälzungen, die den Grundstein für die Gründung der Zünfte, der Böögverbrennung und letztlich zur bewegten Geschichte des Zürcher Sechseläutens legte. (M.G.) **14**

Anzeige

BusPro

Das Business-Programm

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

www.buspro.ch

Die Wahl der richtigen Pensionskasse

Ob bei der Firmengründung oder bereits als etabliertes Unternehmen ist die Wahl des richtigen Pensionskassenmodells komplex. Wir stellen die gängigsten Lösungen vor, die die unterschiedlichen Bedürfnisse an Autonomiegrad, Grösse und Risikobereitschaft eines Unternehmens abdecken.

Ivan Diez

Jeder Arbeitgeber kann grundsätzlich eine betriebseigene Kasse gründen, die von einer Vorsorgekommission aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern geleitet wird. Diese Vorsorgeeinrichtung ist nur für die Angestellten des eigenen Unternehmens zugänglich und bietet den grössten Grad an Autonomie. Die Vorsorgekommission kann grundsätzlich folgende Parameter frei festlegen: Umwandlungssatz, Anlagestrategie, Verzinsung des Altersguthabens und Verteilung von allfälligen Überschüssen. Allerdings ist die Gründung einer autonomen Kasse zeit- und kompetenzintensiv. Aufgrund der stetig steigenden Komplexität und Anforderungen sowie des Kostendrucks

entscheiden sich viele Firmen je länger, je mehr für die Auflösung der autonomen Kasse und suchen den Anschluss an eine Sammelstiftung.

Sammelstiftung: Diverse Autonomiegrade

Sammelstiftungen bieten Unternehmen die Möglichkeit, eine autonome Kasse in eine bestehende Struktur zu integrieren. Dabei können verschiedene Autonomiegrade gewählt werden. Ein Vorteil liegt dabei in der Optimierung der Kosten, insbesondere der Verwaltungskosten. Es gibt flexible Lösungen, bei denen die Unternehmen die eigene Anlagestrategie, die Verzinsung sowie die technischen Parameter, wie den Umwandlungssatz festlegen, sofern die Struktur dies erlauben. Die-

se Art von Vorsorgelösung ist in erster Linie für Unternehmen bestimmt, welche den Kollektivitätsgedanken verfolgen und eine gewisse Sicherheit suchen, sowie Kompetenzen an den Stiftungsrat delegieren möchten.

Vollversicherung: Risiken minimieren

Die Vollversicherung basiert auf dem «Vollkasko-Prinzip», d.h. es besteht eine Kapitalschutzgarantie und das angeschlossene Unternehmen kann nie in eine Unterdeckung geraten. Jedoch sind bei einer solchen Lösung häufig die Verwaltungskosten markant höher als bei einer Sammelstiftung. Zudem sind die Chancen für eine höhere Verzinsung der Altersguthaben eher gering, weil das Vermö-



Ivan Diez
Senior Relationship Manager & Business Development BVG der Groupe Mutuel
idiez@groupemutuel.ch

gen vorsichtiger angelegt werden muss. Die Ertragsaussichten werden somit geschmälert. Nichtsdestotrotz kann eine solche Lösung Sinn machen, wenn ein Unternehmen bereits in diesem Modell versichert ist und ein grosser Anteil der Belegschaft kurz vor der Pensionierung steht.

groupe**mutuel**

INHALT

Im Brennpunkt

Das Ende menschlicher Arbeit?	4
Glasmalerei zwischen Tradition und Überleben	5
«Berufe könnten zu wenig schnell verschwinden»	6
Wenn KI die Berufsschule verändert	8
«Transformation konstruktiv angehen»	9
KMU-Date zum Letzten im 2024	12

In eigener Sache

KGV-Nein zur Biodiversitäts-Initiative	13
Parolen Eidg. Abstimmung	13
Zünfte, Böögg und Sechseläuten	14

Verbände

Forum Zürich: Neuer Vorsitzender	15
Rad-WM: Stadt torpediert Vereinbarung	15
«Die Atmosphäre stimmt für viele»	16

Bildung

«Geburtsstunde» der BMS Winterthur	18
------------------------------------	----

Ratgeber

Angebote bei finanziellen Problemen	20
Arbeitsrecht: Restrukturierungen	21

Kolumnen

Ludwig Hasler	19
Der Wadenbeisser	22
Sauter sagt's	12

Publireport

Die Wahl der richtigen PK	15
KMU-Software: 7 Praxis-Tipps	10

Unersetzliches Handwerk

Im Zeitalter der Künstlichen Intelligenz, in dem Algorithmen Aufgaben übernehmen und Maschinen immer präziser werden, könnte man glauben, das klassische Handwerk sei überholt. Doch genau das Gegenteil ist der Fall.

Gerade in Zeiten digitaler Revolutionen erweisen sich Handwerk und professionelles Knowhow als unverzichtbar – nicht nur aus sentimental Gründen, sondern aufgrund ihrer einzigartigen Qualitäten und letztlich auch aufgrund der Praktikabilität. Künstliche Intelligenz ist brillant darin, Datenmengen zu analysieren und Produktionsprozesse zu optimieren. Sie kann Maschinen steuern und Standardaufgaben übernehmen.

Doch trotz aller technischen Fortschritte bleibt eines unverändert: Egal, ob es um Möbel, Gebäude, Autos oder Elektrik geht – wir verlassen uns auf menschliches Knowhow und Hände, die das umsetzen können. Ein Algorithmus kann berechnen, wie man einen Tisch möglichst effizient baut, aber er kann ihn nicht fertigen. Ein Handwerker hingegen bringt jahrzehntelange Erfahrung und die Fähigkeiten mit. Zudem kann er spontan auf unvorhergesehene Herausforderungen, zum Beispiel Kundenwünsche, reagieren.

Handwerk und KI – kein Widerspruch

Auch steigt die Nachfrage nach handgefertigten, individuellen Produkten kontinuierlich. In einer zunehmend digitalen Welt sehnen sich Menschen nach authentischen Dingen. Ein individuell angefertigtes Sideboard oder ein vom Innenarchitekten neu gestaltetes Esszimmer schaffen ein

Gefühl der Einzigartigkeit, das digitale Produkte nicht bieten. Ironischerweise schätzen wir das Handwerk umso mehr, je digitalisierter unsere Welt wird. Handwerkliche Berufe und Do-it-yourself-Projekte erleben ein Comeback, da sie einen Ausgleich zu einer abstrakten Lebensweise bieten.



Thomas Hess
Geschäftsführer KGV

Modernes Handwerk

Die Angst, dass KI Arbeitsplätze ersetzt, ist real. Berufe, die stark auf Routinearbeiten basieren, sind in Gefahr. Doch im Handwerk sind Kreativität, Flexibilität und praktische Erfahrung entscheidend – und diese Fähigkeiten sind nicht einfach zu automatisieren. Ein Elektriker

oder ein Mechaniker bleiben unentbehrlich. Der Schreiner arbeitet heute schon mit digitalen Werkzeugen wie 3D-Drucker oder CAD-Programmen. Mit grösster Wahrscheinlichkeit wird der Handwerker der Zukunft verstärkt mit einer KI zusammenarbeiten, die ihm Vorschläge macht. Aber am Ende braucht es immer noch den realen Berufsprofi, der entscheidet, anpasst und umsetzt.

Fazit: Künstliche Intelligenz kann viele Dinge, aber eines kann sie nicht: den menschlichen Einfallsreichtum und das handwerkliche Können ersetzen. Man könnte fast sagen, dass das Handwerk 2.0 eine Brücke zwischen Vergangenheit und Zukunft schlägt: Es bewahrt traditionelles Wissen, nutzt aber auch moderne Technologien. Solange Menschen in einer physischen Welt leben, wird es immer Berufe geben, die auf Geschick, Erfahrung und Kreativität beruhen. Der Wert des Handwerks ist und bleibt unerlässlich.

Anzeige

swisscom

Durchgängige Sicherheit, ohne Lücken.

KMU IT Solution
Die modulare Gesamtlösung

Stärken Sie Ihre IT.

Anzeigen

Ihr zuverlässiger Partner für Bauprojekte

J. Wiederkehr AG
Bauunternehmung Dietikon

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

VERLUSTE VERMEIDET MAN ONLINE

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

Creditreform

awesome.cloud

Ihre IT-Infrastruktur in einer Stunde aufgesetzt!

Jetzt 7 Tage testen!

awesome.cloud

Auch mit der Lehre bauen wir eine Zukunft.

toggenburger.ch/stellen

Das Ende menschlicher Arbeit?

Künstliche Intelligenz verändert die Arbeitswelt radikal. Während Berufe am Bildschirm zunehmend durch Automatisierung ersetzt werden, sieht man im Handwerk Zukunft. Doch auch hier wird der Einsatz von Robotern voranschreiten. Welche Chancen bietet KI für KMUs in der Schweiz und welche Herausforderungen müssen bewältigt werden? Ein Blick auf die potenziellen Gewinner und Verlierer des technologischen Wandels.

Interview Anna Birkenmeier

Herr Fehrlin, Sie sagten jüngst, dass Sie Ihrem Sohn eine Ausbildung im Handwerksbereich empfehlen würden – diese Branche wird es auch in Zukunft geben. Von allen anderen Jobs zeichnen Sie ein eher düsteres Bild...

Christian Fehrlin: Alle, die ihren täglichen Job am Bildschirm machen, werden zuerst von Künstlicher Intelligenz unterstützt und ihre Arbeit wird effizienter. Dann wird KI zunehmend Computerarbeiten übernehmen und wahrscheinlich sogar besser machen – bis zu dem Zeitpunkt, wo der Mensch am Bildschirm komplett überflüssig wird.

Inwiefern ist das bereits heute Realität?

Fehrlin: Wir stecken mitten in dieser Entwicklung. So werden etwa ganze Callcenter wegrationalisiert: KI gibt besser und schneller Antwort, kennt die Regularien und AGBs, ist freundlicher und hat mehr Geduld. Wo eine Interaktion mit dem Computer stattfindet, wird KI früher oder später übernehmen. Ich sage nicht, dass Handwerksberufe komplett vor dem Einfluss von KI gefeit sind, im Gegenteil. Vielmehr werden sich auch diese Branchen mit dem Einsatz von Robotern auseinandersetzen müssen.

ZUR PERSON

Christian Fehrlin

ist Gründer von Deep Impact aus Winterthur, einer Firma, die sich auf innovative Lösungen im Bereich der künstlichen Intelligenz und Datenanalyse spezialisiert hat. Die Deep Impact AG entwickelt Technologien zur Verbesserung von Geschäftsprozessen durch intelligente Datenverarbeitung und Automatisierung.



Lieferroboter in einem Supermarkt.

Bild stock.adobe.com/phonlamaiphoto

Sie glauben, dass Roboter irgendwann sogar den Handwerker ersetzen werden?

Fehrlin: Davon bin ich fest überzeugt. Bereits heute gibt es vielversprechende Entwicklungen im Bereich der Robotik. Allerdings wird es noch eine Weile dauern, bis Roboter in der Lage sind, komplexe Aufgaben wie das Mauern eines Hauses zu übernehmen. Der Roboter muss schliesslich auf unvorhersehbare Situationen reagieren können, und davon ist er derzeit noch weit entfernt.

Wann werden die Roboter für den «breiten Gebrauch» kommen?

Fehrlin: Für den persönlichen Gebrauch werden die ersten Roboter vermutlich in ein bis zwei Jahren auf den Markt kommen. Diese werden einfache Aufgaben wie das Einräumen von Wäsche oder alltägliche Unterstützung im Haushalt übernehmen können. Was jedoch Berufe mit komplexen Bewegungsabläufen angeht – wie Maurer, Zimmermänner oder Sanitärinstallateure –, wird es wohl noch 15 bis 20 Jahre dauern, bis diese Tätigkeiten automatisiert werden können.

Die Sorge vor Jobverlust durch KI ist das eine, der Effizienzgewinn das andere. Wie stark wird KI bereits heute in KMU genutzt?

Fehrlin: Meiner Erfahrung nach wird KI derzeit noch wenig genutzt. In Unternehmen, die sich vor allem auf Dienstleistungen konzentrieren, schreitet die Implementierung schneller voran – insbesondere dort, wo jüngere Menschen arbeiten. In anderen Bereichen hingegen verläuft der Prozess deutlich langsamer. Grundsätzlich zeigt sich, dass die Neugier bei den KMU vorhanden ist – oft schlägt diese jedoch in Angst um, insbesondere bei der älteren Generation, die befürchtet, durch KI ersetzt zu werden.

KI ist auch ein Angriff auf den Berufsstolz.

Fehrlin: Absolut. Viele sind auch überzeugt, dass sie nicht durch KI ersetzt werden können. Momentan fällt es mir jedoch schwer vorzustellen, welche Berufe KI nicht ersetzen könnte – oder wo der Mensch einen einzigartigen Beitrag leisten kann, den KI in Zukunft nicht besser erledigen könnte.

Wenn der Mensch nicht mehr gebraucht wird, was macht er dann? Wir werden uns mit einer Vielzahl an gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sehen.

Fehrlin: Wenn viele Menschen ihre Jobs verlieren, wird sicher

das bedingungslose Grundeinkommen wieder ein Thema werden. Und ja, KI birgt auch das Potenzial, uns stark zu beeinflussen und zu manipulieren. Es stellt sich die Frage, wie sich unser Miteinander verändern wird und inwieweit persönlicher und sozialer Zusammenhalt überhaupt noch notwendig sein werden. Der Umgang mit KI ist bereits heute einfacher als mit einem Mitarbeiter: Wenn wir beispielsweise mit ChatGPT interagieren und es auf einen Fehler hinweisen, reagiert es stets höflich und professionell: «Ich werde es verbessern, ich mache einen neuen Vorschlag.» Ein menschlicher Mitarbeiter könnte sich in einer ähnlichen Situation beleidigt fühlen oder die Kritik persönlich nehmen.

«Wo eine Interaktion mit dem Computer stattfindet, wird KI früher oder später übernehmen.»

Christian Fehrlin
Gründer Deep Impact AG

Zum Schluss: Wie schafft es ein KMU, von KI zu profitieren? Gerade in der Schweiz mit den hohen Lohnkosten sind KMU gezwungen, effizient und innovativ zu agieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Fehrlin: KI kann tägliche administrative Prozesse wie den E-Mail-Verkehr, Marketingstrategien oder interne Konzepte deutlich effizienter gestalten. Denn KI schreibt präziser, schneller und oft auch besser als ein Mensch. Deshalb lohnt es sich, monotone und sich wiederholende Aufgaben an KI abzugeben. So haben die Mitarbeitenden mehr Kapazität für ihre Kernaufgaben – was letztlich auch die Zufriedenheit steigert. ■

Glasmalerei zwischen Tradition und Überleben

Innovation und Nachwuchsförderung sind entscheidend, um das Handwerk in die Zukunft zu führen.

Gerold Brütsch-Prévôt

Wir treffen Roger Scholz in der Klosterkirche Königsfelden im aargauischen Windisch. An den zwischen 1320 und 1360 entstandenen Glasmalereien werden im Rahmen einer umfassenden Restaurierung gerade die Schutzgläser ersetzt. «Das ist das Faszinierende an diesem Beruf», sagt er stolz. Man könne mithelfen, jahrhundertalte grossartige Kunstwerke zu erhalten. Kunst und Geschichte auf Glas würden so bewahrt.

Diese Bewahrung der Vergangenheit zeichnet den Beruf aus, ist aber gleichzeitig auch das Problem der Branche: Den Glasmalateliers geht die Arbeit aus. Der Hauptanteil der Aufträge kommt von den Kirchen, die restauriert werden müssen. Ein Markt, der sich in Zukunft nicht vergrössert, höchstens gleich bleibt – und neue Kirchen werden in absehbarer Zeit wohl auch nicht gebaut. Ein weiterer grosser Teil des Umsatzes ist ebenfalls eingebrochen: Wappenscheiben für Schützenvereine werden immer seltener nachgefragt.

Neue Märkte erschliessen

Es ist also höchste Zeit, die Branche in die Gegenwart zu transferieren und neue Märkte zu evaluieren und zu erschliessen. «Wir müssen uns dafür einsetzen, dass Glas bei Architekten und Designern wieder eine grössere Rolle spielt», sagt Scholz. Tatsächlich ist es so, dass die weitläufigen Glasfassaden und Fensterfronten in der modernen Architektur ideal wären, diesen in Abstimmung mit der Fassade – beispielsweise Sichtbeton – mit Farben eine Identität zu verleihen. Roger Scholz führt zusammen mit seinem Bruder Patrick die Glasmalerei Scholz in Rümlang bereits in dritter Generation und setzt natürlich alles Interesse daran, dass die Branche sich



Glasmalerin Aline Dold engagiert sich für das Überleben des traditionellen Glasmalerberufes.

Bild zVg

weiterentwickelt, um zu überleben. Sie haben damit die Nachfolge in ihrem Familienbetrieb gelöst. Roger Scholz hat sich nach einer Lehre als Polymechaniker und einem Maschinenbaustudium entschlossen, noch eine Lehre als Glasmaler anzuhängen, um zusammen mit seinem Bruder in die Fussstapfen seines Vaters zu treten.

Nur noch eine Lernende

Im August hat eine einzige Lernende ihre Ausbildung als Glasmalerin EFZ gestartet; die bis dahin letzte schloss diesen Sommer ab. Sie ist sozusagen die Hoffnungsträgerin einer ganzen Branche, in der man sich natürlich auch die Frage stellt, ob sie überhaupt überleben kann. Anders als bei anderen handwerklichen Berufen wie Gipser, Maurer oder Schreiner liegt es nicht an der Nachfrage. Die Betriebe werden regelmässig nach Lehrstellen angefragt, antworten aber in den meisten Fällen abschlägig. Viele Jugendliche finden den vielfältigen und kreativen Beruf interessant und wären bereit, die vierjährige Lehre anzutreten. Doch es fehlt an Lehrstellen.

Die wenigen Glasmalateliers, die es in der Schweiz gibt, sind

meist Einzelbetriebe, viele Inhaber stehen ohne Nachfolgeregelung kurz vor der Pensionierung. Diese Kleinststrukturen verhindern eine umfassende Ausbildung. Lerner der. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) macht bereits Druck und verlangt ein konstantes Angebot an Lehrstellen – und vorzugsweise mehr als nur eine. Sonst könnte die Aufhebung der eidgenössischen Anerkennung des Berufs drohen.

Rotationsprinzip

Aline Dold ist Geschäftsführerin des Glasateliers Dold in Winterthur. Auch sie ist gerade mit der Restaurierung der Glasfenster in der Klosterkirche Königsfelden beschäftigt. Die Glasmalerlehre hat sie bei ihrem Vater in Zürich absolviert und 2004 das vor über 100 Jahren gegründete Familienunternehmen übernommen. Beim Schweizerischen Fachverband für Glasmalerei engagiert sie sich als ÜK-Verantwortliche für die Ausbildung. Auch sie sieht die Problematik in der Branche, vor allem auch das Fehlen von Lehrbetrieben. «Wir versuchen nun, eine Art Rotationsprinzip einzuführen, das heisst, dass verschiedene Ateliers

die Ausbildung übernehmen.» Dadurch erhielten die Auszubildenden sowohl Einblicke in verschiedene Betriebe, als auch eine umfassende und breite Ausbildung, die den Anforderungen der Berufsprüfung entspreche. Ausserdem wäre dadurch die Bereitschaft der Ateliers auch grösser, einen Lehrling auszubilden. Die Hauptargumente dafür, keine Lehrlinge auszubilden, lägen oft in der zeitlichen und administrativen Belastung und der Unsicherheit bezüglich der zukünftigen Auftragslage. Mit diesem Modell würden diese Vorbehalte weitestgehend ausgeschaltet und die Betriebe könnten besser planen und ihre Aufträge entsprechend einteilen.

Weniger Bürokratie gefragt

Die Kantone erteilen den Lehrbetrieben die sogenannte Bildungsbewilligung. Vorab wird geprüft, ob die Voraussetzungen für die Ausbildung im entsprechenden Beruf grundsätzlich erfüllt wer-

«Wir müssen uns dafür einsetzen, dass Glas bei Architekten wieder eine grössere Rolle spielt.»

Roger Scholz
Glasmalerei Scholz, Rümlang

den. Hier erwartet Aline Dold ab und zu auch etwas mehr Toleranz und Verständnis für die Anliegen der Branche – vor allem angesichts dessen, dass man schliesslich um jeden Lehrbetrieb kämpfen muss. Wenn sich die Toilette in einem Kleinstbetrieb in der Privatwohnung der Inhaberin befindet, ist das ein Grund, das Gesuch abzulehnen. Und wenn die Werkstatt nur über Oberlicht verfügt, ebenso. Das sei den Lernenden nicht zuzumuten. Das Beispiel zeigt, dass als wichtiger Teil der Nachwuchsförderung vor allem innovative Lösungen und flexible Ansätze von Betrieben und Behörden gefragt sind, um die Zukunft der Branche zu sichern.

«Berufe könnten zu wenig schnell verschwinden»

Ein Gespräch mit dem Bildungsökonom Stefan C. Wolter über technologische Revolutionen, Ökonomie und Nachhaltigkeit in der Bildung, die Durchlässigkeit des Systems und künstliche Intelligenz im Klassenzimmer.

Mark Gasser

Das pompöse Francke-Gut, eine Villa im Stil der Neu-renaissance, lässt auf den ersten Blick eine Altersresidenz eines reichen Ehepaars, ein rustikales Hotel oder allenfalls eine verstaubte Bibliothek vermuten.

Aber hier mitten in Aarau, abseits des Stadtlärms, ist die Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) zu Hause. Die Institution wird vom Bund und von der kantonalen Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) geführt und unterhalten. Ihr Auftrag: Sie beleuchtet das Bildungssystem unter den Kriterien Effizienz, Effektivität und Chancengleichheit – was die einen dazu verleitet, stets von einem harten ökonomischen Massstab zu sprechen. Aber Ökonom und Professor Stefan C. Wolter, Direktor des Instituts, winkt ab: «Meine Mitarbeitenden sind nicht nur Ökonomen: Hier arbeiten auch Politologen, Soziologen, Erziehungswissenschaftler. Sie kommen aus allen relevanten Disziplinen für die Bildungsberichterstattung.»

Und er klärt gleich die oft missverstandenen Kriterien: «Effektivität richten wir nicht an der Ökonomie aus. Sondern an den politischen Zielen.» Zu diesen politischen Zielen gehört in der Volksschule, dass die Abgänger mit genügend Kompetenzen die Schule verlassen. Aber Effizienz? «Nein, auch das ist nicht ökonomisch gedacht. Es geht nicht nur um monetäre Kosten der Ausbildung, sondern vor allem um Zeit.» Bei einer

vierjährigen Lehre, die in drei Jahren hätte absolviert werden können, ist das Kriterium der Effizienz nicht erfüllt und der Lernende hätte beispielsweise noch eine Sprachreise machen können.

Nachträglich Studium besteuern

Und an der Chancengerechtigkeit oder Equity sei nichts Ökonomisches. «Die ganze Bildung in der Schweiz ist mit Steuergeldern finanziert. Das ist nicht eine Effizienz-, sondern eine Gerechtigkeitsfrage.» Das ruft vor allem eine Forderung Wolters und seiner Kollegin Conny Wunsch, Professorin für Arbeitsmarktökonomie in Basel, in Erinnerung: nachgelagerte Studiengebühren.

Die Grundannahme: Wer von einer mehr oder weniger kostenlosen höheren Bildung profitierte, wird später auch mehr Steuern bezahlen. So weit der Normalfall. Jene aber, die nach dem Studium nicht voll arbeiten oder nicht im studierten Beruf und daher nicht gemäss ihrer eigentlichen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit Steuern bezahlen, sollen – je nach Höhe der Steuerrechnung – nachträglich ihre Studiengebühren bezahlen. Eben wurde ein Manifest von Ärzten publik, die eine ähnliche Idee verfolgen – aus Verzweiflung wegen der Nachwuchssorgen und Gesundheitskosten. Es gehe bei der schulischen Ausbildung so gesehen um Nachhaltigkeit.

Aber in seinen Vorlesungen an der Uni Bern gehört eben auch der Zusammenhang zwischen Ökonomie und Bildung zu den ersten Lektionen, die Stefan Wolter seinen



Stefan Wolter: «Die ganze Bildung in der Schweiz ist mit Steuergeldern finanziert. Das ist nicht eine Effizienz-, sondern eine Gerechtigkeitsfrage».

Bild Mark Gasser

Studierenden vermittelt: «Es ist ein Kreislauf. Bildung kostet enorm viel Geld. Irgendwoher muss das Geld kommen. Die Hoffnung ist damit verbunden, dass Bildung Wohlstand schafft, indem sie die Kompetenz des Menschen steigert. Diese wiederum steigert die Produktivität und mit der Produktivität steigt das Wirtschaftswachstum. Und mit dem Steuersubstrat finanziert man wiederum die Bildung der nächsten Generation.»

Dass er von einigen Kritikern und Medien als neoliberaler Ökonom dargestellt wird, stört den 58-jährigen Wolter daher wenig. Das sei auch nicht das Ziel des aller vier Jahre erscheinenden Bildungsberichts: «Es ist ein Bericht, der für politische Exekutiven verfasst wird. Auftraggeber sind 26 Regierungsräte und der Bundesrat. Das heisst: Sie müssen Steuerungswissen haben.»

95-Prozent-Quote als Ziel

Die daraus abgeleiteten Ziele blieben über die Jahre jeweils sehr konstant. Eines der aktuell acht Ziele hält sich seit der ersten statis-

tischen Überprüfung des Bildungswesens 2006: Mindestens 95 Prozent der Einwohner sollen im Alter von 25 Jahren über einen nachobligatorischen Schulabschluss verfügen (Sekundarstufe II), sei dies ein Lehrabschluss oder ein Abschluss eines Gymnasiums oder einer Fachmittelschule. «Wir liegen zwischen 91 und 92 Prozent – deshalb bleibt es auch ein Ziel.» Eine weitere Zielerklärung: Es gilt, die hohe Dropout-Quote an Universitäten zu reduzieren, ohne die Qualität der Ausbildung zu gefährden. Fast ein Viertel der Studenten schliessen das Universitätsstudium nicht ab. «In einem System, das eine der tiefsten Maturaquoten der Welt hat und in dem zusätzlich weniger als 80 Prozent der Maturanden an die Uni gehen, von denen wiederum ein Viertel nicht abschliesst, ist das zu viel.»

Tertiärisierung

Die Zunahme der tertiären Bildungsabschlüsse in der Schweiz ist ein Erfolg fürs Bildungssystem und zeugt von dessen Durchlässigkeit, ist für Wolter klar, denn

mehr als die Hälfte dieser tertiären Bildungsabschlüsse wird von Menschen gemacht, die nicht über das Gymnasium an die Hochschule kamen, sondern über eine Lehre. Mit dem Berufsabschluss könnten sie auch ohne weiteren Bildungsabschluss arbeiten. «Sie verzichten freiwillig auf mindestens drei Jahre Einkommen.» Ein Fachhochschulstudium mit einem Bachelorabschluss erfordert drei Jahre Studium. Sie machten sich also die Überlegung, ob es ihnen etwas bringt, und achteten auf die Signale des Arbeitsmarktes.

Während vor allem von Zugewanderten die Qualität des Schweizer Berufsbildungswesens oft unterschätzt wird, so unterschätzten auch – meist ältere – Schweizer häufig dessen Durchlässigkeit. In der Schweiz ist auch eine akademische Laufbahn für Leute möglich, die zuerst eine Lehre gemacht haben.

Gut fürs Image der Berufslehre sind glanzvolle Leistungen auf internationaler Bühne bei Berufsmeisterschaften: Diese «Demonstration von Exzellenz» entfalteten

oft auch sehr direkt Wirkung: Die Zahl der unterschriebenen Lehrverträge in der jeweiligen Berufsrichtung stieg um nachweisbare 2,5 Prozent an, wie eine Analyse von Wolter und Daniel Goller ergab*. Auch Berufsmessen zeigten Wirkung. Dennoch sei es ein harter Konkurrenzkampf auf dem Lehrstellenmarkt. «Und man kämpft nicht nur unter den Berufen, sondern auch gegen andere Bildungsformen wie Gymnasien und Fachmittelschulen mit deutlich mehr Ferienwochen.»

Berechtigte Angst vor KI?

Auch der Digitalisierung kam im letzten Bildungsbericht vom März 2023 ein prominenter Teil zu. Doch Wolter beschäftigt aktuell in seinen Vorlesungen ein virulentes Thema, das noch nicht Eingang in den Bericht gefunden hat: KI und der Arbeitsmarkt.

Gerade mit neuen Textgeneratoren wie ChatGPT sei die Diskussion wieder ins Rollen gekommen, ob die Künstliche Intelligenz (KI) ein Gamechanger sei. Im Gegensatz zum Wandel, den die Auto-

matisierung schon vor Jahrzehnten eingeleitet hat, kämen heute zusätzlich auch viele Berufe unter Druck, welche geistige Nichtrou-tinetätigkeiten verlangten, also eher kreative Berufe. Wenn aber handwerkliche (Nichtroutine-)Tätigkeiten gefragt sind – etwa im Haushalt –, «sind die Berufe relativ gut geschützt vor ChatGPT.» Die Suchanfragen Jugendlicher auf Lehrstellenplattformen zeigten nach Einführung von ChatGPT diesen «Knick»: Plötzlich wurde weniger nach Berufen mit hohen kognitiven Anforderungen gesucht – allen voran sprachlichen kognitiven Fähigkeiten – ganz im Gegensatz zu manuellen Berufen, bei denen die Nachfrage nicht

dass ihr Beruf wegrationalisiert werden könnte, um nur gerade 10 Prozentpunkte sinken würde.

Wolter nimmt die aktuellen Sorgen ernst, findet aber historische Parallelen zu den aktuellen Ressentiments gegen technologischen Wandel: etwa den Ustermer Maschinensturm von 1832, als die Mechanisierung Hunderte Weber zum Abfackeln einer Weberei trieb. Solche Phänomene zeigten, dass die Technologie langfristig zwar positive Wirkungen hatte, aber dass es davor lange Phasen von politischen Unruhen, Armut und prekären Arbeitsbedingungen gab. «Das sollte man sich ab und zu in Erinnerung rufen», findet Wolter.

«ChatGPT und solche Modelle spielen dem Hirn einen Streich, weil sie sowohl die Motivation als auch die Lernfähigkeit massiv reduzieren.»

Stefan C. Wolter
Bildungsökonom

sank. Die Jugendlichen spürten sofort: KI kann nicht einfach nur kognitive Arbeit verrichten, sondern auch Nichtrounetätigkeiten erfüllen.

Welche Berufe die generative KI ersetzen wird, lässt Wolter offen. Während er einräumt, dass einige Berufe «zu wenig schnell verschwinden» könnten, ist er sich sicher, dass eher die Allgemeinbildung und eher die akademischen Berufe gefährdet sind. So beantwortet die KI nicht nur E-Mails oder behandelt Kundenanfragen, sondern sie sucht auch innert Minuten nach Dutzenden von Gerichtsfällen, wofür ein Anwaltspraktikant Monate benötigt. Die Krux: Die Anwälte sehen keinen Grund mehr, Praktikanten zu beschäftigen. Und diesen fehlt dann die notwendige Praxis.

20 Prozent Lohnverlust

Einige sehen KI als Chance. Unter Arbeitnehmenden dominiert aber die Befürchtung, dass der technologische Fortschritt die beruflichen Qualifikationen entwertet und so zum Verlust des Arbeitsplatzes führen wird, heisst es in einer neueren Studie Wolters**.

Demnach wären Arbeitnehmende zu einem Lohnverzicht von 20 Prozent bereit, wenn dafür das Risiko,

Ein Problem des Bildungswesens: Die Digitalisierung bringe viele Chancen mit sich. Aber dass der Mensch seit der Steinzeit bei seiner Hirnleistung gern Energie spart und Abkürzungen nimmt, ist gerade jetzt eine reale Gefahr für die Lernmotivation. «ChatGPT und solche Modelle spielen dem Hirn einen Streich, weil sie sowohl die Motivation als auch die Lernfähigkeit massiv reduzieren.» So müsse der Siebenjährige sein Hirn davon überzeugen, dass er etwas lernt, das er dank KI bereits «kann». Technologie verbessere dafür Menschen, die etwas bereits beherrschten. Etwa eine Sprache.

Nach anderthalb Stunden Gespräch mit Dr. Wolter haben sich viel statistische Aussagen über die Bildung angesammelt. Mit Augenzwinkern meint Wolter: «Ich rate Ihnen, ChatGPT mit dem Gespräch zu füttern.» Pragmatisch, aber eben: effizient und effektiv.

Studien zum Nachlesen

*Goller, Daniel & Wolter, Stefan C. (2023). Reaching for Gold! The Impact of a Positive Reputation Shock on Career Choice, IZA Discussion Paper No. 16607

**Cattaneo, Maria A.; Gschwendt, Christian & Wolter, Stefan C. (2024). How Scary is the Risk of Automation? Evidence from a Large Survey Experiment, IZA Discussion Paper No. 17097.

Wenn KI die Berufsschule verändert

Mit dem Aufkommen der künstlichen Intelligenz (KI) sind die Schulen noch mehr gefordert: Innert Sekunden können Texte wie von Geisterhand generiert werden. Der Kanton Zürich hat mit dem Digital Learning Hub Sek II ein Gefäss geschaffen, das Lehrpersonen die Werkzeuge für den Umgang mit der KI vermitteln soll.

Heute gilt es gerade für Schulen, im Umgang mit digitalen Medien und künstlicher Intelligenz (KI) nicht nur deren Chancen und Risiken zu kennen, sondern sie auch gewinnbringend im Unterricht einzusetzen. Und statt Technologie und KI wie die generative KI zu verbieten, müssen auch die Lehrpersonen an deren bestmögliche Nutzung herangeführt werden. Dafür wurde der «Digital Learning Hub Sek II» (DLH) ins Leben gerufen, eine Art Thinktank unter digital affinen Lehrpersonen und Teil der Strategie «Digitaler Wandel an kantonalen Schulen der Sekundarstufe II» im Kanton Zürich. Ziel des DLH ist es, unter dem Motto «konsequent vernetzt» digital affine Lehrpersonen der 18 Berufsfachschulen und der 21 Mittelschulen über die Grenzen der einzelnen Berufsfachschulen und Mittelschulen hinaus zusammenzubringen. Das ergibt ein Potenzial von rund 6000 Lehrpersonen der Sek II. «Das Ziel ist, das didaktisch-methodische Handlungsrepertoire unter Nutzung von digitalen Tools zu erweitern», heisst die offizielle Mission gemäss dem DLH. Dafür werden Räume am Bildungszentrum für Erwachsene im Zürcher Seefeld genutzt.

Die Vernetzung der digitalen Welt der Berufsbildung mit der digitalen Welt der Mittelschulen wird als Erfolg versprechend betrachtet, um effizient erweiterte Lehrmethoden zu entwickeln, die dem Trend zur Digitalisierung entsprechen.

KI-Kompetenzen sind für Lehrpersonen wichtig, um Lernenden bei der Entwicklung ihrer digitalen Kompetenz zu helfen. Dazu brauchen sie Kenntnisse über KI-Konzepte, ethische KI-Nutzung, Datenkompetenz und die Rolle der KI in der Gesellschaft. Und ähnlich wie bei den Auszubildenden, müssen Lehrpersonen die Qualität von KI-generierten Inhalten bewerten sowie digitale Ressourcen verantwortungsvoll verwalten und weitergeben können. Anwen-



Vernetzungsevent: Einblick in einen DLH-Workshops.

Bild Céline Camenzind

dungsbeispiele sind die Unterstützung bei Textkorrekturen, KI-gesteuerte Analysen zur Bewertung des Lernfortschritts und der Einsatz von KI zur Bereitstellung von personalisiertem Feedback und Unterstützung.

Zu den Kompetenzen von Lehrpersonen im Zusammenhang mit KI in der Bildung gehört ferner die Fähigkeit zur Nutzung von KI-Tools für den Austausch: für persönliche Lernnetzwerke, die Aktualisierung von KI-Fortschritten im Bildungsbereich und den Einsatz von KI-gestützten Kommunikationstools für die Zusammenarbeit mit Kollegen und Interessengruppen.

Lehrpersonen können KI nutzen, um unterschiedlichen Lernbedürfnissen und -stilen Rechnung zu tragen: um etwa besondere Bildungsbedürfnisse zu unterstützen, selbstgesteuertes Lernen zu erleichtern und kritisches Denken über KI und ihre Auswirkungen zu fördern.

Konkret werden im DLH etwa Prompting-Tipps (Fragen und Aufforderungen an KI-Tools wie ChatGPT) vermittelt – beispielsweise wird das Verwenden von Emotionen im Prompt zur Verbesserung des Resultats empfohlen.

Der DLH stellt unter anderem auch eine KI-Toolbox für den Unterricht mit einer Übersicht über die digitalen Werkzeuge zur Verfügung: Chatbots, Suchmaschinen, Bildgeneratoren, KI-Analysesysteme für PDFs, Texte, Bilder oder Videos sowie Diktier- und Transkriptionsfunktionen gehören dazu.

Bleibt die Frage: Über welche Kanäle gelangen die Erkenntnisse in die Praxis? Antia Nixon vom DLH gibt einige Beispiele: Regel-

mässig erfolgt der Wissens- und Erfahrungsaustausch über das DLH-Community-Teams (Microsoft), zudem werden online Impuls-Workshops durchgeführt. Weiter teilen selbstorganisierte Communities of Practice (Praxisgemeinschaften) ihre Praxiserfahrungen physisch aus. An den Schulen besteht ferner ein Netzwerk von DLH-Kontaktpersonen, die jeweils für die pädagogisch-didaktische ICT zuständig sind.

INFO

Künstliche Intelligenz in der Berufsberatung

Nicht nur in der Berufs- und Mittelschule werden die Möglichkeiten von KI im Unterricht ausgelotet. Auch in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung kommt KI mittlerweile zum Einsatz. «Wir in der Berufsberatung prüfen auch vermehrt die Anwendung von KI und insbesondere LLMs (Large Learning Models) bzw. setzen diese schon punktuell ein», sagt Rico Loppacher, Informationsbeauftragter der kantonalen Berufsinformationszentren (biz), «zum Beispiel wenn es darum geht, kom-

plexe Texte zu vereinfachen, Infomittel zu konzipieren, zu erstellen, zu übersetzen oder einen Chatbot zu entwickeln.» Das Nutzen von KI-Tools durch Arbeitssuchende könne insbesondere bei der Bewerbung kaum eingeschränkt werden. Deshalb hält das BIZ jeweils einige Tipps bereit. «Wenn Jugendliche Bewerbungen mit KI-Unterstützung schreiben, dann raten wir ihnen, sich an gewisse Grundsätze zu halten, vor allem, damit die Schreiben auch authentisch bleiben.»

«Transformation konstruktiv angehen»

Mit dem Digital Learning Hub Sek II DLH will der Kanton die «digitale Transformation konstruktiv angehen», wie Christof Glaus, einer der Projektleiter des DLH und Leiter Bereich Generative KI, im Interview sagt.

Interview

Mark Gasser

Herr Glaus, wird Schulen in Zukunft vermehrt eine zentrale Aufgabe dabei zukommen, Medienkompetenz zu vermitteln? Gerade mit der verbreiteten Nutzung der künstlichen Intelligenz?

Christof Glaus: Es war schon immer eine zentrale Aufgabe der Schulen, Medienkompetenzen zu vermitteln. Lesen und Schreiben sind Medienkompetenzen. Was sich geändert hat, ist, dass digitale Medien zu Hauptmedien werden und dass mit der künstlichen Intelligenz (KI) mediale Kompetenzen stärker geübt werden können, vor allem auch durch individualisierte Rückmeldungen.

Der Fernsehkritiker Neil Postman war sich in den 1980er Jahren sicher, dass die Fortentwicklung der Technik die Reformmöglichkeiten des Bildungssystems innert Kürze so abhängen würde, dass es kaum mehr möglich sein würde, die Menschen so auszubilden, dass sie mit den Schattenseiten des Mediums würden umgehen könnten. Trifft das auf KI und die Digitalisierung erst recht zu? Oder sind die Schulen gerüstet für die Revolution?

Glaus: Die Schulen sind noch nicht gerüstet für die veränderten Technologien und Erwartungen als Folgen der digitalen Transformation. Ich begrüsse es sehr, dass der Kanton Zürich mit dem Programm «Digitaler Wandel» an kantonalen Schulen der Sekundarstufe II und mit der Installation des Digital Learning Hubs Massnahmen ergriffen hat, um den Schulen beim Wandel zu helfen.

Welches ist der grösste Mehrwert, den Sie sich vom Digital Learning Hub versprechen?

Glaus: Der Digital Learning Hub bringt Lehrpersonen zusammen, hilft ihnen dabei, sich zu vernetzen und vermittelt ihnen ein Rüstzeug, um die digitale Transformation in den Schulen konstruktiv

angehen zu können. Die Lehrpersonen werden durch den DLH doppelt unterstützt, zum einen als direkter Ansprechpartner und zum anderen als Koordinationshilfe für die sich im Aufbau befindenden pädagogischen IKT-Teams an den Schulen der Sek II.

Muss mit solchen Projekten auch oder gerade Lehrpersonen vermehrt Wissen im Umgang mit Technologie und KI vermittelt werden?

Glaus: Die digitale Transformation hat durch öffentlich zugängliche generative KI-Modelle (GenKI) wie ChatGPT nochmals rasant an Fahrt dazugewonnen. Daher: Ja, die KI-Kompetenzen wie das Prompting

nen zu unterstützen, ist grundlegend. Ich persönlich habe aber auch die Erfahrung gemacht, dass durch die Zuhilfenahme digitaler Lern- und Organisationswerkzeuge mehr Raum für Leidenschaft und Hilfsbereitschaft entsteht.

Müssen sich Lehrpersonen neben pädagogischen Fragen auch vermehrt ethischen Fragen und Fragen des Datenschutzes zuwenden? Wenn ja, wird sich dies mit zunehmender Reproduzierbarkeit von bestehenden und künstlicher Schaffung von neuen Werken verstärken?

Glaus: Ich glaube nicht, dass sie sich grundsätzlich mehr mit diesen Fragen auseinandersetzen

«Die Schulen sind noch nicht gerüstet für die veränderten Technologien und Erwartungen als Folgen der digitalen Transformation.»

Christof Glaus

Leiter Bereich Generative KI im Digital Learning Hub Sek II DLH

und die Entlastungsfähigkeit durch KI-Assistentinnen sind zentral für aktuelle und kommende Aufgaben unserer Gesellschaft. Das Bildungssystem muss die BürgerInnen und Berufsleute von morgen darauf vorbereiten. Wir sind aber noch nicht so weit, die meisten Schullehrpläne enthalten die KI-Kompetenzen noch nicht.

Haben digital affine Lehrpersonen heute und in Zukunft einen Vorteil gegenüber anderen?

Glaus: Digital affine Lehrpersonen haben einen Vorteil, eindeutig. Die ständig steigende Komplexität der alltäglichen Handlungsabläufe durch die digitale Transformation verlangt eine Affinität gegenüber der Digitalität. Ohne digitale Kompetenzen sind Überforderungen und Frustration unausweichlich. Digitale Kompetenzen können entlasten. Ohne das traditionelle pädagogische Rüstzeug sind aber digitale Kompetenzen nutzlos. Die Leidenschaft und die Bereitschaft persönlich die Lernenden im Ler-

müssen. Es waren schon immer wichtige Fragen, die leider bis jetzt in traditionellen Bildungsumgebungen eher ein Mauerblümchen-dasein fristen mussten. Ich sehe es als eine Chance, dass wir als Menschen durch die scheinbare Konkurrenz der Maschine im Bereich der Intelligenz wieder stärker ethische Fragen und Fragen des Persönlichkeitsschutzes diskutieren. Aus meiner Sicht wird sich die Dringlichkeit dieser Fragen auch in Zukunft nicht an sich verstärken, aber wir werden uns sicher stärker herausgefordert fühlen, diese Fragen zu beantworten.

Auf LinkedIn befassten Sie sich mit Programmen zum Klonen von Stimmen. Dazu schrieben Sie: mögliche Anwendungen wären das Vertonen von Textverständnistexten oder für die Stimme des eigenen Videoavatars. Ob das einen Effekt auf das Lernen der Schülerinnen und Schüler haben könnte, müssten Sie erst noch ausprobieren. Was für



Effekte könnte denn das haben?
Glaus: Ein Effekt könnte sein, dass die Lernenden sich stärker von den Texten angesprochen fühlen, da diese mit der Stimme der eigenen Lehrperson vorgelesen werden. Grundsätzlich gehe ich davon aus, dass mit den Möglichkeiten der GenKI wie mit der Text-to-Speech-Funktion Lernräume bunter, emotionaler und persönlicher gestaltet werden können und die Lernenden dadurch motivierter lernen. Erste persönliche Erfahrungen stimmen mich positiv.

Auch negative Effekte aufs Lernen sind teils feststellbar. ChatGPT spiele dem Hirn einen Streich, weil es sowohl die Motivation als auch die Lernfähigkeit massiv reduziere, sagt Bildungsforscher Stefan Wolter in dieser Zeitung (S.7). Wie können Lehrpersonen die Motivation hochhalten, gerade zu Beginn des Schreiblernens weiterhin Texte zu schreiben und verstehen zu wollen, wenn die KI das für uns übernimmt?

Glaus: Es gibt aber auch die Erkenntnis, dass die Lernenden sich gerade mit der GenKI als Lernassistentin genauso stark motivieren lassen weiterhin zu lesen und zu schreiben, wie im direkten Austausch mit der Lehrperson. Man bezeichnet diese Lernassistentinnen auch als Learning Companions. Sie helfen dabei, Lesen und Schreiben individuell zu vermitteln und vor allem zu üben. Die Kompetenzen des Lesens und des Schreibens bleiben essenziell für die breite Teilnahme an den sozialen Handlungen unserer Gesellschaft, gerade weil im Rahmen der digitalen Transformation die Komplexität zunimmt. ■

<https://dlh.zh.ch>

KMU-Software: 7 Praxis-Tipps

Die optimale Lösung für die Auftragsbearbeitung im Unternehmen ist so effizient wie möglich und so individuell wie nötig. Wie gut ist Ihre heutige Lösung?

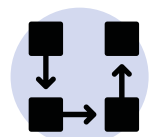
Wie finden Sie heraus, ob das aktuell eingesetzte Business-Programm gut zum Unternehmen passt? Wie können Sie sich versichern, dass auch künftige Herausforderungen mit grosser Wahrscheinlichkeit gemeistert werden können?

Sieben Tipps aus dem Unternehmensalltag helfen Ihnen bei der Beurteilung Ihrer Businesslösung.



1. Wie effizient sind die Abläufe?

Analysieren Sie die Arbeitsprozesse in Ihrem Betrieb und hinterfragen Sie die Abläufe auf ihren Nutzen und ihre Effizienz. Übrigens ist das für neue Geschäftsführer und Unternehmensnachfolger sowieso ein hervorragender Weg, ihr neues KMU à fond kennenzulernen. Behalten Sie bei der Analyse den Fokus auf den wichtigen und häufigen Tätigkeiten für den Geschäftserfolg.



2. Fokus auf den Alltag: Die häufigsten Abläufe

Zeit ist Geld. Von beidem gewinnen Sie viel, wenn Sie die tägliche Arbeit auf jeder Stufe speditiv erledigen können.

Verlieren Sie sich bei der Gestaltung der Geschäftslösung deshalb nicht in Einzelfällen, die selten bis nie auftreten. Je genauer der Ablauf auf die täglichen, wesentlichen Aufgaben des Anwenders passt, desto grösser ist der Effizienzgewinn und der Nutzen der Business Software.

Können Sie in der Eingabemaske Felder ausblenden, die Sie nicht



Schnell, robust, flexibel, übersichtlich und sicher: Eine gute Administrationslösung vereinfacht den Alltag. Bilder BusPro

benötigen? Können Sie Eingabefelder mit Erfassungshinweisen versehen und damit Fehleingaben vorbeugen sowie ungeübte Benutzer durch den Prozess führen? Können Sie häufig wiederkehrende Eingaben automatisieren?

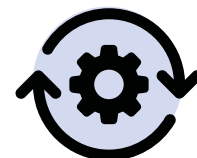
3. Was sagen Ihre Mitarbeitenden?

Niemand kennt Ihre internen Abläufe besser als Ihr Team. Hören Sie hin, was in der Auftragsbearbeitung und Buchhaltung gut läuft und wo es Verbesserungspotenzial gibt. Wo lauern Fehlerquellen und Geschwindigkeitskiller? Was sind Lieblingsfunktionen? Wie schnell ist eine Alltagsaufgabe erledigt?

Spätestens bei der internen Ferienvertretung oder bei der Einführung einer neuen Administrationsmitarbeiterin wird deutlich, wieviel Zeit und Kosten Sie mit einer einfach bedienbaren, für alle 'logischen' Lösung sparen. Wählen

Sie deshalb eine Software, die erfahrene Anwenderinnen effizient arbeiten lässt und ungeübte Benutzer klar und fehlerfrei durch die Abläufe führt.

Bei BusPro gilt die Devise: Grundsätzlich muss das Business-Programm so einfach zu bedienen sein, dass jeder Mitarbeiter einen Auftrag erfassen kann – auch dann, wenn er nicht täglich in der Administration tätig ist.



4. Ist die Software flexibel für Anpassungen?

Prüfen Sie die Flexibilität Ihrer Software für individuelle Abläufe. Gute KMU-Lösungen sind in der Lage, Branchen- und firmenspezifische Spezialitäten abzubilden. Müssen Sie zum Beispiel Seriennummern aus einer externen Datenquelle einbinden und für Wartungsaufträge bereithalten? Benötigen Sie eine Fremdwährungs- und

Frachtkostenkalkulation für Ihr Handelsgeschäft?

Lassen Sie sich vom Softwarepartner die Möglichkeiten zu Individualisierungen zeigen.

Informieren Sie sich auch nach dem Aufwand für solche Anpassungen. Können gewiefte Anwender Erweiterungen, individuelle Abläufe, externe Datenquellen etc. selber ergänzen? Oder sind dafür teure Entwicklerressourcen nötig? Wie steht es mit der Update-Fähigkeit solcher individueller Anpassungen?



5. Wieviel Aufwand verursacht Ihre Geschäftslösung?

Software- und Datenausfälle gehen ins Geld und behindern die Geschäftsabläufe massiv. Ebenso andauernde Updates, welche eingespielte Abläufe zum Stottern bringen können. Achten Sie darauf, dass Sie selber den besten Zeitpunkt für Updates in Ihrer Firma

bestimmen können.

Erstauslich oft übrigens fangen Unstimmigkeiten bereits bei den Grundlagen einer KMU-Lösung an: Den korrekten Zahlen. Was nützt Ihnen die schönste Rechenmaschine, wenn Sie die Zahlen regelmässig nochmals selber überprüfen müssen? Wenn die Software immer mal wieder hängen bleibt oder gar abstürzt? Wenn beim Datenaustausch Buchungen verloren gehen können? Setzen Sie deshalb auf eine zuverlässige Lösung.



6. Was sagen andere Unternehmer?

Man muss das Rad nicht neu erfinden. Tauschen Sie sich mit anderen Unternehmerinnen und Treuhändern aus. Fragen Sie Betriebe mit ähnlichen Abläufen und ähnli-

cher Grösse wie Ihre Firma, wie sie die Administration erledigen. Sie erhalten so wertvolle Hinweise, welche Lösung in der Praxis überzeugt. Erkundigen Sie sich auch bei Referenzkunden einer Software.

Bestehende Kunden kennen die Flexibilität für individuelle Abläufe und den Aufwand für die Installation, Einführung und Schulung der gewählten Lösung aus praktischer Erfahrung.



7. Wie mobil ist die Lösung?

Wie flexibel, orts- und geräteunabhängig soll Ihr Team die KMU-Software nutzen können? Wollen Sie die Software lokal installieren, als Service aus dem Rechenzentrum beziehen oder in der Cloud nutzen? Flexible Business-Programme bieten verschiedene Möglichkeiten, die auch kombiniert

werden können – optimal passend für die Bedürfnisse in Ihrem Unternehmen.



8. Wo sind Ihre Daten?

Seien Sie vorsichtig, wenn Sie nicht selber entscheiden können, wo Ihre Geschäftsdaten gespeichert werden. Die Wahl des Daten-

speicherorts – und die Möglichkeit zur jederzeitigen Änderung – bleibt ein zentrales Kriterium bei der Evaluation einer Software. Können Sie bestimmen, wo Ihre Geschäftsdaten und deren Backups gespeichert werden? Können Sie selber eine Datensicherung wiederherstellen? Wie schnell können Sie im Fall einer Cyberattacke weiterarbeiten? Können Sie notfalls auch ohne Internetverbindung auf Ihre Kunden-, Auftrags- und Buchhaltungsdaten zugreifen?

INFO

BusPro – Das Business-Programm

Die Standardlösung für KMU deckt die Auftragsverwaltung, Lagerbewirtschaftung, Finanzen/Controlling, Lohnbuchhaltung sowie die Verkaufs- und Marketingprozesse vollständig ab. BusPro AG ist Partner des KGV Zürich. Zahlreiche Gewerbebetriebe, Vereine und Verbände setzen die Businesslösung mit grosser Zufriedenheit ein.

Referenzen und Zitate siehe: www.buspro.ch, buspro@buspro.ch, www.buspro.ch, 052 213 72 00



Daniel hat das BusPro-Programm «geerbt». Wie lebt es sich damit?

Daniel Schuler, Treuhänder und Geschäftsführer der Edimex Services AG in Zürich und Schindellegi, hat vor einigen Jahren das Treuhand-Unternehmen von seinem Vater übernommen. Inklusive zahlreicher BusPro-Kunden.

Daniel Schuler ist ein gut ausgebildeter Treuhänder der jüngeren Generation, der nach seinem Studium einige Jahre bei einem renommierten Wirtschaftsprüfer Erfahrungen in der Buchführung und Rechnungslegung von grossen Firmen mit «grossen» ERP-Lösungen sammelte. Er hat sich nach diesem Einblick bewusst dafür entschieden, mit seinem Wissen fortan kleinere KMUs zu unterstützen.

Daniel Schuler, Sie haben als Nachfolger Ihres Vaters viele Kunden übernommen, die das Business-Programm BusPro nutzen. Wie war der Einstieg?

Daniel Schuler: Ich habe sehr schnell gesehen, wie praktisch und «KMU-tauglich» diese Business Software ist. Ich kenne ja etliche andere Businesslösungen, auch

neue. BusPro mag nicht sehr fancy ausschauen, aber der Funktionsumfang, die Flexibilität und die Zuverlässigkeit sind das, was im Alltag zählt.

Und wie sind die Erfahrungen im Alltag?

Bei neuen Funktionen wie der QR-Rechnung für Debitoren ist BusPro zwar nicht immer an allervorderster Front dabei. Dafür kommt dann eine durchdachte Lösung mit Hand und Fuss und – fast noch wichtiger – ohne Kinderkrankheiten. Sondern stabil und zuverlässig, wie es die KMU und Treuhänder wünschen.

Wie sehr unterscheiden sich Buchhaltungslösungen eigentlich funktionell?

Bei der reinen Finanzbuchhaltung unterscheiden sich die Funktionen



Schnell, robust, flexibel, übersichtlich und sicher: Eine gute Administrationslösung vereinfacht den Alltag.

der meisten Anbieter kaum. Die Unterschiede werden erst spürbar, wenn es um eine Gesamtlösung geht. Beim Abbilden von Betriebs- oder Branchen-Spezialitäten gibt es grosse Unterschiede unter den Business-Softwares. Auch das Korrigieren von Fehlbuchungen «verhebt» nicht bei allen Programmen gleichermassen. Ich

sage Kunden, die mir zum Beispiel eine neue App-Empfehlung zeigen, oft: «Achtung: Nicht alles, das nice und fancy aussieht, ist auch nice und fancy in der Alltagsarbeit.» Denn im Betriebsalltag macht es einen grossen Unterschied, wie schnell, einfach und zuverlässig die Mitarbeitenden die administrativen Arbeiten erledigen können.

Setzen Sie BusPro auch für neue Kunden ein?

Ja, das machen wir. Denn das Preis/Leistungsverhältnis von BusPro ist wirklich sehr überzeugend. Neuen Kunden, die eine Auftragsbearbeitung und/-oder Lohnbuchhaltung suchen, empfehle ich BusPro wärmstens. Ich bin damit noch nie falsch gelegen. Ich führe selber auch neue Buchhaltungs- oder Revisionsmandate auf BusPro aus. ■

KOLUMNE
SAUTER SAGT'SBruno Sauter
Unternehmer, Konsulent

Genauso wie der Goldpreis aktuell durch die Decke schießt, so anspruchsvoll ist das Finden von gelernten und motivierten Handwerkern in beinahe allen Berufsgattungen. Denn obwohl der Dienstleistungssektor – nicht unbedeutend getrieben von der Verwaltung und einer überbordenden Administration – ungebremst wächst, so werden doch Arbeiten für industrielle, gewerbliche und manuelle Tätigkeiten noch immer ausgeführt von Fachleuten, die ihr Handwerk startend mit einer Berufslehre erlernt haben.

Zu den demografischen Herausforderungen kommen für die Berufsausbildung weitere, gewichtige Fragestellungen dazu. Beginnend in der obligatorischen Schulzeit werden die akademischen Laufbahnen nicht bloss hochstilisiert, diese sind insbesondere bei

Handwerk hat goldenen Boden

staatsnahen Beschäftigungen auch ein Garant für ein überdurchschnittliches Einkommen. Weiterhin gelten Klischees, welche in einer digitalen Welt «uncool» sind, und der Stempel einer gewerblichen Ausbildung ist in den modernen Medien wenig inspirierend. Oder wie viele tolle Insta- und LI-Beiträge kommen über die modernste 5-Achs-Maschinenbearbeitung für Teile im Aerospace-Bereich? Wie oft sieht man den «geliked»-Daumen bei einer Bäckereifachfrau, welche gerade frisches Brot zubereitet? An diesem Image kann man arbeiten – nicht das Einzelunternehmen, jedoch Branchenverbände und Politik, zusammen mit Medien und auch den Eltern.

Die bis anhin bekannte internationale Diskriminierung mittels einer völlig unbekannten Titelbezeichnung ohne Wert wird nun endlich angegangen und so wäre diese wichtige Schranke insbesondere bei globalen HR-Leiterinnen und -leitern endlich offen. Ergänzend gilt es die allgemeinbildenden Fächer in den Ausbildungen zu stärken; braucht doch heutzutage jedermann ansatzweise Kenntnisse in IT,

Buchhaltung, Marketing und Sprachen. Wenn dann auch noch gewisse Berufe in Sammelausbildungen zusammengefasst werden, ist schon sehr viel erreicht. Eine fein austarierte Spezialisierung mag für den einzelnen Betrieb Vorteile bringen. Für die Karrierefähigkeit ist die Siloausbildung hinderlich und passt schlicht nicht mehr in unsere Zeit.

Und auch mit künstlicher Intelligenz werden die handwerklichen Berufsbilder nicht verschwinden. Vielmehr gibt ChatGPT auf die Frage der Zukunft der dualen Berufsbildung folgende Antworten: Digitalisierung und neue Technologien, veränderte Arbeitsmarktanforderungen und Internationalisierung. All dies nichts Neues und Punkte, welche ich in meiner Berufslehre vor unterdessen doch über 40 Jahren auch schon kannte und zu beherzigen wusste. Die erfolgreiche Einzigartigkeit unserer Handwerksausbildung gilt es zu pflegen und zu entwickeln. Zum Wohle einer vielseitigen und resilienten Volkswirtschaft, aber auch zum Wohle der jungen Menschen welche sinnhafte Berufskarrieren wünschen.

KMU-DATE zum Letzten im 2024

Zum letzten Mal in diesem Jahr wurde KMU-DATE ausgestrahlt. Diesmal zum Thema Nachhaltigkeit – zwischen Holz- und Kartonverpackungen.

Mittendrin in der Produktionshalle der Wegmüller AG in Attikon, dem grössten Schweizer Holz- und Kartonverpackungshersteller, fand anfangs September das letzte KMU-DATE in diesem Jahr statt. Über 100 Publikumsgäste liessen sich den TV-Event nicht entgehen.

Nachhaltigkeit versus Wirtschaftlichkeit: ein Gegensatz? KMU-DATE, die Sendung, die laut Moderatorin Regula Späni «das Unternehmertum erlebbar macht», ging diesmal bei der Firma Wegmüller AG in Attikon dieser Frage nach. Gastgeber und Verwaltungsratspräsident Marc Wegmüller meinte, seine Firma habe «sehr gute Voraussetzungen», um nachhaltig zu sein: Holz als natürlicher Rohstoff – und aus Fertigungsresten können die Ge-



Zwischen Verpackungen wurde diesmal «KMU-DATE» aufgezeichnet. Bild zvg

bäude beheizt werden. Als Verpackungshersteller sei man ohnehin stets im Kreuzfeuer. Da sei es ein Gebot, einen möglichst kleinen Fussabdruck mit möglichst wenig Material zu gewähren. Für die Druckluft sei in Akkugeräte investiert worden, und aktuell werde bei der Absaugung des Sägemehls die warme Abluft wieder für die Beheizung verwendet. Weitere Massnahmen: Grosse

PVC-Anlagen, Abfallverwertung, Recycling und Recycling-Tipps an die Kunden weltweit. Auch Elektroautos, Bewegungsmelder für das Licht und weitere Massnahmen hat er eingeführt.

Laut Dorothee Auwärter, Verwaltungsratspräsidentin von Kuhn Rikon Switzerland, sei Nachhaltigkeit schon früh in der Firmengeschichte verankert gewesen. Aber Metall hat im Gegensatz zu Holz

einen grossen Fussabdruck. «Nichtsdestotrotz machen wir intern unsere Hausaufgaben», sagte Auwärter. Besonders das Verwenden von recycelten Materialien wie Aluminium sorgte für grosse ökologische Fortschritte. In Zusammenarbeit mit der Firma Eberhard, die CO₂ in Beton eliminiert, können Kunden optional beim Kauf eines Produkts diese Methode unterstützen: «Das machen erfahrungsgemäss 2 Prozent unserer Kunden.»

Auch Maike Scherrer, Professorin an der ZHAW School of Engineering und Beraterin für nachhaltiges Supply Chain Management, fand: Je nach Unternehmensgrösse sei es sinnvoll, sich auf Partnerschaften für Recycling oder ökologische Massnahmen einzulassen.

Ab Januar 2025 wird die zweite Staffel von KMU-DATE, mit insgesamt sechs Sendungen übers Jahr verteilt, ausgestrahlt. «Auch die Gastgeber für die gesamte Staffel konnten bereits gefunden werden», sagt Initiantin Karin Leuch. (ZW) www.kmu-date.ch

PAROLEN FIDG. VOLKSABSTIMMUNG VOM 22. SEPTEMBER 2024

Volksinitiative «Für die Zukunft unserer Natur und Landschaft»

Die Biodiversitäts-Initiative verlangt einen stärkeren Schutz von Biodiversität und Landschaft. Aus Sicht der Initianten steckt die Schweiz in einer Biodiversitätskrise.

Natur und Landschaft, aber auch das baukulturelle Erbe sollen besser geschützt werden. Die Initiative führt nicht genauer aus, wie das passieren soll. Die Initianten fordern zudem für die Biodiversität mehr Flächen und mehr Gelder der öffentlichen Hand.

Die Bemühungen von Bund und Kantonen für den Schutz der Biodiversität sind bereits gross und haben in den vergangenen Jahren zugenommen. Der Bund hat auch bereits eine Strategie Biodiversität und einen Aktionsplan dazu ausgearbeitet. Die Initiative würde die (nachhaltige) Energie- und Lebensmittelproduktion, die Nutzung



des Waldes und des ländlichen Raums für den Tourismus stark einschränken sowie das Bauen verteuern.

Meinung KGV: Da sich der Initiativtext nicht ausschliesslich auf Gebäuden ausserhalb der Bauzonen bezieht, wären die Entwicklungs- und Nutzungsmöglichkeiten für KMU innerhalb der Siedlungs- und Gewerbe-zonen gefährdet.

Parole: Nein

Änderung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)

Die Reform zielt darauf ab, die Finanzierung der 2. Säule zu stärken, das Leistungsniveau insgesamt zu erhalten und die Absicherung von Teilzeitbeschäftigten – und damit insbesondere von Frauen – zu verbessern. Die BVG-Reform umfasst folgende Massnahmen: Der Mindestumwandlungssatz in der obligatorischen beruflichen Vorsorge soll von 6,8 auf 6,0 Prozent gesenkt werden. Die Massnahme ist auf die höhere Lebenserwartung zurückzu-



führen und trägt der Situation auf den Finanzmärkten Rechnung, da die Renditen nicht mehr ausreichen, um den Satz von 6,8 Prozent aufrechtzuerhalten. Mit dem tieferen Umwandlungssatz soll die Umverteilung, die aktuell zwi-

schen den Erwerbstätigen und den Rentnerinnen und Rentnern stattfindet, reduziert werden. Tiefere Einkommen und Teilzeitbeschäftigte sollen mit den Massnahmen besser abgesichert und die Sozialabgaben bei über 55-jährigen Erwerbstätigen gesenkt werden. Für Betriebe in Niedriglohnbereich sowie mit vielen Teilzeitbeschäftigten bringen die Massnahmen Mehrkosten.

Meinung KGV: Die Sicherung der Sozialwerke ist für die gesamte Wirtschaft von Wichtigkeit. Die 2. Säule soll reformiert und den heutigen Realitäten angepasst werden. Die Vorlage ist ein Schritt in die richtige Richtung und behebt einen Reformstau. **Parole: Ja**

KGV-Nein zur Biodiversitäts-Initiative

Der KGV lehnt die Biodiversitäts-Initiative ab. Sie will unter anderem Landschaften, Ortsbilder, geschichtliche Stätten sowie Natur- und Kulturdenkmäler als offizielle und praktisch unantastbare Schutzobjekte deklarieren. Die Initiative bezieht sich nicht ausschliesslich auf Flächen ausserhalb der Bauzone und betrifft somit KMU und Gewerbe.

Die Initianten der Biodiversitäts-Initiative wollen, dass 30 Prozent der Landesfläche für die Biodiversität zur Verfügung steht. Aktuell sehen die Initianten 8 Prozent als ausreichend geschützt an. Es fehlt also eine Fläche, die der Grösse der Kantone Bern, Freiburg, Neuenburg und Solothurn zusammen entspricht.

KGV lehnt Initiative ab

Bundesrat und Parlament lehnen die Biodiversitätsinitiative ab, weil sie ihnen zu weit geht. Die Befürchtungen: Die Initiative würde die einheimische Energie- und Lebensmittelproduktion massiv einschränken und die Nutzung des Waldes sowie touristische Infrastrukturen im ländlichen Raum fast verunmöglichen. Auch der Vorstand des KGV lehnt

die Initiative einstimmig ab – hauptsächlich aus einem weiteren Grund: Da sich der Initiativtext nicht ausschliesslich auf Flächen und Strukturen ausserhalb der Bauzonen bezieht, wären die Entwicklungs- und Nutzungsmöglichkeiten innerhalb der Siedlungs- und Gewerbe-zonen gefährdet.

Bauen würde erschwert

Damit wären auch die Siedlungsgebiete und die dort ansässigen KMU's, Industriebetriebe und insbesondere auch die Immobilienbesitzer betroffen. Die Anforderungen an die Baukultur würden erhöht. Das führt zu zusätzlichen Auflagen, noch längeren Bewilligungsverfahren und höheren Kosten. Da neu die Umsetzungshoheit auf Bundesebene geregelt

würde und nicht mehr durch die Kantone, entfällt die Flexibilität für gute, standortangepasste Lösungen.

Energieproduktion gefährdet

Bei einem «Ja» zur Initiative wäre die Umsetzung der Schweizer Energiestrategie und damit auch die Energiewende massiv erschwert: Die Initiative und das Ausscheiden von umfangreichen, streng geschützten Gebieten führen zu starken Konflikten bei der Bereitstellung von (nachhaltiger) einheimischer Energie. Die Umsetzung von neuen oder der Ausbau von bestehenden Projekten würden verunmöglicht. Besonders betroffen wäre dabei die erneuerbare Energieproduktion. Die Umsetzung der Schweizer Energiestrategie und damit auch

der Energiewende wären bei einer Annahme erschwert. Das schadet der Versorgungssicherheit und dem Eigenversorgungsgrad mit Energie, was sich auf die Strompreise auswirken würde.

Produkte aus dem Ausland?

Bei Annahme der Initiative würde nicht nur die Inlandproduktion geschwächt – es müssten zusätzliche Flächen im Ausland genutzt werden, um die Versorgung unserer Bevölkerung sicherzustellen. Oft mit viel grösserem ökologischen Fussabdruck als bei der heimischen Produktion.

Der Bundesrat schätzt die für die Umsetzung der Initiative erforderlichen Mittel auf 375 bis 443 Millionen Franken pro Jahr. Zusätzliche indirekte Kosten würden wohl auch anfallen. (ZW)

Zünfte, Böögg und Sechseläuten

Die Zünfte in Zürich und das Sechseläuten waren immer wieder politischen Umwälzungen unterworfen. Am Partneranlass des KGV gab Zunftmeister Christian Bretscher einen mit vielen Anekdoten gespickten Einblick ins Zunftwesen.

Mark Gasser

KGV-Präsident Werner Scherrer hob zu Beginn des KGV-Partneranlasses vom 12. September hervor, dass die Partner und Sponsoren mit ihrer Unterstützung auch die politische Arbeit des KGV mittragen – und im Gegenzug wieder zu neuen Kontakten an der KGV-Basis kämen. Scherrer kündigte auch an, dass für gezielte politische Unterstützung ein Förderverein kurz vor der Geburt stehe.

Zünfter und Gastredner Christian Bretscher ist beim KGV kein Unbekannter: Als Arbeitgebervertreter sitzt Bretscher auch in der Tripartiten Kommission des Kantons Zürich; ebenso nimmt der ehemalige FDP-Kantonsrat als Vertreter der Zürcher Banken im Forum Zürich Einsitz. Aber den KGV-Partnerlunch besuchte er als Teil einer Welt, die vielen verwehrt bleibt: Seit 1996 ist er Mitglied der Zunft zum Kämbel, heute als deren Zunftmeister. Sein Referatstitel «Zünfte, Böögg und Sechseläuten» versprach nicht zuviel: Einer historischen Einordnung liess er Anekdoten von gescheiterten Bööggverbrennungen, Entführungen und Diskussionen über politische Korrektheit und Zeitgeist folgen.

Zünfte waren eine Art Vorläufer von Branchenverbänden – und hatten klare Regeln: Wie die Lehr- und Wanderjahre ablaufen sollte, wo welche Zunft verkaufen durfte, wie man dem Handwerk nachgehen sollte oder wie Berufsleben und Jahresablauf strukturiert sein sollen. «Sie waren eine Art krude Mischung aus Kartell, Arbeits- und Wirtschaftsrechtgeber, Gesamtarbeitsvertrag und Ehrenkodex. Alles aus einer Hand», so Bretscher.

Ihre politische Kraft begann mit einem Aufstand gegen die Stadtväter Zürichs: Der Adlige Rudolf Brun zettelte in Zürich 1336 gemeinsam mit Handwerkern und Händlern eine eigentliche Revolution gegen die adlig und ritterlich geprägte Constaffel an. Fortan ergänzte ein gemischter Rat aus Handelsleuten und



Zunftmeister Christian Bretscher am KGV-Partneranlass.

Bild Mark Gasser

Handwerkern – in 12 Zünften zusammengefasst – den bisherigen Rat aus Rittern und Bürgern.

Ab 1525, dem Jahr der ersten Erwähnung des Sechseläutens, durfte man nur noch Mitglied in einer Zunft sein – es kam in der Folge auch zu einer wilden Durchmischung: «So kamen die Zünfte sehr früh weg von ihrem ursprünglichen Handwerk.» Ausgangspunkt des Sechseläutens im selben Jahr war die Umstellung der Arbeitszeit um eine Stunde.

Neuer Daseinszweck

Seit der Einführung des Gemeindegesetzes 1866 trat an die Stelle von politischer Macht, Wettbewerbsordnung und Lösung von Streitfällen als Daseinszweck Geselligkeit, Feste und Vorträge. Die Zahl der Zünfte hat sich gut verdoppelt und liegt heute bei 26.

1867 bildete sich eine Stadtzunft für all jene, die noch nicht in einer Handwerkerzunft vereinigt waren. 1893 erhielten Aussengemeinden durch die Eingemeindungen politisch Anschluss an die Stadt Zürich. Auf Anregung der Stadt wurden fast alle Quartiere mit Quartierzünften ausgestattet – was dann eher heutigen Gewerbevereinen entspräche.

Ab Anfang des 20. Jahrhunderts wurden die Themenumzüge rar. Stattdessen begannen die Zünfte, sich selbst darzustellen, sei es mit ihrem Handwerk oder mit Ge-

schichten aus ihren Quartieren. «Aus dieser Zeit stammt auch unser Beduinen-Kostüm», so Bretscher. Diese arabischen Gewänder haben aber nichts mit Handel in exotischen Ländern zu tun. Vielmehr hat das Zunfthaus «zum Kämbel» ein Kamel im Wappen, was auch die Nähe zu arabischen Ländern erklärt – genährt durch die Verehrung und Faszination für die wilden Beduinenreiter.

Bewegte Geschichte des Böögg

Auf Bewohner des Kratzquartiers geht der Brauch des mit Feuerwerkskörpern gefüllten «Böögg», der verbrannt wird, zurück. An deren Stelle – zumal das Elendsviertel später gänzlich abgerissen wurde – trat das 1871 gegründete Sechseläuten-Central-Comité, das bis heute Bestand hat.

Die Böögg-Verbrennung verlief nicht immer reibungslos und wurde oft torpediert. Bretscher gab Einblick in einige «ungewöhnliche Todesfälle» des Böögg sowie symbolische Todesmotive. Ende des 19. Jahrhunderts wurden statt des Winters zum Teil auch andere unliebsame Ereignisse symbolisch dem Feuer übergeben: 1872 der Krieg, dargestellt als schwer bewaffneter Böögg, 1879 das Defizit der Stadt Zürich in Form eines Mannes mit Schuldsack und 1890 die Grippe in Gestalt des Todes mit einer Bazillengliedskanne. 1921 stiftete ein Kommunist den dama-

ligen Böögg-Baumeister an, den Böögg frühzeitig anzuzünden. Bis um sechs Uhr abends war aber ein neuer Böögg bereit – folgerichtig mit roter Fahne in der Hand.

In den Kriegsjahren 1941 bis 1944 war die Sechseläutenwiese wegen der Anbauschlacht ein Kartoffelacker. 1941 gab es daher kein Sechseläuten und 1943 und 1944 gab der Böögg ein Gastspiel auf dem Hafendamm Enge.

Ziemlich turbulent wurde es dann in der neueren Zeit: 1981 versuchte die Jugendbewegung, den Umzug zu stürmen. Dank eines grossen Polizeiaufgebots blieb es bei der Drohung. 2006 wurde der Böögg entführt: Eine Gruppe, die sich «Revolutionäre Bewegung 1. Mai – Strasse frei» nannte, stahl den Schneemann aus dem Atelier des damaligen Bööggbauers. Am 1. Mai tauchte er dann beim Kanzleischulhaus auf. Die Böller waren ausgebaut worden und sollten später für einen Anschlag verwendet werden.

Frauen und weiterer Zuwachs

Ab 1490 gehörten zur noblen Constaffel neben Adligen, Rittern, Rentnern und Kaufleuten auch berufstätige Männer und Frauen – vom Scharfrichter bis zum horizontalen Gewerbe. Zünfte nahmen früher generell auch berufstätige Frauen auf. Irgendwann habe sich das bei allen Zünften geändert, so Bretscher. Erst seit ganz kurzem versuchen sich nun zwei Zünfte wieder für Frauen zu öffnen: Die Höngger und ausgerechnet die konservative Meise-Zunft nehmen erstmals weibliche «Gesellen» auf. 1989 gründeten deshalb ein paar Frauen die Gesellschaft zu Fraumünster. Nach allerlei Hin und Her wurde die Gesellschaft zu Fraumünster 2011 das erste Mal zum Sechseläuten-Umzug eingeladen.

Der Umgang mit Gruppen, die sich für das Sechseläuten interessieren, gab auch sonst immer wieder Anlass zu hitzigen Diskussionen. Und zu weiteren kuriosen Anekdoten, die Bretscher in unterhaltsamer Manier beisteuerte.

Forum Zürich: Neuer Vorsitzender

Robert E. Gubler tritt als Vorsitzender des Forums Zürich ab. Mit Dominik Bürgy ist gewährleistet, dass sich die Verbände weiterhin mit vereinten Kräften für gemeinsame Ziele einsetzen, namentlich für eine kompetitive Standortpolitik und für Mehrheiten für wirtschaftspolitische Anliegen bei Abstimmungen und Wahlen.

Robert E. Gubler ist seit 2010 Vorsitzender des Forums Zürich, in dem diverse Wirtschaftsverbände des Kantons Zürich vereint sind. Seit 1997 war Gubler bereits im Ausschuss vertreten. In diesen gestossen ist er als «Gewerbler», als Vize- und später Präsident des KGV. Bereits vor einiger Zeit hat er den Ausschuss des Forums in Kenntnis gesetzt, dass er mit 75 Jahren kürzertreten und den Vorsitz abgeben möchte.

Unter der Führung von Robert E. Gubler hat sich das Forum Zürich als «runder Tisch» der wichtigsten städtischen und kantonalen Wirtschaftsverbände etabliert. «Das Forum Zürich dankt ihm herzlich für die weitsichtige Planung und vor allem für seine



Robert E. Gubler tritt als Vorsitzender des Forums Zürich ab.

grossen Verdienste, die er mit seiner strategischen Kompetenz, seiner Hartnäckigkeit und seiner Unabhängigkeit für den Standort



Neu wird Dominik Bürgy das Forum Zürich präsidieren.

Bilder zvg

Zürich geleistet hat», schreibt die Organisation in einer Mitteilung.

Als Nachfolger hat die Vollversammlung mit sofortiger Wirkung

Dominik Bürgy ernannt. Dominik Bürgy ist Partner bei Wenger Veli und Steuerexperte. Das politische Parkett kennt er bestens aus seinen Tätigkeiten als Präsident des Verbands EXPERTsuisse (2011 bis 2018) sowie als Vorstandsmitglied von economiesuisse (2012 bis 2018) und des Arbeitgeberverbands (2013 bis 2018).

Priorität hat für das Forum Zürich weiterhin, kontinuierlich und zuverlässig wirtschaftsfreundliche Mehrheiten bei Abstimmungen und Wahlen zu sichern. Dominik Bürgy: «Das Forum Zürich arbeitet mit den Wirtschaftsverbänden an einer Verbesserung der Kommunikation zu wirtschaftspolitischen Themen und an spezifischen Anliegen für die Verbesserung der Standortattraktivität.» (ZW)

Rad-WM: Stadt torpediert Vereinbarung

Was, wenn für die Rad-WM in Zürich im Oktober ein Drei-Phasen-Konzept mit dem Gewerbe vereinbart wurde, aber nun nur noch zwei Phasen vorgesehen sind? Das Gewerbe sieht sich mit einem offenen Brief zum Protest gezwungen.

Rund um die Rad-WM vom 21. bis 29. September in der Stadt Zürich brodelte es wieder: Die Zürcher Wirtschaftsverbände, vereint im Forum Zürich, haben kürzlich öffentlich moniert, dass Stadtregierung und Stadtrat das vereinbarte Drei-Phasen-Konzept zur Verkehrsplanung – den Kompromiss

also, auf den man sich in langwierigen Verhandlungen mit juristischer Unterstützung geeinigt hatte – nicht einhalten will.

«Phase grün» gestrichen

In einem offenen Brief machen die Wirtschaftsverbände daher ihrem Ärger Luft: Sie kritisieren, dass die «Phase grün», die essenziell für das Funktionieren der Geschäfte und die Lebensqualität der Anwohner sei, in der öffentlichen Kommunikation der Stadt zur Rad-WM vollständig weggelassen wird. Stattdessen hat die Stadt sinngemäss kommuniziert, dass die betroffenen Gebiete von 5 bis 19 Uhr für den motorisierten Individualverkehr (MIV) praktisch

unzugänglich sein werden. «Dies widerspricht den schriftlichen und mündlichen Zusicherungen, auf die wir uns verlassen haben», schreibt das Forum. Es handle sich dabei um einen massiven Vertrauens- und Rechtsbruch, der die Glaubwürdigkeit der Stadtregierung zutiefst erschüttere.

Im Drei-Phasen-Konzept ist die Erschliessung von Geschäften, Quartieren und Spitälern über verschiedene Verkehrsphasen (grün, orange und rot) in enger Abstimmung mit dem Zeitplan der Rennen geregelt. Insbesondere die «Phase grün», in der die Rennstrecken bis eine Stunde vor Rennbeginn normal befahren werden können, war ein zentrales

Element für das Gewerbe und die betroffenen Anwohner.

Die Wirtschaftsverbände sehen sich nun gezwungen, über den öffentlichen Protest doch noch ein Einlenken zu erreichen. Die «mangelnde Verlässlichkeit und die Ignoranz gegenüber den berechtigten Interessen des Gewerbes und der Anwohner» nehme man nicht stillschweigend hin. Denn durch das treuwidrige Verhalten von Stadtpräsidium und Stadtrat sei der Rechtsweg an ein unabhängiges Gericht nun versagt. So fordert das Forum Zürich eine «sofortige Korrektur der öffentlichen Kommunikation, in der das vereinbarte Drei-Phasen-Konzept deutlich und korrekt dargestellt wird.» (ZW)

Anzeige



liebe kmu, so einfach kann banking sein.

Entdecken Sie Finanzlösungen, die begeistern:
valiant.ch/kmu

wir sind einfach bank.

valiant

«Peers durchleben dieselbe wilde Zeit»

Am 31. Oktober und 1. November finden in den Winterthurer Eulachhallen wieder die Startup Nights statt, die heuer rund 8000 Gäste anziehen. Organisatorisch laufen die Fäden bei Alyssia Kugler zusammen, der Geschäftsführerin des Entrepreneur Club Winterthur, der den Event organisiert.

Interview

Mark Gasser

Ihre Begeisterung für Startups und Innovationen motiviert sie, die Startup-Szene und die Innovationskraft in Winterthur und der Schweiz zu unterstützen: Alyssia Kugler (26) organisiert mit ihrem Team die Startup Nights, den schweizweit grössten Startup-Event, was etwa auch den Aufbau eines freiwillig arbeitenden Teams sowie die Partnerpflege oder -suche beinhaltet. Im Jahr 2018 war die heutige Geschäftsführerin des Entrepreneur Club Winterthur (ECW), die an der ZHAW ihren Bachelor in Journalismus mit Vertiefung Unternehmenskommunikation absolviert hat, Mitbegründerin des Startup-Magazins «Founded», ebenfalls aus dem Kreis des ECW.



Alyssia Kugler, Organisatorin der Startup Nights in Winterthur, des schweizweit grössten Startup-Events.

Bild zvg

Die Startup Nights zielen darauf ab, das nationale Startup- und Innovationsökosystem zu vernetzen sowie mit Wissen und Inspiration zu versorgen. Ist es Zufall, dass der Event in Winterthur mit heute rund 8000 Besuchern so gross wurde?

Alyssia Kugler: Nein, sicher nicht. Hauptsächlich ist das wohl ECW- und Startup-Nights-Gründer Raphael Tobler, dem heutigen Präsidenten der Swiss Startup Association, zu verdanken, der immer vorausgegangen ist und alle nachgezogen hat. Er hatte eine starke Vision und eine sehr hohe Leistungsbereitschaft und tat sehr viel dafür, dass es so weit kommen konnte. Die Startup Nights fanden von Anfang an guten Anklang und vergrösserten sich von 2018 bis 2021 stetig, als wir zwischen 800 und 1300 Gästen im Technopark Winterthur verzeichneten. Dann wagten wir den grossen Sprung: Wir, die den Anlass mitorganisieren, sind alles Macher. Und wenn wir vier Jahre lang dasselbe machen, sind wir fast wieder unterfordert. So wechselten wir die Location, buchten die Eulachhallen, und erweiterten

den Anlass von einem auf zwei Tage. Und kamen dann auf 8000 Gäste, also sechsmal mehr als zuletzt 2021.

Wie haben Sie diesen Sprung geschafft?

Kugler: Wir sind stark über unser Netzwerk gewachsen, der Event, die Stimmung, das sprach sich herum. Durch ein gutes Team – hauptsächlich von Volunteers – konnten die Aufgaben gut verteilt werden. So ist es kein Zufall, sondern viel visionäres Denken, viel Leistungsbereitschaft und Risikobereitschaft im Spiel – tatsächlich unternehmerisch.

«Für Startups ist es sehr wichtig, gut vernetzt zu sein.»

Alyssia Kugler
Organisatorin Startup Nights

Was macht die Startup Nights in den Eulachhallen in Winterthur besonders im Vergleich zu anderen Startup-Events?

Kugler: Für Startups ist es sehr wichtig, gut vernetzt zu sein. Und

bei uns ist es sehr familiär, Community-getrieben, und man kommt sehr einfach ins Gespräch. Jeder kennt jeden um drei Ecken, also kommt man sehr schnell dazu, sein Netzwerk zu erweitern. Wir bieten keinen hochpolierten Event – ohne einheitliche Stände, mit Selbstbedienung an den Kühlschränken, kostenlosem Essen, damit man sich wie zu Hause fühlt, und abgedunkelten Räumen, um dem Etikett «Nights» gerecht zu werden. Das bestätigt: Die Atmosphäre stimmt für viele.

Welche Kriterien werden angewandt, um die innovativsten Startups von Winterthur und Umgebung zu küren?

Kugler: Bei der Vorauswahl wird schon geprüft, ob die Geschäftsidee skalierbar ist, wie hoch der Grad der Innovation und die Einzigartigkeit sind. Auch die Zusammensetzung des Teams sowie der Product-Market-Fit (Marktnachfrage) müssen positiv bewertet werden. Aber ich kann dazu nicht zu viel sagen, denn am Schluss bewerten es die Investoren. Sie treffen die Vorauswahl

und haben einen eigenen Kriterienkatalog.

Ihre persönlichen Highlights der diesjährigen Startup Nights?

Kugler: Übergreifend finde ich es das Beste, dass wir ein Umfeld schaffen, in dem alle sehr optimistisch sind und sich gegenseitig unterstützen. Man kann hingehen, eine Idee teilen, und erhält entweder Zuspruch, konstruktives Feedback oder Kritik. Und das ist sehr wichtig, um Entrepreneurship und Gründung zu fördern. Ein anderes Highlight ist die Pitching Competition, bei der Investoren gegenüber ein Geschäftsmodell gepitcht werden muss – ähnlich dem Format von «Höhle der Löwen», aber live. Insgesamt pitchten acht Startups und am Schluss evaluiert die Jury, welche Top 3 an der Preisverleihung einen Geldbetrag erhalten.

Wie unterstützen die Startup Nights (lokale) Startups dabei, innovative Ideen in die Realität umzusetzen?

Kugler: Es gibt zum Beispiel Workshops zu verschiedenen Themen. Bei einigen sprechen wir ganz

frische Startups an, etwa bei der Klärung der ganzen Fragen um Rechtsform und Investorensuche, oder für erfahrene Startups behandeln wir Fragen rund um Mitarbeiterbeteiligung, Tipps für erfolgreiche PR mit kleinstem Budget oder die besten Exit-Strategien je nach Phase oder Grösse des Startups. Weiter haben wir auf der Hauptbühne Keynotes und Panels. Diese dienen vor allem der Inspiration, aber auch dazu, um die Erfahrungen anderer Unternehmer mitzunehmen. Allgemein ist der Peer-to-Peer-Kontakt sehr wertvoll – vermutlich wertvoller als der Input eines Experten oder Coaches. Denn die Peers durchleben dieselbe «wilde Zeit» und man kann sich gegenseitig auf vielen Ebenen weiterhelfen. Und das spricht fürs Networking und die offene, ungezwungene Atmosphäre.

Welche Vision haben Sie für die Zukunft der Startup Nights in Winterthur?

Kugler: Gerade gestern hatten wir Vorstandssitzung zu dem The-

ma und fanden: Wir wollen den Event nicht mehr grösser machen. Aber Side-Events werden wir sicher vergrössern, ebenso wie andere Events während des Jahres. Etwa Investoren-Events: Ziel ist es, Investoren zusammenzubringen, aber auch bestehende weiterzubilden und neue potenzielle Investoren anzusprechen. Das können etwa wohlhabende Menschen sein, die ans Thema Private Equity Management herangeführt werden. Auch an den Startup-Nights ist ein Investoren-Event geplant.

Und sonst?

Kugler: Wir werden das Nachwuchs-Programm ausweiten, um den Karriereweg Gründen unter Studierenden, aber auch Gymnasialisten bekannt zu machen. Und den Hackathon Winterthur (wo Hacker in 48 Stunden echte Cases aus KMU programmieren und einen Prototyp codieren) werden wir wieder durchführen. Zweimal fand dieser vor Corona in Winterthur statt, einmal auf Mandatsbasis für den Kanton Thurgau – gemeinsam

mit der Kantonsschule Romanshorn. Eine der Aufgabenstellungen daraus an die rund 25 Viererteams: Tour de Suisse Velos wollte ihren Onlineshop verbessern.

Welche Herausforderungen haben Sie als Organisatorin bei der Planung und Durchführung der Startup Nights erlebt?

Kugler: Ich finde, die grösste Herausforderung ist, dass wir zum grössten Teil auf Volunteer-Basis arbeiten. So ist die Organisation auf sehr vielen Schultern verteilt, das bedingt eine grosse Koordinationsarbeit und macht das Ganze komplex. Das Führen von Volunteers, die eine andere Motivation und andere Ansprüche haben als Mitarbeitende, ist für mich die wohl grösste Challenge. Wir wollen Startups so wenig wie möglich belasten, deshalb sind wir hauptsächlich über Partnerschaften finanziert. Standplätze etwa sollen so günstig wie möglich sein. Das ist eine Challenge, aber auch eine schöne Aufgabe, finde ich. So erweitert man sein Netzwerk und

schafft wieder viele Synergien zwischen Startups und Firmen. Hinzu kommen die Ticket Sales: Viele kommen unglaublich spontan. So ist es schwierig, zu beurteilen: Haben wir nun genug Tickets, oder braucht es noch eine riesige Marketingkampagne – mit Geld, das wir vielleicht gar nicht haben?

Wen wird man auf dem Panel an den Startup Nights «Innovation trifft Erfahrung: So profitieren KMU und Startups voneinander», an dem sich auch der KGV beteiligt, antreffen?

Kugler: Im Panel, das von Bert Hofmänner vom KMU-Verband Winterthur und Umgebung moderiert wird, ist Jeremias Wehrli von Cyltronic (Entwickler von Elektrozyklern) und Christian Kramer, CEO und Co-Founder FOOD2050 aus Startup-Perspektive dabei und ein Industrie-Player mit Peter Mühle, R&D Manager Isliker Magnete AG sowie Christian Gerber, Head of Innovation bei ZFV Unternehmungen. ■

www.startup-nights.ch/program

Anzeige

HR, Lohnbuchhaltung, Zeiterfassung & Spesenmanagement in einer Software

Die effiziente Gesamtlösung für das Personalwesen



Human
Resources



Lohnbuch-
haltung



Zeit-
erfassung



Spesen-
management

Ihr Nutzen

Unsere Module im Personalbereich bieten innovative Lösungen für ein effizientes HR-Management. Sie umfassen Rekrutierung, Employee Self Service (ESS/MSS), Personaldossier, Einsatzplanung, Vergütungsmanagement, branchenspezifische Lohnbuchhaltungen sowie die integrierte Erfassung von Arbeitszeit, Absenzen, Spesen und vieles mehr.



Weitere Informationen:
abacus.ch/personal

ABACUS

«Geburtsstunde» der BMS Winterthur

Im Sommer 2023 beschloss der Zürcher Kantonsrat mit 167 zu 0 Stimmen, die Abteilung BMS der Berufsbildungsschule Winterthur zu verselbstständigen. Schon ein Jahr später konnte der historische Moment und die Geburtsstunde der nun eigenständigen Berufsmaturitätsschule Winterthur gefeiert werden.

Am 22. August 2024 feierten Akteure aus der Politik, Wirtschaft, Kultur und insbesondere der Bildung sowie Lernende, Lehrpersonen und Mitarbeitende den historischen Moment und die Geburtsstunde der neu eigenständigen Berufsmaturitätsschule BMS Winterthur. Auslöser dieses grossen Schrittes war das grosse und anhaltende Wachstum der Lernendenzahlen in den letzten Jahren, das durch die Einführung des prüfungsfreien Eintritts in die BMS nach der Lehre ausgelöst wurde. Mit über 1400 Lernenden und rund 90 Lehrpersonen bildet die BMS für die Stadt Winterthur und deren Umgebung das wichtige Bindeglied zwischen Berufs-

welt und Hochschule. «Wenn von Chancengleichheit und Bildungsmobilität gesprochen wird, dann ist eine Antwort die Förderung der Berufsmaturität», hielt Gründungsrektor, Beat Deola, in seiner Ansprache fest und wies auf die wichtigen Impulse für die Flexibilisierung der BMS hin, die von Winterthur ausgegangen sind.

Regierungsrätin Silvia Steiner betonte, dass die Feier im selben Haus stattfand, in dem auch Lehrlinge der Sulzer AG bis in die 1970er-Jahre die Werkschule besuchten: «Wo früher Maschinen dampften, rauchen heute die Köpfe der Lernenden.» Steiner bezeichnete die Berufsmatura als «tragenden Pfeiler der Berufsbildung»



Seit Kurzem ist die BMS der Berufsschule Winterthur eigenständig. zvg

und den «Schritt zur Verselbstständigung mehr als logisch». Und auch Stadtpräsident Michael Künzle freute sich, dass sich «Wissen und Können» in der neuorganisierten Schule verschränken.

Der Rektor der ZHAW, Jean-Marc Piveteau, sprach nicht nur von Verselbstständigung, sondern gar von der Gründung einer Schule, die eine wichtige Rolle im Kanton übernehmen wird. Als Rektor der wichtigsten Anschlusschule stellte er das Studium an der Berufsmaturität in einen Zusammenhang mit dem Erhalt demokratischer Werte und ökologischer sowie unternehmerischer Verantwortung der jungen Menschen. (ZW)

WorldSkills: Je einmal Gold und Silber

Das SwissSkills National Team hat an den WorldSkills Lyon 2024 sieben Gold-, sieben Silber- sowie eine Bronzemedaille gewonnen und ist damit «Top 3 of World» und «Best Nation of Europe». Auch zwei Zürcher holten Edelmetall.

Die WorldSkills Lyon 2024 sind bereits wieder Geschichte – und werden als erfolgreiche Berufs-Weltmeisterschaften in die Geschichte der Schweizer Delegation eingehen. Das SwissSkills National erreichte mit sieben Goldmedaillen, sieben Silbermedaillen sowie eine Bronzemedaille eine ähnlich gute Ausbeute wie bereits



Gipser-Trockenbauer Michael Ryter auf seinem Gold-Wettkampf. Bild SwissSkills

bei den WorldSkills 2019 in Kazan und war beste europäische Nation. Einmal mehr brillierten die Schweizer Berufstalente an den

WorldSkills und unterstrichen dabei die Exzellenz des einheimischen Berufsbildungssystems im internationalen Vergleich. Das

45-köpfige SwissSkills National Team war in 41 Skills (Wettkämpfen) angetreten und gewann dabei beeindruckende 15 Medaillen – sieben goldene, sieben silberne sowie eine bronzene. Damit ist die Schweiz «Top 3 of World» und «Best Nation of Europe».

Gold und Silber für Zürcher

Mit Gipser-Trockenbauer Michael Ryter aus Grüt holte auch ein Zürcher Gold, und die Silbermedaille ergatterte sich Automatiker EFZ Leon Bamert gemeinsam mit Maurin Schickli in der Disziplin «Skill Industrie 4.0».

Darüber hinaus gab es 21 «Medaillons for Excellence» – das sind 8 Diplome mehr als an den WorldSkills 2019 in Kazan. (ZW)

Du schaffst das, Franz! Oder: Schule macht die Lehrerin

KOLUMNE
LUDWIG HASLER



Philosoph, Physiker, Autor
lhasler@duebinet.ch

Es reden grad alle von der Schule, von Kindern, die schlecht lesen, stümperhaft rechnen etc. Und alle wissen, was falsch läuft: zu viel Integration, zu wenig repetitives Üben, zu viel Fremdsprachen, zu wenig Deutsch, zu viel Zeitgeist, zu wenig Konzentration ... Warum passiert dann nichts? Weil Schulreformen meist nach der Art «Hühnerhofsyndrom» ablaufen: Der Reformeifer trommelt aufgeregt aufs Dach, drinnen rennen sie wild durcheinander, nach geraumer Zeit sitzen alle wieder auf denselben Stangen. Logisch. Reformen, die nur an der Architektur der Schule schrauben, bringen nichts – solange sie nicht die Seelen der Lehrerinnen gewinnen. Natürlich müssen wir die Stoffpläne ändern. Doch im Kern ist Schule eine Sache der Beziehung. Schule macht nicht die Infrastruktur. Schule machen die Lehrer. Ist sogar wissenschaftlich evident. Siehe John Hattie: Visible Learning. Eine gigantische

Metastudie, wertet 50 000 Einzelstudien aus, nimmt Erfahrungen von 250 Millionen Schülern auf. Und bilanziert glasklar: Das Geschwärm für eigenverantwortliches Lernen ohne Lehrer? Vergessen. Die Frage nach privater oder öffentlicher Schule? Drittrangig. Finanzielle Ressourcen der Schule? Fallen kaum ins Gewicht. Didaktische Reformen? Geschenkt. Was zählt, ist der Lehrer. Wie bereitet er den Stoff auf? Wie stringent führt er durch die Stunde? Erreicht er die Kinder? Kann er sich für das, was er da unterrichtet, selber erwärmen? Lernen müssen Schüler schon selber, klar. Doch Lernen ist kein mechanischer Vorgang. Es ist eine höchst persönliche Affäre. Warum löst ein Schüler Matheaufgaben im Nu – und ein anderer knorzt endlos herum? Weil Mathe eine Domäne von Hirnbestien ist? Ne, der rein verstandesmäßige Anteil ist bescheiden. Es entscheidet das sogenannte «Ich-Konzept», die Einstellung zu sich, diese Haltung «Hey, das kann ich doch», Appetit auf Problemknacken, Frechheit. Woher hat das die Schülerin? Sie muss es vorgelebt kriegen. Sie braucht ein leibhaftiges

Gegenüber, das ihr etwas zutraut, sie fordert und fördert. Bildung ist nicht, was man hineinstopft, sondern was man herausholt. Wer holt sie heraus? Die Lehrerin. Wie damals bei Franz Käppeli, dem erfolgreichen Unternehmer, Biochemiker ETH, aufgewachsen als elftes von zwölf Kindern einer Bauernfamilie im Freiamt. Später baute er «Labor medica AG» auf zum führenden medizinischen Laboratorium, wurde ein vermögender Mann, stiftete Millionen für die Renovation des Klosters Muri. Warum? Weil er sein reiches Leben dem Glück verdanke, als Bub gute Lehrer gefunden zu haben. Gute Lehrer? Sie hätten ihm stets Mut gemacht, ihm zugehört, woran er selber nie geglaubt hätte: «Du schaffst das, Franz!» Die gute Lehrerin bringt Schülern nicht nur allerlei bei. Sie öffnet ihnen eine Tür zur Welt, nimmt ihnen die Angst vor dem Lernen, macht ihnen Mut zur Neugier, weckt ihr Selbstvertrauen, bestärkt ihren Leistungswillen. Darum sollte jede Schulreform bei der Lehrerin beginnen.

Anzeige

MITARBEITER- VERPFLEGUNG? LUNCH-CHECK +



GENIAL, EINFACH,
GÜNSTIG UND
SCHNELL

Ob für's lokale Restaurant, den Kühlschrank vor Ort, Take Away oder Delivery für's Homeoffice – Lunch-Check ist so vielseitig, wie Ihre Anforderungen.

Entdecken Sie alle Vorteile auf unserer Website:

LUNCH-CHECK +



Anzeige

BLACHO-TEX AG

Zeltvermietung & Zeltverkauf inkl. Festzubehör | Schutzhüllen & Blachen | Blachen-Seitenwände | Schwimmbad-Abdeckungen
Pavillon-Dachblachen nach Mass | Bootsblachen | Sandkasten-Abdeckungen | Blachen-Vorhänge inkl. Vorhangzubehör



www.blacho-tex.ch - Tel. 056 624 15 55

Angebote bei finanziellen Problemen

Allein in der Stadt Zürich wurden 2023 mehr als 34 000 Personen betrieben. Wie können Arbeitgebende ihre Mitarbeitenden in finanziellen Nöten unterstützen? Die Schuldenpräventionsstelle der Stadt Zürich gibt Auskunft.

Gregor Mägerle

Stellen Sie sich vor, eine Ihrer Mitarbeitenden wird unerwartet mit hohen medizinischen Kosten für ein Familienmitglied konfrontiert. Obwohl sie ihre Arbeit weiterhin gut macht, macht sie sich zunehmend Sorgen um ihre Finanzen. Darunter leiden ihre Konzentration und Motivation.

Diese Situation ist keine Ausnahme: Allein in der Stadt Zürich wurden 2023 mehr als 34'000 Menschen betrieben – das betrifft fast jede 13. Person. Das zeigen die Zahlen der Betriebsämter der Stadt Zürich. Viele Menschen stehen vor finanziellen Herausforderungen, die ihr Wohlbefinden und ihren Berufsalltag beeinflussen können. Mögliche Folgen für Arbeitgebende: Produktivitätseinbussen, Lohnpfändungen oder sogar Verlust von engagierten Mitarbeitenden.

«Wenn Sie merken, dass Ihre Mitarbeitenden sich verändern oder einen Schicksalsschlag erleben, suchen Sie das Gespräch.»

Deshalb stellt sich die Frage: Wie können Sie als Arbeitgebende dazu beitragen, solche Situationen zu entschärfen und Ihre Mitarbeitenden in schwierigen Zeiten zu unterstützen?

Wie entstehen Finanzprobleme?

Finanzielle Probleme entstehen oft durch positive Veränderungen im Leben oder durch Schicksalsschläge. Diese Ereignisse können die finanzielle Situation stark be-



Bilder: Nico Valsangiacomo

Fragen zum Thema Geld? «Money Chat» und «Moneythek» beraten kostenlos.

einflussen. Zum Beispiel der Auszug von zu Hause, die Geburt eines Kindes, ein Jobverlust, eine Trennung oder Krankheit. Da diese Veränderungen zum Leben gehören, erleben alle Menschen immer wieder Phasen, in denen ihre finanzielle Situation unsicher ist. Manchmal brauchen Menschen genau dann Unterstützung, um ihre Ausgaben anzupassen und das Budget im Griff zu behalten. Wenn sie das nicht schaffen, entstehen schnell Schulden – besonders wenn das Geld ohnehin knapp ist. Die aktuell stetig steigenden Krankenkassenprämien und Mieten sowie die allgemeine Teuerung verschärfen die finanzielle Lage vieler Menschen zusätzlich.

Reden Sie mit Mitarbeitenden

Wenn Sie merken, dass Ihre Mitarbeitenden sich verändern oder einen Schicksalsschlag erleben, suchen Sie das Gespräch. Fragen Sie nach: «Wie geht es dir?» und «Ist Geld aktuell ein Thema bei dir?». Finanzielle Sorgen können grossen Stress verursachen, der sich negativ auf die Arbeitsleistung und das allgemeine Wohlbefinden auswirkt.

Menschen mit Geldsorgen haben zum Beispiel häufiger Schlafprobleme und ein höheres Risiko für eine Depression. Das Thema Geld ist ein Tabu und schambehaftet. Das führt dazu, dass Unterstützung häufig (zu) spät in Anspruch genommen wird. Daher ist es entscheidend, sowohl die gesundheitlichen als auch die finanziellen Aspekte anzusprechen. Eine offene Kommunikation ermöglicht es, Lösungen zu finden und frühzeitig zu reagieren.

Über Angebote informieren

Wenn Menschen finanzielle Schwierigkeiten haben, ist es wichtig, Unterstützungsangebote für Fragen zum Thema Geld zu kennen. Haben Ihre Mitarbeitende finanzielle Schwierigkeiten oder Schulden? Machen Sie gezielt auf die unten und in der Box aufgelisteten Angebote aufmerksam. Damit stärken Sie Ihre Mitarbeitenden in ihrer Finanzkompetenz und ganz allgemein in ihrer Gesundheit.

- Die Beratungsangebote «Money Chat» und «Moneythek» bieten kostenlos, vertraulich und ohne Anmeldung Gespräche zum Thema Geld mit

Fachpersonen an.

- «Pro mente sana» berät kostenlos und vertraulich.

Selbstbestimmung respektieren

Wichtig ist, dass Mitarbeitende selbst entscheiden, was sie erzählen möchten und wie sie mit ihrer Situation umgehen. Als Arbeitgebende können Sie Unterstützung und Gespräche anbieten. Die Entscheidung aber, welche Informationen geteilt und welche Schritte unternommen werden, liegt bei der betroffenen Person.

Fazit

Die Unterstützung Ihrer Mitarbeitenden bei finanziellen Fragen ist mehr als eine soziale Verantwortung – sie ist eine Investition in das Wohlbefinden Ihrer Belegschaft und den Erfolg Ihres Unternehmens. Durch eine offene Haltung und den Mut, Veränderungen anzusprechen und nachzufragen, können Arbeitgebende ihre Mitarbeitenden in finanziell instabilen Situationen unterstützen. Sie stärken damit das Vertrauen zu ihren Mitarbeitenden und tragen zu einer positiven und gesunden Arbeitsatmosphäre bei. Deshalb: Nachfragen lohnt sich immer.

INFO

Diese Beratungsangebote stehen allen offen:

Online: www.moneychat.ch
Vor Ort: www.stadt-zuerich.ch/moneythek

Angebote der Schuldenprävention Stadt Zürich

Online-Newsletter: www.stadt-zuerich.ch/geldpresse
Online-Veranstaltungen «Geld im Griff» unter «Gratis Veranstaltungen»: www.stadt-zuerich.ch/schuldenpraevention

Angebote der Schuldenberatung Kanton Zürich

Weiterbildung für Führungspersonen: www.schulden-zh.ch/praevention/weiterbildung
Referat für Mitarbeitende: www.schulden-zh.ch/praevention/mitarbeitende

Arbeitsrecht: Restrukturierungen

In den Medien wird wieder vermehrt von Massenentlassungen berichtet. Das OR schreibt hierfür ein spezielles Verfahren vor, welches häufig auch bei Restrukturierungen von KMU zur Anwendung gelangt. Hält der Arbeitgeber dieses nicht ein, so sind die Kündigungen missbräuchlich.

Christian Gersbach
und Dr. Miryam Meile

Massenentlassungen

Für sogenannte Massenentlassungen schreibt das Obligationenrecht (OR) ein spezielles Verfahren vor. Gemäss diesem dürfen die entsprechenden Kündigungen erst ausgesprochen werden, wenn das vorgeschriebene Konsultationsverfahren korrekt durchgeführt worden ist. Die vom OR angesetzten Schwellen für die Anwendbarkeit des Massenentlassungsverfahrens sind tief angesetzt und betreffen häufig auch KMU.

Es ist damit für den Arbeitgeber von grosser Wichtigkeit zu wissen, ob in einem konkreten Fall allenfalls eine Massenentlassung vorliegt. Dies hängt von der Grösse des Betriebs und der Anzahl der Kündigungen ab. Als Massenentlassung gelten Kündigungen von (i) mindestens 10 Arbeitnehmern in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen; (ii) mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen; (iii) mindestens 30 Arbeitnehmern in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen, sofern der Arbeitgeber diese Kündigungen innert 30 Tagen aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen.

Konsultationsverfahren

Ein Arbeitgeber, welcher eine Massenentlassung beabsichtigt, hat die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, falls es keine sol-



Bild: stock.adobe.com/AtemisDiana/KI

Ob eine Massenentlassung vorliegt, ist für den Arbeitgeber wichtig zu wissen.

che gibt, die Arbeitnehmer insgesamt zu konsultieren (Art. 335f OR). Zu konsultieren sind alle Arbeitnehmer im Betrieb, nicht nur die möglicherweise betroffenen. Diese Konsultation ist zwingend vor dem definitiven Entscheid über die effektive Aussprache der Kündigungen durchzuführen und abzuschliessen. Der Arbeitgeber gibt der Arbeitnehmerschaft dabei die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können. Missachtet der Arbeitgeber diese Vorschriften und führt das Konsultationsverfahren zu spät durch, d.h. nachdem er den Entscheid über die Durchführung der Entlassungen (mindestens faktisch) bereits getroffen hat, so sind die entsprechenden Kündigungen missbräuchlich und der Arbeitgeber hat den betroffenen Arbeitnehmern eine Entschädigung zu bezahlen.

Der Arbeitgeber muss der Arbeitnehmervertretung bzw. der Arbeitnehmerschaft zu Beginn des Konsultationsverfahrens alle zweckdienlichen Auskünfte in Bezug auf die geplante Massenentlassung erteilen und ihr schriftlich zumindest die in Artikel 335f Absatz 3 Buchstaben a-d OR vorgeschriebenen Informationen (u.a. Gründe der Massenentlassung, Zahl der betroffenen Arbeitnehmer) schriftlich mitteilen. Zugleich setzt der Arbeitgeber eine Frist an, damit die Arbeitnehmervertretung bzw. die Arbeitnehmer ihre Vorschläge zur Vermeidung oder Beschränkung der Kündigungen oder zur Milderung der Folgen einreichen können; in der Regel ist dabei eine Frist von 14 Tagen ausreichend. Allerdings gibt es auch Gesamtarbeitsverträge, welche eine längere Frist vorsehen. Eine Kopie dieses Informationsschreibens ist sodann an das zuständige kantonale Arbeitsamt zu schicken.

Allfällige Vorschläge, die seitens der Arbeitnehmervertretung bzw. der Arbeitnehmer eingehen, muss der Arbeitgeber zur Kenntnis nehmen und ernsthaft prüfen. Auch hier gilt, dass eine Verletzung der Rechte der Mitarbeiter dazu führt, dass die Kündigungen missbräuchlich sind. Erst nach der

Prüfung der Vorschläge der Arbeitnehmervertretung bzw. der Arbeitnehmer und der entsprechenden schriftlichen Stellungnahme an das zuständige Arbeitsamt darf der Arbeitgeber die Kündigungen aussprechen.

Zu beachten ist schliesslich, dass den Arbeitgeber auch dann Informationspflichten gegenüber dem zuständigen Arbeitsamt treffen können, wenn die Schwellenwerte für eine Massenentlassung nicht erreicht werden.

Änderungskündigungen

In der Praxis häufig übersehen wird, dass die Vorschriften bezüglich Massenentlassung auch bei sogenannten Änderungskündigungen durch den Arbeitgeber zur Anwendung kommen. Eine Änderungskündigung ist die Kündigung des bestehenden Arbeitsvertrags, verbunden mit dem Angebot, einen neuen Arbeitsvertrag zu veränderten Bedingungen abzuschliessen.

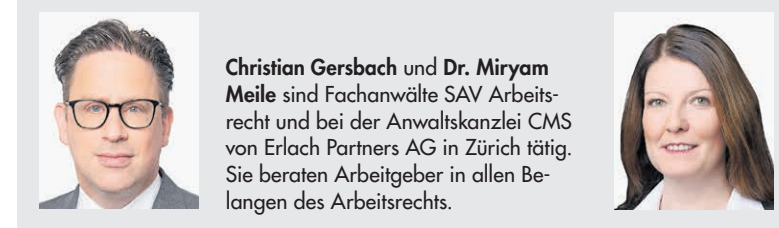
Ein Arbeitgeber ist damit gut beraten, zu prüfen, ob eine Massen-Änderungskündigung effektiv erforderlich ist oder ob den Mitarbeitern nicht stattdessen neue Verträge – ohne Kündigung oder Androhung einer Kündigung – im Sinne einer einvernehmlichen Vertragsänderung unterbreitet werden können.

Fazit

Die Vorbereitung und korrekte Durchführung eines Massenentlassungsverfahrens ist komplex und führt (im Vergleich zu einzelnen Kündigungen) zu zeitlichen Verzögerungen. Angesichts der bei einer Massenentlassung bestehenden verschiedenen Stolpersteine in materieller Hinsicht und bezüglich des einzuhaltenden Verfahrens ist ein Arbeitgeber gut beraten, sich rechtzeitig mit den entsprechenden Fragen auseinanderzusetzen und das Verfahren und die zeitlichen Abläufe unter Beizug eines spezialisierten Rechtsanwalts genau zu planen.



Gregor Mägerle
Leiter Schuldenprävention der Stadt Zürich



Christian Gersbach und Dr. Miryam Meile sind Fachanwälte SAV Arbeitsrecht und bei der Anwaltskanzlei CMS von Erlach Partners AG in Zürich tätig. Sie beraten Arbeitgeber in allen Belangen des Arbeitsrechts.

Es lebe der (Rad-) Sport

Es gibt wohl kaum etwas, was Zürich dringender braucht, als eine neun Tage dauernde Rad-Weltmeisterschaft. Ist ja sonst nie was los hier! Für neun Tage voller sportlicher Höchstleistungen, siedert man gerne die Stadtbevölkerung und Pendler. Es ist ja nicht so, dass wir in Zürich etwas Wichtigeres zu tun hätten – wie arbeiten zum Beispiel. Vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen, liebevoll KMU genannt, die ja sonst nichts zu tun haben ausser, nun ja, die Wirtschaft am Laufen zu halten.

Man stelle sich das mal vor: Ein Bäcker im Zürcher Seefeld, der seine Brote bäckt, während draussen die Rad-Profis an seiner Bäckerei vorbeirauschen. Sein Laden ist vielleicht für neun Tage praktisch unzugänglich, aber hey, wer braucht schon Kunden? Die könnten ja theoretisch zu Fuss oder mit dem Rad kommen. Vielleicht sogar im Windschatten des Pelotons! Aber so ein Lockdown ist natürlich nicht wirklich tragisch. Die KMU, diese unermüdlichen Arbeitstiere, die immer so tun, als sei Umsatz wichtig, sollten einfach eine kurze Verschnaufpause einlegen. Neun Tage Ruhe von der täglichen Mühe – das klingt doch fast wie

DER WADENBEISSER



zusätzliche Betriebsferien! Nur dass die Miete weiterläuft. Und die Steuern. Und die Rechnungen. Aber pfft, Details, oder? Der Rest der Stadt darf sich derweil auf eine ganz besondere Entschleunigung freuen. Wer braucht schon funktionierende Strassen, geöffnete Läden oder – Gott bewahre – pünktliche Taxis, die einen zum Hausarzt bringt? Neun Tage lang wird Zürich in einen gigantischen Outdoor-Fitnesspark verwandelt, und alle sind eingeladen, mitzuspielen. Das bedeutet: Endlich mal die Zeit finden für einen gemütlichen Spaziergang zur Arbeit, der sonst 15

Minuten mit dem Auto gedauert hätte, nun aber drei Stunden. Natürlich nur, wenn man es schafft, die endlosen Absperrungen zu überwinden, die die Stadt in eine gigantische Mittelalterfestung verwandeln.

Für die wenigen tapferen Autofahrer, die sich in den Strassenverkehr wagen, gibt es immerhin das kostenlose Spektakel der Rad-WM. Sie können bequem von ihrem Fahrzeug aus beobachten, wie durchtrainierte Sportler vorbei sausen. Und das spart Sprit! Ein echter Beitrag zum persönlichen Geldsparen und vor allem zum Klimaschutz, den man leicht übersehen könnte.

Am Ende wird Zürich stolz auf diese Veranstaltung sein. Was sind schon neun Tage ohne Einnahmen, wenn man stattdessen die Weltklasse des Radsports vor der Tür hat? Schliesslich wird Umsatz in der Wirtschaft gemäss Kinderbuchautor und deutschem Wirtschaftsminister Robert Habeck völlig überschätzt, erst recht, wenn man sich auf solcherlei sportliche Glanzleistungen konzentrieren kann. Also, liebe Patrons und Geschäftsinhaber, lehnt euch zurück und genießt das Rennen. Haltet es wie Rainhard Fendrich: «Es lebe der Sport. Er ist gesund und macht uns holt.»

Anzeige

Betriebsliegenschaft finanzieren?

Wir bürgen für Sie

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

BG OST
CFSUD

IMPRESSUM

Mitteilungsblatt für die Mitglieder des KMU- und Gewerbeverbands Kanton Zürich

Herausgeber

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

Redaktion

zuercherwirtschaft@kgv.ch
Telefon 043 288 33 66
Mitarbeiter: Anna Birkenmeider, Gerold Brüttsch-Prévôt, Ludwig Hasler, Barbara Rüttimann, Bruno Sauter, Marcel Vollenweider

Chefredaktor

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

Zürcher Wirtschaft

Total verbreitete Auflage: 26'943 Expl.
(WEMF), davon verkauft: 16'178 Expl.
Erscheinungsort: Zürich
Erscheinungsweise: 11 Mal pro Jahr
Nachdruck unter Quellenangabe gestattet
Belegexemplare erbeten

Gestaltung/Produktion

Markus Zeller/Mark Gasser

Druck

CH Media Print AG

Anzeigenverwaltung

DaPa Media Vermarktungs GmbH
Wohlerstrasse 15, 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@dapamedia.ch

ANZEIGENMARKETING u. MEDIEN

DaPa Media Vermarktungs GmbH
5620 Bremgarten, Wohlerstrasse 15
Telefon 056 648 86 99
zw@dapamarkt.ch, www.dapamarkt.ch

DACHDECKER/SPENGLER

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

RUNDKIES/SAND/SPLIT

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

HAUSWARTUNGEN

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

BEKLEIDUNG UND WERBEARTIKEL

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

SCHÄDLINGSBEKÄMPFUNG

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

GARTEN- UND LANDSCHAFTSBAU

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



Rabatte/Zuschläge:

Titelseite (49 x 56 mm):
710.– Normalauflage
1770.– Grossauflage

Editorial-Seite (49 x 56 mm):
420.– Normalauflage
620.– Grossauflage

Platzierungszuschläge:

2. Umschlagseite
Text-Platzierung: +20%

Beraterkommission: 10%

Aufkleber Titelseite:

(inkl. Vervielfachung, techn. Kosten, Porto)
Normalauflage 5950.–
Grossauflage 8400.–

Mengenrabatte:

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

Inserateverkauf ab 1. Januar 2024



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

Fokus im Oktober: **Energiesparen, Bildung, Nachhaltigkeit**

Zürcher Wirtschaft

Highlights der nächsten Ausgabe:

Schwerpunkt Berufsmesse Zürich, eine Erfolgsgeschichte des KGV:
Ausblick auf die grösste Berufswahlmesse der Schweiz.

Weit über die Hälfte aller Lehren verläuft heutzutage problematisch – laut Markus Renevey von Swiss Resilience Hub, ist die Tendenz steigend. Wie können Lehrbetriebe die Resilienz ihrer Lernenden steigern?

Rad-WM 2024 mitten in Zürich – das Gewerbe? Eine Bilanz aus KMU-Sicht.

Redaktionsschluss:

10. Oktober 2024

Anzeigenschluss:

11. Oktober 2024

Inserate:



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



«Gutzi geben!»

Aktuell sieht sich der HEV Kanton Zürich gleich mit mehreren wohnungspolitischen Herausforderungen konfrontiert – sowohl auf eidgenössischer als auch auf kantonaler Ebene. So werden wir am 24. November 2024 zunächst über die beiden Mietrechtsvorlagen zum Eigenbedarf und zur Untermiete abstimmen, gegen welche der Mieterverband das Referendum ergriffen hat. Danach folgen die beiden Vorlagen, gegen welche der Mieterverband mit dem Slogan «2x Egloff – für Mieterinnen höchst gefährlich» Stimmung macht. Derweil sind auf kantonaler Ebene gleich fünf Volksinitiativen eingereicht worden, die alle unsere Kerninteressen betreffen.

Auf kantonaler Ebene sind selbstverständlich zuerst die beiden von uns unter dem Label «Chance Wohneigentum» erfolgreich lancierten Volksinitiativen «Starthilfe-Initiative» und «Wohneigentumsinitiative» mit knapp 25 000 Unterschriften zu nennen. Die Initiativen bieten echte Lösungsansätze, um überhaupt zu den eigenen vier Wänden zu kommen und diese dann auch finanzieren zu können.

Die «Wohneigentums-Initiative» fordert, dass bei staatlich geförderten Wohnbau-Projekten

nicht nur kostengünstige Mietwohnungen, sondern auch kostengünstige Wohnungen für das selbstbewohnte Wohneigentum erstellt werden müssen. Damit wird sichergestellt, dass bei staatlich geförderten Projekten Mieten und Eigentum gleichberechtigt behandelt werden.

Die «Starthilfe-Initiative» will den erstmaligen Erwerb von selbstbewohntem Wohneigentum erleichtern. So soll das für den Kauf benötigte Eigenkapital reduziert und damit der Zugang zu einer Hypothek erleichtert werden. Insbesondere junge Personen und Familien erhalten so wieder die Chance, um aus eigener Kraft Wohneigentum erwerben zu können.

Nein zu linken Volksinitiativen

Die drei Initiativen der linken Organisationen bzw. des Mieterverbandes hingegen verfolgen vollkommen andere Interessen und Stossrichtungen. Mit der «Wohnungsinitiative» sollen der Kanton und die Gemeinden beauftragt werden, für ausreichend günstigen und klimafreundlichen Wohnraum zu sorgen. Gleichzeitig soll das Angebot an gemeinnützigen Wohnungen unter Bereitstellung der entsprechenden Mittel (Steuergelder!) ausgebaut werden.

Mit der «Wohn-Initiative» wird ein kommunales Vorkaufsrecht verlangt – ein schwerer Eingriff in die Eigentumsrechte und die Vertragsfreiheit! Die dritte Initiative – die «Wohnschutzinitiative» – orientiert sich am «Basler Modell». Wer seine Liegenschaft saniert, soll die Mieten nicht mehr übermässig erhöhen können und unterliegt einer staatlichen Mietzinskontrolle. Wer Wohnungen abreisst, muss eine vergleichbare Zahl von bezahlbaren Wohnungen erstellen.

Der Mieterverband hat seine Kampfansage gemacht. Wir müssen nun einfach richtig «Gutzi» geben!

Weitere Informationen:

www.hev-zh.ch

Aus dem Kantonsrat

Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für den Härtefalleinschlag beim Eigenmietwert

Am 1. Juli 2024 hat der Kantonsrat die parlamentarische Initiative (PI) «Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für den Härtefalleinschlag beim Eigenmietwert» vorläufig unterstützt. Mit der PI soll der Regierungsrat beauftragt werden, beim Bund eine Standesinitiative einzureichen mit dem Ziel, eine gesetzliche Grundlage für eine Härtefallklausel beim Eigenmietwert zu schaffen. Damit wird auf ein Bundesgerichtsurteil aus dem Jahr 2022 reagiert, als das Bundesgericht eine Änderung des Steuergesetzes im Kanton Tessin verwarf.

Mit der Gesetzesänderung sollten Hausbesitzer im Kanton Tessin mit geringem Einkommen vor einem zu hohen Eigenmietwert bewahrt werden. In der Folge haben jedoch zwei Grossräte der SP die Gesetzesänderung vor dem Bundesgericht angefochten – und Recht erhalten. Das Bundesgericht hat festgestellt, dass eine explizite gesetzliche Grundlage für den Härtefalleinschlag beim Eigenmietwert fehle. Als Reaktion auf den Bundesgerichtsentscheid sah sich 2023 auch der Kanton Zürich gezwungen, die Härtefallklausel abzuschaffen. Mit der vorläufigen Unterstützung wurde die PI einer Kommission zur Ausarbeitung eines Berichtes und Antrags zugewiesen.



Hans Egloff, Präsident
Hauseigentümerverband Kanton Zürich