Zürcher Wirtschaft

KGV KANTONALER GEWERBEVERBAND ZÜRICH

AZB
CH-8021 Zürich
PP / Journal
Postcode 1

Die Zeitung für KMU und UnternehmerInnen › www.zuercher-wirtschaft.ch 8. Dezember 2011 – 12/2011

Ratgeber Recht: Das Bauhandwerkerpfandrecht, S. 18

Frohe Festtage und alles Gute für 2012!

Ihre Redaktion

Nachfolge im KMU

Erst die Arbeit – und dann?

Die Trennung vom «Lebenswerk Firma» fällt keinem einfach. Sie kostet Überwindung, vor allem aber Zeit: Wer nicht Jahre vor der geplanten Übergabe damit beginnt, könnte unter Zeitdruck geraten. Siehe «Brennpunkt» in dieser Ausgabe.

INSIDE

5 **Im Spannungsfeld der Interessen**

6 **Nachfolgeplanung**

9 **Zukunft der Berufslehre**

12 **Hochqualifizierte Praktiker**

Anzeige

Unternehmen faxen **ohne Faxgeräte** mit:
fax.eCall.ch
Gratis anmelden und testen!
Profi SMS und Fax-Lösung
dolphin systems
2677

Für kürzere Bauzeiten.
Eberhard
Pioniere im Tiefbau
Eberhard Unternehmungen
Kloten, Oberglatt, Rümlang, Luzern, Basel
Telefon 043 211 22 22
www.eberhard.ch
518

BusPro
Das Business-Programm
BusPro ist Kunden- und Lieferanteninfo, Auftrag, Lager, Buchhaltung, Lohn
www.buspro.ch
519

Immobilien in besten Händen
Bewirtschaftung
Handel/Beratung
Bau/Renovation
Facility Management
Finanzielle Verwaltung
SCHAEPPI GRUNDSTÜCKE
044 456 56 56 | www.schaeppi.ch
2518

nextiraOne

THE COMMUNICATIONS EXPERTS

Business **Sunrise**

NextiraOne ist Europas führender Spezialist für Kommunikationslösungen.

- Höchstmögliche Zertifizierung aller führenden Technologie-Partner (wie z. B. Alcatel-Lucent, Cisco, Microsoft), um aktuelle und hochspezialisierte Services anzubieten
- Kernkompetenzen: Voice, Data-Center, Unified Communication, Contact-Center, Security, Managed Services
- Erfahrung mit Grossprojekten und namhafte nationale und internationale Referenzen
- 40 Jahre Marktpräsenz in der Schweiz mit Standorten in Zürich-Kloten, Bern, Basel, Luzern, Genf, Lugano und eigenem Test- und Diagnose-Center; 180 Mitarbeiter, davon mehr als 90 im Bereich Services

Sunrise ist die grösste private Telekommunikationsanbieterin in der Schweiz.

- Komplettes Angebot an Mobil-, Festnetz-, Internet- und Datendiensten
- Über 10 000 km Glasfasernetz in der Schweiz; 80% ULL-Abdeckung
- Standorte in Zürich, Bern und Lausanne; 190 Mitarbeitende im Firmenkundenbereich
- 60 000 Geschäftskunden

1 + 1 = 3

- Servicequalität
- Persönliche Betreuung
- Flexibilität

Der Zusammenschluss von NextiraOne und Business Sunrise stellt mehr dar als die Summe der Einzelteile. Es entsteht ein neues Unternehmen. Business Sunrise wird zur besten Alternative für Schweizer Geschäftskunden.

Alle Infos zum Zusammenschluss: business-sunrise.ch

Business **Sunrise**

Mitteilungsblatt für die
Mitglieder des Kantonalen Gewerbeverbandes Zürich

Herausgeber
Kantonaler Gewerbeverband Zürich KGV
Badenerstrasse 21, Postfach 2918
8021 Zürich
Telefon 043 288 33 66
Fax 043 288 33 60

Redaktion
zuercherwirtschaft@kgv.ch
Telefon 043 288 33 68
Mitarbeiter: Regula Nowak;
Ursula Speich, Redaktorin BR; Ueli Bamert

Chefredaktor
Thomas Pfyffer, Zürcher Wirtschaft
Kantonaler Gewerbeverband Zürich
Badenerstrasse 21, Postfach 2918
8021 Zürich
Telefon 043 288 33 67
Fax 043 288 33 60

Zürcher Wirtschaft
Auflage 19 500 Expl.
Erscheinungsort: Zürich
Erscheinungsweise: 12-mal pro Jahr
Nachdruck unter Quellenangabe gestattet, Belegexemplare erbeten
Produktion
Zürcher Regionalzeitungen AG,
Zürichsee-Zeitung
Leitung: Samuel Bachmann
Layout: Katja Aldi
Seestrasse 86, 8712 Stäfa
Telefon 044 928 55 55, Fax 044 928 55 49
E-Mail: technik@zsz.ch

Druck
Tamedia AG Druckzentrum, Zürich

Gestaltungskonzept
KOKO – Konstruktive Kommunikation GmbH
Seestrasse 567, 8038 Zürich
Telefon 044 480 22 22, www.koko.ch

Anzeigenverwaltung
Zürichsee Werbe AG, Postfach, 8712 Stäfa
Inserateverkauf: Urs Grossmann
Telefon 044 928 56 11, Fax 044 928 56 00
zuercherwirtschaft@zs-werbeag.ch
www.zs-werbeag.ch

Annahmeschluss für Inserate
am 15. des Vormonats

Adressänderungen
bitte direkt an den Herausgeber

Besuchen Sie uns im Internet: www.kgv.ch

Editorial

Frohes Fest

Gewiss – ein frohes Fest in einer Wirtschaftszeitung zu wünschen, kann im heutigen Umfeld als zynische Aussage empfunden werden. Zu bedrohlich wächst die Schuldenlast in den Ländern um uns herum und damit die Gefahr einer Rezession gröberen Ausmasses. Zu unsicher sind deshalb auch die Konjunkturaussichten für die Schweiz. Und die politischen Führungseliten auf allen Stufen wirken in diesem Umfeld auch nicht gerade beruhigend. Die Europäische Union laviert um die überfällige Sanierung der Schuldenlast. Mit viel Geld, sehr viel Geld, werden Zeit gewonnen und immer neue Schulden aufgetürmt, statt die Wahrheit auf den Tisch zu legen und rigide Einsparungen vorzunehmen. Der Bundesrat murkst an der Landesverteidigung und an der künftigen Energieversorgung herum und kümmert sich fast ausschliesslich um die eigene Wiederwahl. Und die Zürcher Regierung befasst sich schwerpunktmässig mit hausgemachten Problemen wie PJZ, Richtplan, BVK und einem überbordenden Budget. Jede Unternehmung wäre mit einer solchen Führung längst vom Markt gefegt worden.

Und dennoch – wir sollten uns nicht einschüchtern lassen. Es ist zwar absehbar, dass schwere Zeiten auf uns zukommen. Aber sind wir uns das nicht irgendwie gewohnt? Krisen in einzelnen Branchen und Wirtschaftszweigen haben wir in den vergangenen Jahren und Jahrzenten zahlreiche durchlebt. Und es hat Blessuren gegeben, auch schmerzhafte Einschnitte. Und der Konkurrenzkampf hat sich laufend verschärft. Aber immer wieder haben klare Führung, Innovation, Weiterentwicklung, Spezialisierung, neue Bedürfnisse und Märkte dem Gewerbe eine Perspektive gegeben. Und der Verzicht auf staatliche Unterstützung und die Bekämpfung von Eingriffen und staatlicher Intervention haben das Gewerbe und die ganze Wirtschaft gestärkt. An diesen Prinzipien wollen wir auch künftig festhalten.

Zum Jahresende wünsche ich Ihnen allen die Kraft und den Mut, auch die kommenden Herausforderungen zu meistern. In diesem Sinne erlaube ich mir trotzdem, Ihnen und Ihren Angehörigen einen erfolgreichen Abschluss dieses Jahres, besinnliche und erholsame Festtage und einen guten Start ins neue Jahr 2012 zu wünschen.

Martin Arnold, Geschäftsleiter KGV

Impressum 3
Editorial 3

IM BRENNPUNKT
Im Spannungsfeld der Interessen 5
Erst die Arbeit – und dann? 6
Wie man sein Unternehmen erfolgreich verkauft 8
Die Berufslehre im neuen Jahrtausend 9

POLITIK & WIRTSCHAFT
Ziel: Hochqualifizierte Praktiker 12

AVENIR SUISSE
Bremse für die Sozialausgaben 15

KOMMENTAR
Insider der gewerblichen Schweiz 4
Weihnachtsmann 11
Blackboxes 11
Die Kletterstange 13

MBA 16

RATGEBER
Pragmatische Forderungssicherung 18
Beiträge und Leistungen 2012 19

FORUM
Dreimal hoch 20
Mehr Fürsprache für KMU 21
Ausgezeichneter Service 23
Neun Weltmarken – perfekter Kundendienst 23

TOPADRESSEN 22

Über 12'000 Unternehmen in der Schweiz zahlen im Jahr CHF 480.00 für eine Mitgliedschaft bei Creditreform.
Warum? Darum!
Mehr Sicherheit dank Wirtschaftsauskünften.
Verbesserte Liquidität. Weniger Verluste.
Fünf kostenlose Auskünfte pro Monat.
Freien Online-Zugriff auf wertvolle Infos.
Weitere Vorteile erfahren Sie direkt.
Creditreform
GEMEINSAM GEGEN VERLUSTE.
Creditreform Egeli Zürich AG
Binzmühlestrasse 13 · CH-8050 Zürich
Tel. 044 307 80 80 · Fax 044 307 80 85
info@zuerich.creditreform.ch · www.creditreform.ch

WECHSELSTUBE.CH
DEVISEN
INTERNATIONALE ZAHLUNGEN
Wer beim Devisenwechsel Geld spart, hat es verdient.
WWW.WECHSELSTUBE.CH
2052

die-startseite.ch
„Die vielsitigschti Internet-Startsite für Züri!"
Top-Adressen
Gratis-SMS
Gratis-Marktplatz
3165

Insider der gewerblichen Schweiz

Karl Lüönd, Publizist und Buchautor, www.lueoend.ch

Man kennt Beat Kappeler aus dem Fernsehen und von seinen Kolumnen in der «NZZ am Sonntag». Er ist ein kluger, witziger Kopf und besitzt die seltene Gabe, sein immenses ökonomisches Wissen und seine hellwache Informiertheit in verständlicher Form zu vermitteln. Kappeler hat einen eindrücklichen Weg zurückgelegt: aus dem katholischen Ostschweizer Milieu zum Gewerkschaftsbund, dem er während 15 Jahren als Sekretär und Wirtschaftsexperte diente, später als Journalist, Dozent und Experte urliberalen Zuschnitts. Es gibt fast keine eidgenössische Expertenkommission, in der er – namentlich zu seinen Gewerkschaftszeiten – nicht Mitglied war. Kappeler kennt deshalb die Mechanik der schweizerischen Innen- und Wirtschaftspolitik samt den damit verbundenen Ritualen und Personalien wie kaum ein Zweiter.

So ein Mann – er hat inzwischen gerade das AHV-Alter erreicht – schreibt keine Memoiren, höchstens Erfahrungsberichte. Zum Glück liegt das Buch* nun vor. Es ist eine der erhellendsten und zugleich witzigsten Lektüren über die Mentalitäten und Machtmechanismen in der Schweiz, die man sich vorstellen kann. Beat Kappelers Denken und Schreiben wurzelt in einer im besten Sinne freigeistigen Unabhängigkeit und einer angewölften Liberalität. Er kennt keine Denkschranken, wenn er als grosser Freund der Mitarbeiter-Beteiligung zum Beispiel sinniert, weshalb die Gewerkschaften mit ihren mächtigen Pensionskassen damals Sulzer nicht einfach gekauft haben. Sodann bringt seine unbändige, journalistisch geschulte Neugier, verbunden mit solider, in der Praxis gehärteter Gelehrsamkeit, eine geradezu unheimliche Detailkenntnis und Belesenheit hervor. Und drittens sorgen ein fast fotografisches Erinnerungsvermögen und der appenzellische Sinn für Pointen und Anekdoten für ein exzellentes Lesevergnügen.

Wie Vernehmlassungen laufen und Beschlüsse auf ihrem langen Weg durch die Kommissionen beeinflusst werden, wie es im Inneren der Verbände und Gewerkschaften zugeht, wie der Verbandsstaat funktioniert – Kappeler erklärt es anhand von Beispielen, an die wir uns alle erinnern. Und er tut es, was eher überraschend sein dürfte, auf der Grundlage eines grossen Respekts für die gewerbliche Wirtschaft, der auf seiner familiären Herkunft beruht. Eindrücklich sind die Schilderung seiner Jugend in der Familie eines selbstständigen Herisauer Schreinermeisters und die Beschreibung des gradlinigen, schnörkellosen Geschäftsstils seines Vaters, aber auch dessen Lauterkeit und soziale Verantwortung. Hätte sich Beat Kappeler mit 16 Jahren für die Nachfolge entschieden, hätte sein Vater eine Küchenfabrik gebaut. Zum Glück hat Kappeler einen anderen Weg eingeschlagen, sonst besässen wir jetzt zwar eine Küchenfabrik mehr, aber kein Buch, das die Schweizer Wirtschaft so brillant und treffend erklärt – und zugleich von der ersten bis zur letzten Seite spannend und vergnüglich zu lesen ist.

*Beat Kappeler: Wie die Schweizer Wirtschaft tickt, 224 Seiten, Verlag Neue Zürcher Zeitung, Fr. 44.–.

karl.luond@tolhusen.ch

Nachfolge im KMU-Betrieb

Im Spannungsfeld der Interessen

Pascal Niggli, Leiter Mergers & Acquisitions/Nachfolgeberatung, Zürcher Kantonalbank

Die Regelung der Nachfolge im Unternehmen ist für KMU mit neuen Chancen, aber auch mit Risiken verbunden. Nicht zuletzt im Umgang mit den verschiedenen Anspruchsgruppen wie Familie, Mitarbeitende, Kunden oder Investoren verbergen sich heikle Klippen, die es zu umschiffen gilt.

Damit ein Generationenwechsel in einem Unternehmen auf der ganzen Linie gelingt, ist eine Reihe von Faktoren zu berücksichtigen. Weit oben steht der aktive und rechtzeitige Einbezug der verschiedenen Anspruchsgruppen.
Denn eine Nachfolgeregelung betrifft nicht nur den bisherigen Unternehmer und seinen Nachfolger. Die Familie, die Mitarbeitenden, die Kunden und Lieferanten, die Finanzierungspartner und letztlich auch der Staat sitzen mit im Boot. Eine wichtige und oft unterschätzte Rolle spielen zudem Emotionen. Sie können den Prozess unter Umständen behindern oder sogar blockieren – insbesondere dann, wenn ihnen nicht die notwendige Beachtung eingeräumt wird.

Nachfolge beginnt beim Unternehmer

Es gibt sie: Die Unternehmerin, die bei der Besprechung der Offerte in Tränen ausbricht und gesteht, dass sie ihre Firma nicht verkaufen kann. Oder den Unternehmer, der am Tag nach Vertragsabschluss anruft und alles wieder rückgängig machen möchte. Darum gilt: Der Nachfolgeprozess beginnt beim Unternehmer selber. Er muss sich vor dem Start des Prozesses klar werden, was er mit der Übergabe seiner Firma erreichen will und ob er eine interne Nachfolgeregelung oder einen externen Verkauf anstrebt. Dieser Prozess ist wichtig, da er sich damit auch selber emotional von seinem Unternehmen zu lösen beginnt. Der Nachfolger kann ein Familienmitglied, ein Schlüsselmitarbeiter oder ein externer Käufer sein. Er hat in erster Linie den Anspruch, einen gut funktionierenden Betrieb zu übernehmen, der sich aus der Abhängigkeit des bisherigen Eigners gelöst hat. Für ihn ist zudem der Kaufpreis entscheidend. Der Preis muss nicht nur nachvollziehbar, sondern auch finanzierbar sein. Für den verkaufenden Unternehmer steht aber nicht nur der Preis im Vordergrund. Oft sind es weitere Aspekte, die für ihn wichtig sind: zum Beispiel das Schicksal der Mitarbeitenden oder die Fortführung der Firma mit der gleichen Philosophie.

Offene Kommunikation in der Familie

Die Ansprüche der Familie hängen unter anderem davon ab, wer das Unternehmen übernimmt. Steht bei einem externen Verkauf oft ein möglichst hoher Preis im Vordergrund, geht es bei einer familieninternen Lösung meist auch darum, eine Tradition fortzuführen. Wichtig ist, dass in der Familie frühzeitig und offen darüber gesprochen wird, ob eine familieninterne Nachfolge in Frage kommt oder nicht. Dabei geht es nicht nur um die Interessen der Nachkommen. Ebenso wichtig sind deren Fähigkeiten. Dass solche Diskussionen nicht einfach sind, liegt auf der Hand. Sie müssen jedoch rechtzeitig geführt werden. In dieser Phase kommt der Partnerin oder dem Partner eine wichtige Rolle zu. Sie dürfen sich nicht scheuen, sich aktiv einzubringen. Denn sie leiden erfahrungsgemäss am meisten, wenn die Familie an der Nachfolgeregelung auseinanderzubrechen droht.

Wichtige Mitarbeitende halten

Die Mitarbeitenden sind das Kapital eines Unternehmens. Ganz besonders gilt das für langjährige Mitarbeitende in Schlüsselpositionen. Es ist deshalb entscheidend, dass diese auch bei einem Verkauf an Dritte an Bord bleiben. Insbesondere dann, wenn sie sich selber Hoffnungen auf eine Übernahme gemacht haben. Im Allgemeinen steht für die Angestellten jedoch die Sicherheit des Arbeitsplatzes an oberster Stelle. Um zu vermeiden, dass Unsicherheit gesät wird, sollte das Gros der Mitarbeitenden daher in der Regel erst dann informiert werden, wenn die Regelung der Nachfolge unter Dach und Fach ist. Besonders heikel ist die Berücksichtigung der Kunden und Lieferanten im Nachfolgeprozess. Ihr Ziel ist in erster Linie Konstanz in der Beziehung zum Unternehmen bezüglich Belieferung und Konditionen. Im Rahmen einer familieninternen Nachfolge kann meist sehr rasch kommuniziert werden. Heikler ist es bei einem externen Verkauf. Wird hier zu früh kommuniziert, werden die Kunden und Lieferanten verunsichert. Zudem kommt ein Kunde oder ein Lieferant unter Umständen selber als Käufer für das Unternehmen in Frage. In diesem Fall empfiehlt es sich, dass die erste Ansprache anonym durch einen externen Berater erfolgt.

Kapitalgeber wollen Sicherheit

Schliesslich bleiben die Finanzierungspartner. Nichts ist Kapitalgebern wichtiger als die Sicherheit ihrer Investition. Aus diesem Grund sind sie sehr an einer rechtzeitigen Nachfolgeregelung interessiert. Da sich Unsicherheiten für das Unternehmen negativ auf seine Konditionen auswirken könnten, ist grösstmögliche Transparenz anzustreben. Weitgehend emotionslos gestaltet sich der Umgang mit dem Steueramt. Auch hier gilt: Je früher die Situation abgeklärt wird, desto besser. Bei guter Vorbereitung lässt sich eine Nachfolgeregelung meist mit tragbaren Steuerfolgen durchführen. Allerdings sind einige entscheidende Grundsätze zu berücksichtigen und die entsprechenden Fristen einzuhalten. Hier ist guter Rat alles andere als teuer.

Beratung lohnt sich

Unabhängig davon, was für eine Nachfolgelösung angestrebt wird: Das Vorgehen sollte auf jeden Fall in einem schriftlichen Nachfolgekonzept festgehalten werden, das auch die Kommunikation mit allen relevanten Anspruchsgruppen umfasst. Damit lassen sich nicht nur vermeidbare Risiken einschränken. Der Nachfolgeprozess wird auch schneller und kostengünstiger, wenn alle Beteiligten von Beginn weg ein gemeinsames Zielbild vor Augen haben. Zudem lohnt es sich, einen erfahrenen und gut vernetzten Berater beizuziehen. Als Aussenstehender kann er eine objektivere Sicht einbringen und dabei mithelfen, den Nachfolgeprozess sachlich und zielführend zu gestalten. So wird die Nachfolgeregelung für alle Beteiligten zum Erfolg und krönt am Ende das Lebenswerk des Unternehmers.

3260
OXL ... and IT works well
Unsere Spezialität: Planung und Entwicklung von
Kunden-Software nach Mass
Unsere jahrelange Erfahrung mit namhaften Unternehmen in verschiedensten Branchen ist für Sie ein grosses Plus. Wir setzen die Microsoft® Technologien MSSQL und .NET ein. Wenn Sie vorhaben, in Ihrem Betrieb eine neue Anwendung zu programmieren oder eine bestehende zu modernisieren, machen wir Ihnen gerne ein vorteilhaftes Angebot.
Kontaktieren Sie uns einfach für ein unverbindliches Beratungsgespräch!
OXL AG
Zürichstrasse 110b
CH-8134 Adliswil

Unternehmensnachfolge

Erst die Arbeit – und dann?

Thomas Pfyffer, Redaktion «Zürcher Wirtschaft»

«Mit 55 sollte Man zum ersten mal über seine Nachfolge nachdenken», verriet mir seinerzeit ein Berater. Nun aber ist die Trennung vom Lebenswerk «Firma» nicht einfach und kostet Überwindung. Neben dem Zeitpunkt stellt sich die zentrale Frage: «Wem soll ich einst mein Unternehmen übergeben?» Vier Experten beleuchten vier Aspekte zur Unternehmensnachfolge für die «Zürcher Wirtschaft».

Pascal Niggli
Zürcher Kantonalbank
Leiter Mergers & Acquisitions/
Nachfolgeberatung

Carla Kaufmann
companymarket.ch
Partnerin

Stefan Gerber
PwC Schweiz
Leiter Geschäftsfeld KMU

Andreas Schubert
Business Broker AG
Partner

Wann muss ich als Unternehmenseigner mit der Nachfolgeplanung beginnen, wenn diese erfolgreich sein will?	Die Erfahrung zeigt, dass viele Unternehmer den Schritt zu lange hinauszögern. Angesichts der Vielschichtigkeit der Aufgabe und der emotionalen Herausforderungen ist das nicht erstaunlich. Die Nachfolgeplanung sollte auf jeden Fall früh genug, d.h. fünf bis zehn Jahre vor dem Übergabezeitpunkt, angegangen werden. Wer sich weniger Zeit lässt, gerät schnell unter Zeitdruck und gefährdet damit seine unternehmerischen und privaten Ziele. Insbesondere das Loslassen benötigt Zeit. Zudem sind u.a. im Bereich Steuern gesetzliche Fristen zu beachten, sonst sind einige Optionen nicht mehr verfügbar.	Gerechnet wird mit drei bis fünf Jahren von der Erstberatung bis zum Austritt des Verkäufers. 30% der Unternehmen befassen sich mit der Nachfolgeplanung erst aufgrund von Krankheit und Tod des Inhabers, was eindeutig (zu) spät ist. Bei 40% der Unternehmen wird die Nachfolge aufgrund von Problemen im Unternehmen thematisiert, was nicht nur den Preis, sondern auch die Aussichten auf eine Nachfolgelösung schmälert. Der richtige Zeitpunkt bzw. -raum für eine Nachfolgeplanung sollte bei einem Unternehmer Teil seiner systematischen Zukunftsplanung innerhalb eines Drei- bis Fünfjahreshorizonts sein, was heute leider nur auf 30% der Unternehmen zutrifft.	Einen einheitlichen Zeitplan gibt es nicht, aber eine einheitliche Vorgehensweise: Zuerst soll sich der Unternehmer über das Potential seiner designierten Nachkommen im Klaren sein. Das kann durch Einsatz im Unternehmen, verbunden mit Assessments, erarbeitet werden. Erweist sich der designierte Nachfolger als geeignet, ist mit den übrigen Familienmitgliedern eine einvernehmliche Nachfolgelösung zu suchen (z.B. durch Abfindung der nicht mehr am Unternehmen beteiligten Kinder in Form von Liegenschaften oder Geldbeträgen). Sind diese Eckpunkte vereinbart, ist ein Monitoring/Coaching für die Interimszeit zu vereinbaren, um die Nachfolge möglichst reibungslos umsetzen zu können.	Business Broker AG bringt ein Verkaufsmandat im Durchschnitt innert 9–12 Monaten zum erfolgreichen Abschluss. Insofern sind die berühmten 5 Jahre etwas gar lang. Wir empfehlen aber, noch heute mit der Nachfolgeplanung zu beginnen! Jedes Unternehmen sollte so organisiert und geführt werden, dass es jederzeit verkaufsbereit ist. Wichtige Themen sind: Know-how-Transfer bzw. Abhängigkeit von Schlüsselmitarbeitern, Optimierung und Dokumentation von Geschäftsprozessen, Vermeiden von Klumpenrisiken und Planung der Steuersituation hinsichtlich eines Verkaufs.
Was empfehlen Sie für den Umgang mit emotionalen Aspekten bei Nachfolgelösungen?	Die emotionale Belastung für den abgebenden Unternehmer ist nicht zu unterschätzen. Deshalb darf die emotionale Ebene von Anfang an nicht vernachlässigt werden. Der Unternehmer sollte Emotionen zulassen, diese aktiv thematisieren und mit den involvierten Parteien darüber sprechen. Wichtig ist, dass er sich selber	Natürlich geht es hier um einen Ablösungsprozess, der nie einfach und emotionslos vonstatten geht. Wer an seinem Betrieb, seiner Arbeit, seinem Lebenswerk hängt, hat den Beweis, dass er doch einiges richtig gemacht haben muss in seinem beruflichen Leben. Doch die Übergabe eines Lebenswerks bedeutet keineswegs unbedingt	Ausgangslage sollte der gute Menschenverstand mit einer Diskussion unter Erwachsenen sein, sodass die emotionalen Aspekte ihren gebührenden Platz erhalten, aber auch nicht mehr. Können das alle Beteiligten, dann ist kein weiterer Handlungsbedarf angezeigt. Können sie das nicht, empfiehlt sich ein externer Coach, der an-	Mit dem Verkaufsentscheid kommt der Nachfolgeprozess in die entscheidende Phase. Die dabei auftretenden Emotionen sind nicht zu unterschätzen. Ein Eigentümer sagte kürzlich zu mir, dass er sich zwar immer gewünscht habe, gleichzeitig mehrere Interessenten für sein Unternehmen zu haben, dass dies emotional aber

	Ziele für die Zeit nach der Übergabe setzt und sich auf die neue Situation einstellt. Nur wenn er sich über seine künftigen Lebensinhalte im Klaren ist, wird es ihm gelingen, seinen Stuhl für den Nachfolger freizumachen.	das Ende eines beruflichen Werdegangs, vielmehr ist es zum Einen der Anfang eines neuen Kapitels, und zum Anderen die Sicherung des bereits Geleisteten für die Zukunft. Schliesslich sind über 90% der angetretenen Nachfolgen erfolgreich – und das sollte Mut machen.	hand von Einzelgesprächen und zusammenführenden Besprechungen die Diskussion versachlicht und die emotionalen Aspekte in positive Bahnen lenken kann. Die Rolle eines solchen Coaches kann vom langjährigen Rechtsanwalt oder Treuhänder beziehungsweise Wirtschaftsprüfer der Firma, von auf solche Aspekte spezialisierten Beratern oder etwa von Bekannten/Verwandten übernommen werden, die bereits eine Nachfolgeregelung erfolgreich abgeschlossen haben.	dermassen anstrengend sei, habe er sich nicht vorstellen können. Der Einbezug eines erfahrenen Beraters ermöglicht es, diesen hochemotionalen Prozess situativ zu steuern und erfolgreich zum Abschluss zu bringen.
Wie lässt sich der Unternehmenswert nachvollziehbar bestimmen?	Es empfiehlt sich, eine Unternehmensbewertung mit mehreren Methoden erstellen zu lassen. Im KMU-Umfeld stützt man sich aufgrund der limitierten Datengrundlage häufig auf Vergangenheitszahlen und errechnet einen Ertragswert sowie einen Substanzwert zur Plausibilisierung. Bei grösseren Unternehmen hingegen werden zukunftsorientierte Methoden sowie Marktwertmethoden angewendet. Der so ermittelte Unternehmenswert bildet eine Diskussionsgrundlage für die Verhandlungen mit dem Nachfolger oder dem Kaufinteressenten.	Theoretisch gibt es die bekannten Methoden – Substanzwert-, Ertragswert-, DCF-Methode etc. Faktisch bestimmt sich der Preis nach nichts anderem als dem Wert, zu dem ein Verkäufer bereit ist, sein Unternehmen zu verkaufen, und ein Käufer in der Lage ist, ein Unternehmen zu kaufen. Das klassische Prinzip von Angebot und Nachfrage also. Gewisse Branchen wie etwa die Lebensmittel-Detaillisten beklagen sich (zu recht) darüber, dass ihnen kaum Kapital für eine Nachfolgeregelung zur Verfügung gestellt wird, wohingegen Unternehmen aus dem Maschinenbaubereich es sich leisten können, wählerisch zu sein. Nachvollziehbar und damit realistisch ist der Unternehmenswert bzw. -preis mithin nur dann, wenn er auch finanzierbar ist.	Als weitverbreitetste und anerkannteste Methode zur Bestimmung des Unternehmenswertes kann heute die Discounted Cash Flow (DCF) Methode genannt werden. Diese Bewertungsmethode bestimmt den Unternehmenswert anhand der zukünftigen abdiskontierten Nettogeldzuflüsse. Eine korrekt durchgeführte DCF Bewertung bedingt jedoch, dass alle ausserordentlichen Faktoren zuerst ausgesondert und auch die zukünftigen Budgets unter der Prämisse der neuen Eigentums- und Managementverhältnisse abgebildet werden. Gerade in familieninternen Nachfolgelösungen wird aber vielfach auf eine detaillierte Bewertung verzichtet und entweder eine vereinfachte DCF Methode oder eine mehr auf die Bewertung der bestehenden Substanz bezogene Bewertungsmethode angewandt.	Ein nachvollziehbarer Unternehmenswert bedingt die Bereinigung des Zahlenmaterials, eine vernünftige Planung der zukünftigen Jahre und die korrekte Anwendung der verschiedenen anerkannten Bewertungsmethoden. Eine Bewertung auf unbereinigten Steuerdaten ist zu vermeiden. Die nachvollziehbaren Berechnungen liefern eine Bandbreite von Unternehmenswerten, welche zusammen mit der Erfahrung aus anderen Transaktionen die Basis für die Preisfestsetzung bilden. Schlussendlich ist es aber der Markt, welcher den Preis bestimmt. Und der Markt spielt immer dann am Besten, wenn mehrere Käufer vorhanden sind.
Welche Erfolgsfaktoren spielen nach Ihren Erfahrungen die grösste Rolle?	Das Projekt «Nachfolgeregelung» sollte als strategische Herausforderung begriffen und (frühzeitig) gezielt angegangen werden. Dazu gehört insbesondere ein schriftliches Nachfolgekonzept. Wer ohne klares Konzept und ohne konkrete Ziele eine Nachfolgeregelung anstrebt, wird in der Regel kein optimales Ergebnis erzielen. Der Kommunikation mit allen Anspruchsgruppen ist hohe Beachtung zu schenken, und die emotionale Ebene darf nicht vernachlässigt werden. Schliesslich lohnt es sich, externe Beratung in Anspruch zu nehmen, damit genügend Zeit für das Tagesgeschäft bleibt, ohne dass der Nachfolgeprozess ins Stocken gerät.	Ehrlichkeit, Transparenz und eine gewisse Grösse der Persönlichkeit. Nur wer ehrlich mit sich selbst ist, integriert die Nachfolge in eine systematische Zukunftsplanung und sucht rechtzeitig nach einer Lösung. Nur wer sein Unternehmen einem potentiellen Nachfolger transparent präsentiert, und die Grösse hat, zu akzeptieren, dass gewisse Sachen heute anders gehandhabt werden als früher, ermöglicht sich einen befriedigenden Aus- und seinem Nachfolger einen glaubwürdigen Einstieg. Das selbe gilt natürlich auch für die Käuferseite: Nur wer ehrlich und transparent auftritt, wird die Unterstützung eines Verkäufers erhalten, und nur wer die Grösse hat, sich – trotz Arbeitserfahrung – einzugestehen, dass er noch eine ganze Menge vom Verkäufer lernen kann, wird sich erfolgreich etablieren.	In erster Linie hängt eine erfolgreiche Nachfolgeplanung vom Teamwork zwischen «alt» und «neu» ab: Dem Aufbau dieser Teamarbeit zwischen Unternehmenseigner und designiertem Nachfolger ist genügend Zeit zu geben. Wichtig ist auch eine transparente Kommunikation zwischen allen Beteiligten und Zielvereinbarungen, die dem jeweiligen Stand innerhalb der Nachfolgeplanung entsprechen, erreichbar und überprüfbar sind.	Eine erfolgreiche Nachfolgelösung beginnt mit der professionellen Vorbereitung, der Sicherstellung von Diskretion und der Bestimmung eines realistischen Verkaufspreises. Zentral, aber oftmals unterschätzt, ist die Vermarktungsphase: Nur wer über mehrere konkrete Käufer verfügt, hat die Wahl und kann das bestmögliche Resultat erzielen. Weitere Erfolgsfaktoren sind zielorientierte Verhandlungsweise, Fingerspitzengefühl und pragmatische Lösungsansätze. Ich empfehle, den Verkaufsprozess mit einem Berater anzugehen, der über die nötige Erfahrung verfügt und erfolgsabhängig entlohnt wird.

Unternehmensverkauf

Wie man sein Unternehmen erfolgreich verkauft

Paul Stämpfli, Nachfolgeberater und Inhaber Nachfolgepool GmbH

Viele Nachfolgen scheitern oder ziehen sich unendlich in die Länge. Mit negativen Folgen für Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten und ganz besonders auch für den Unternehmer selbst. Nicht, weil es zu wenig Käufer gibt, sondern weil der Nachfolgeprozess nicht systematisch geführt wird. Erfahren Sie hier mehr über das «Geheimnis», wie man seine Firma erfolgreich verkauft.

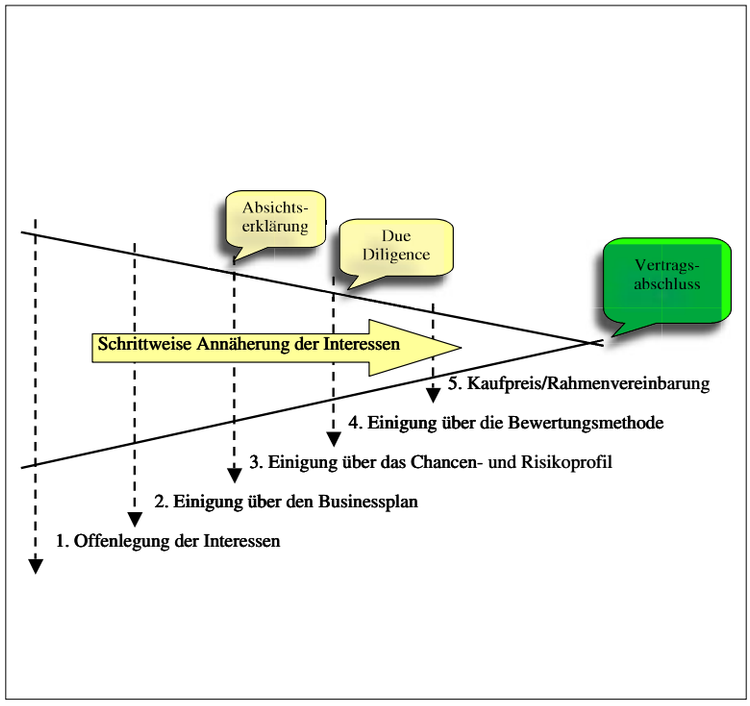
Dass Unternehmen auf einem Markt verkauft werden, geht oft vergessen. Viele Unternehmer meinen, ihre Firma lasse sich wie «frische Semmeln» verkaufen, und zwar schnell und zu einem guten Preis. Man hat ja auch die letzten 20 oder 30 Jahre hart darin gearbeitet. 30 Jahre harte Arbeit ist aber keine Garantie für einen erfolgreichen Verkauf. Der Markt kennt da andere Regeln. Nun aber der Reihe nach.

Was will ich verkaufen?

Mit dieser Frage stehen wir schon vor der ersten Hürde. Was biete ich überhaupt an? Natürlich eine Firma. Um an potenzielle Käufer heranzukommen, ist das Unternehmen so darzustellen, dass es Interesse weckt. Für ein Auto der Mittelklasse erhält man einen farbigen Katalog mit 10 Seiten. Und für eine Firma, welche 1 Mio. kosten soll?
Für die Beurteilung der zu verkaufenden Firmen haben wir ein Raster festgelegt, dank welchem das Verkaufsprojekt transparent dargestellt werden kann.

Zu welchem Preis kann ich mein Unternehmen verkaufen?

Die Festlegung eines Preises ist nicht in erster Linie eine Methodenfrage, sondern der Inhalte. Man kann es nicht genug wiederholen: Wert und Preis sind zwei verschiedene Paar Stiefel. Der Wert entsteht auf dem Papier, der Preis im Markt. Traditionelle Bewertungen sind meistens vergangenheitsorientiert. Die bereinigten Ertragszahlen der letzten Jahre werden in die Zukunft extrapoliert, wie wenn die Zeit still stehen würde. Dabei ist der Verkaufspreis



nichts anderes als die vorweggenommenen Gewinne der Zukunft. Auch Substanzwerte, wie Maschinen oder Warenvorräte, reduzieren sich auf den Liquidationswert, wenn damit keine Erträge erwirtschaftet werden können. Immobilien stehen etwas besser da, wenn eine andere Nutzung dafür gefunden wird.

Beim Top-down-Ansatz wird ein Verkaufspreis vorgegeben, welcher mit allerlei Argumenten begründet wird. Dieser Weg führt meistens direkt zum Bazar, weil sich die Parteien im Preis verbeissen und keine Partei nachgeben will. Bevor es zum emotionalen Eklat kommt, werden die Verhandlungen oft abgebrochen.

Den besseren Weg findet man mit dem Bottom-up-Ansatz, bei welchem sich die Parteien auf eine Hierarchie sachlicher Argumente einigen. Diese Informationen werden am besten in einem Businessplan festgehalten. Sind sich die Parteien in allen Punkten einig, ergibt sich der Preis fast von selber.

Der Verhandlungsprozess

Die Verhandlungen für den Verkauf, bzw. Kauf eines Unternehmens sind im Wesentlichen eine Harmonisierung von Interessen. Kurz gesagt möchte der Verkäufer einen hohen Preis, der Käufer einen tiefen. Wie wir schon gesagt haben, ist der Bazar die schlechteste Verhandlungsmethode. Deshalb ist es wichtig, ganz am Anfang die gegenseitigen Interessen offen zu legen und sich darauf aufbauend schrittweise dem Ziel zu nähern.

Fazit

Wenn man am Hemd den ersten Knopf falsch einknöpft, geht es am Schluss nicht auf. Dieses einfache Beispiel aus dem Alltag gilt auch für den anspruchsvollen Prozess des Unternehmensverkaufs.

www.nachfolgepool.ch

Unternehmensprofil	Risikoprofil	Nachfolgeprofil
Vision «Raison d'être»	Marktrisiken	Branche
Geschäftsmodell	Technologierisiken	Immobilien/Standort
Kernkompetenzen	Finanzwirtschaftliche Risiken	Abhängigkeit von Personen
Strategien	Marketing- und Vertriebsrisiken	Know-how-Transfer
Prozess-Strukturen	Politische Risiken	Wechselrisiken von Kunden
Organisation	Volkswirtschaftliche Risiken	Transaktionsmodell
Kultur	Umweltrisiken	Amortisationszeit Investment

Die Zukunft der dualen Bildung

Die Berufslehre im neuen Jahrtausend

Marcel Hegetschweiler, Redaktion «Zürcher Wirtschaft»

Die duale Berufsbildung muss sich der Globalisierung und der zunehmenden Internationalisierung des Unternehmensstandortes Schweiz anpassen. Dies das Fazit einer öffentlichen Podiumsdiskussion, die vom Forum Bildung und der Avenir Suisse in Winterthur organisiert wurde.

Mit Christine Davatz-Höchner, Vizedirektorin und Bildungsverantwortliche des Schweizerischen Gewerbeverbandes, fehlte an diesem Abend eine wichtige Stimme in der illustren Diskussionsrunde. Vielleicht war dies mit ein Grund, dass es in der gut einstündigen Diskussion, die vom Forum Bildung und Avenir Suisse organisiert wurde, zu keinem grösseren Schlagabtausch kam.
Avenir Suisse plädiert dafür, dass die Berufslehre für schulisch Begabte attraktiver werden soll: Gymnasiasten sollen sich nach der Matur einen Lehrbetrieb suchen können und während einer praktischen Ausbildung statt einer Berufsschule eine Fachhochschule besuchen.
Der Schweizerische Gewerbeverband hingegen sieht bei diesem Vorgehen die Gefahr, dass die Fachhochschulen als wissenschaftsbasierte Bildungsstätten abgewertet würden und auch die Berufslehre zum Nebenjob degradiert würde. Er schlägt daher vor, die Berufsbildung über eine umfassende und frühzeitige Berufswahlvorbereitung aufzuwerten. Streitpotenzial wäre also durchaus vorhanden gewesen.

Keine einfachen Lösungen

Vereinzelt kritisierten sich die Teilnehmer der Diskussion in ihren Positionen denn auch. Doch nachdem die Kritisierten ihre Positionen jeweils nochmals genauer erläutert hatten, wurden die Kritikpunkte häufig fallengelassen und nicht mehr weiterverfolgt. Oftmals blieb es dann offen, ob sich die Kontrahenten nun in ihren Positionen angenähert hatten, oder ob die unterschiedlichen Auffassungen weiterhin bestehen blieben.

Die Gesprächsteilnehmer engagieren sich um die Zukunft der dualen Bildung: (von links) Christoph Schneider, Erich Stutz, Philipp Gonon, Cornelia Kazis, Rudolf Walser und Jacqueline Fehr

Dass in der Diskussion nicht viel gestritten wurde, hatte jedoch auch einen positiven Effekt: Die Zuhörer erhielten ein umfassendes Bild der geteilten Ansichten der Diskussionsteilnehmer. Es zeigte sich am Ende der Diskussion, wie komplex und vielschichtig das Thema der Berufslehre tatsächlich ist und wie viele verschiedene Faktoren, von Familie über gesellschaftliche Entwicklungen bis hin zu divergierenden Wertvorstellungen dabei mitwirken.
Ein Referat von Dr. Patrik Schellenbauer zur Studie «Die Zukunft der Lehre», die Avenir Suisse im Herbst des letzten Jahres publiziert hatte, machte die Zuhörerinnen und Zuhörer im Konferenzsaal des Technoparks in Winterthur nochmals mit den wichtigsten Fakten zum Thema vertraut. Dabei unterliess es Dr. Patrik Schellenbauer auch nicht, Mitteilungen aus der Presse zu dementieren, nach denen Avenir Suisse die Berufslehre abschaffen wolle. Er wies darauf hin, dass die Berufslehre ein wichtiger Teil des «Geschäftsmodells Schweiz» darstelle und es nicht darum gehe, den akademischen Bildungsweg gegen die duale Berufsbildung auszuspielen.
Die Probleme, mit welchen die Berufslehre heutzutage zu kämpfen hat, sind allgemein bekannt:
In gewissen Bereichen kommt es zu einem beruflichen «mis-match». Damit bezeichnet man die Konstellation, bei der von Betrieben Ausbildungsstellen in Berufen angeboten werden, die nicht den Berufswünschen der Lehrstellensuchenden entsprechen. Im Berufsfeld der Informatiker oder der Hochbauzeichner hingegen gibt es zu wenige Lehrstellen, da es sich für viele Firmen schlichtweg nicht lohnt, eine solche anzubieten. Durch die grenzüberschreitende Arbeitsteilung ist zudem die «wissensbasierte Ökonomie» zur Tatsache geworden. Die Berufsbilder haben sich dabei verändert, während das Vorwissen aus den zubringenden Schulen einigermassen konstant blieb. Der Schweizer Wirtschaft fehlen zudem hochqualifizierte einheimische Fachkräfte.

Reduktion der Berufsbilder?

Am Schluss seines Referates forderte Dr. Patrik Schellenbauer die Stärkung der Grundkompetenzen – Fremdsprachen, Mathematik und den Umgang mit Informationstechnologien – in der Berufsbildung und eine Verbreiterung bei gleichzeitiger Reduktion der Berufsbilder. Die Spezialisierung erfolge in vielen Berufsbildern zu früh.
Christoph Schneider, der Leiter der beruflichen Grundbildung der Kistler Instrumente AG und Präsident des Lehrlingsforums Winterthur, der für die verhinderte Christine Davatz-Höchner eingesprungen war, hob die Wichtigkeit der Schnupperlehre hervor. Zudem erwähnte er, dass – entgegen dem oftmals durch die Medien verbreiteten Bild – zwar genügend Lehrstellen existierten, der Wettbewerb um die guten Kandidaten jedoch stark zugenommen habe.
Prof. Dr. Philipp Gonon seinerseits wies mehrere Male auf die verbreitete «Bildungspanik» hin.
Für viele Eltern käme für ihr Kind nur eine akademische Ausbildung in Frage. In ihrem Vorhaben würde sie mittlerweile von einer ganzen Industrie unterstützt, die versuche, die Kinder in das selektive System der Gymnasien reinzubringen. Jacqueline Fehr mahnte an diesem Punkt zu einer gewissen Gelassenheit: «Auch wenn jemand nicht ins Gymnasium geht, stehen dieser Person alle Wege offen. Die Bildungspanik entspricht nicht den Realitäten.»

CITECS AG, 8185 Winkel

Jean-Luc Cornaz

Dr. oec. HSG, MBA Boston Univ., Masch.Ing. HTL

- KMU-Nachfolgeregelungen
- Übergangsmanagement bei Generationenwechsel
- Geschäftsführung auf Zeit
- Firmenschätzungen mit Marktpotentialanalysen
- Ablöse-/Übergangsfinanzierungen
- Minderheits-/ Mehrheitsbeteiligungen/ Verkauf

Ihr Partner für erfolgreiche industrielle Nachfolge-regelungen

Dr. Jean-Luc Cornaz
Lägernweg 10
8185 Winkel
T: 044 862 31 51
F: 044 862 31 52
www.cornaz.net
cornaz@cornaz.net

3286

JETZT PROBE FAHREN.
DER LEXUS RX 450h VOLLHYBRID 4x4.

- Nur 6,3 l Verbrauch auf 100 km**
- Energieeffizienz-Kategorie B**
- 0 Emission im Stop-and-go-Verkehr
- 299 PS (220 kW) Leistung
- 145 g/km CO_2**
- Nettopreis ab Fr. 86 900.–*

VOLLGARANTIE UND GRATISSERVICE WÄHREND 100 000 KM INNERHALB VON 3 JAHREN

Der Lexus RX 450h steht jetzt für Sie bei uns zur Probefahrt bereit.

* Premium-Offer: gültig für Inverkehrsetzung bis 31.12.2011. Unverbindlicher Nettopreis inkl. MwSt. RX 450h Executive.
** Energieeffizienz gemäss neuster Energieverordnung, gültig ab 1. August 2011. Kraftstoffverbrauch gemessen nach den Vorschriften der EG-Richtlinie 715/2007/EWG gesamt 6,3 l/100 km. Durchschnittswert CO_2-Emission aller in der Schweiz angebotenen Fahrzeugmodelle: 188 g/km. Die Verbrauchsangaben in unseren Verkaufsunterlagen sind europäische Kraftstoff-Normverbrauchsangaben, die zum Vergleich der Fahrzeuge dienen. In der Praxis können diese je nach Fahrstil, Zuladung, Topographie und Jahreszeit teilweise deutlich abweichen. Wir empfehlen ausserdem den Eco-Drive-Fahrstil zur Schonung der Ressourcen.

Emil Frey AG
Toyota / Lexus Zürich
Zürcherstrasse 94
8952 Schlieren
Telefon 044 733 63 63, www.emil-frey.ch/schlieren

LEXUS

3221

Wann steht Ihre Nachfolge an? **Und wann dürfen wir für Sie arbeiten?**

Beispiele von Unternehmen, welche wir in die nächste Generation begleitet haben:
Audiovis - Bürge-Fischer - Häsler - Intool - Lehner - Mega - Pfeiffer - Sanivar - Steag - Toga Food - Wohlgroth - etc.

nachfolgepool

Nachfolgepool - Löwenstr. 17 - 8001 Zürich - www.nachfolgepool.ch - Paul Stämpfli - ps@nachfolgepool.ch - T: 043 321 98 78

3261

IHRE BESTEN MITARBEITER – DIE NISSAN NUTZFAHRZEUGE!

Ihr NISSAN Nutzfahrzeug Center
Garage Egger AG
Zürcherstrasse 232 ▪ 8953 Dietikon
www.egger-dietikon.ch

NISSAN
SHIFT_ the way you move

2651

Weihnachtsmann

Mann des Verstandes

Ein gelungener Arbeitstag beginnt mit...
... für mich gibt es an sich nur einen gelungenen Arbeitstag. Und der kommt bald.

Die Zeit vergesse ich, wenn...
... ich mir Duelle mit meinem Gegenspieler Schmutzli liefere.

Wer es in meinem Beruf zu etwas bringen will,...
... muss genau wissen, wem er gegen Ende des Geschäftsjahres welche Rechnung präsentiert.

Erfolge feiere ich...
... zuhause in Rovaniemi mit meinen zwölf Rentieren.

Es bringt mich zur Weissglut, wenn...
... man nicht an mich glaubt. Manche Menschen sind beeinflusst von der Skepsis eines skeptischen Zeitalters.

Mit 18 Jahren wollte ich...
... Pilot werden. Heute bin ich mit meinen verlässlichen Rentieren aber gut bedient.

Im Rückblick würde ich nicht noch einmal...
... einen skandinavischen Rentierschlitten kaufen. Ich würde auf Swiss made setzen, auch wenn sich die Schweizer nun an schwedische Kampfflugzeuge wagen...

Geld bedeutet mir...
... wenig. Lappland ist kein Einkaufseldorado.

Rat suche ich...
... bei den Wirtschaftsweisen. Aber ein Rezept gegen die Euro-Krise haben die auch nicht.

Work-Life-Balance heisst für mich persönlich...
... nach getaner Arbeit habe ich einen Durchhänger bis kommende Weihnacht. Manche nennen mich den Griechen Lapplands.

Mein Weg führt mich...
... zu vielen spannenden jungen Menschen. Ihnen gehört die Zukunft.
Oh weh, wenn sie aber nicht an mich glauben: Wie öde wäre die Welt, wenn es keinen Weihnachtsmann gäbe.

Blackboxes

Die politische Landschaft der Schweiz hat sich seit den Wahlen 2011 verändert. Nicht fundamental. Verschiebungen der Wähleranteile zwischen den Parteien und Blöcken finden in unserem direktdemokratischen System immer nur in homöopathischen Dosen statt. Dennoch präsentieren sich die Kräfteverhältnisse heute schwieriger und unberechenbarer als auch schon. Die Medien feiern zwei 5%-Parteien als Wahlsieger, während die Wählerstärkste Partei, zwar mit einem geringen Verlust, aber trotzdem weit vor allen anderen Parteien, als Wahlverlierer dargestellt wird. Und die SP feiert sich gleich selber, weil sie durch Proporzglück einen leichten Zugewinn an Mandaten verzeichnen konnte. So versucht vor den Bundesratswahlen jede Partei die Andere in die Ecke zu drängen. Es wird heftig über Allianzen gesprochen und es werden Forderungen in den Raum gestellt – mit dem einzigen Ziel allerdings, Pfründen zu sichern oder eine einzelne Person im höchsten Schweizer Exekutivgremium zu erhalten.

Zweifellos haben die Grünliberalen und die BDP bei den Wahlen zugelegt. Allerdings ist dies vom Ausgangspunkt Null aus auch nicht weiter schwierig. Weit schwieriger ist jedoch die Beurteilung, für welche Werte, für welche Inhalte diese beiden Parteien stehen. Ein bisschen grün, ein bisschen liberal – das passt sehr gut in den Zeitgeist und lässt sich bestens vermarkten. Aber wo bleibt der liberale Ansatz bei der CO_2-Abgabe? Oder bei der künftigen Energieversorgung? Die Nagelprobe steht noch bevor. Ähnlich bei der BDP: im Wesentlichen besteht das Programm darin, nicht so „unappetitlich“ zu sein wie die SVP. Und ja – da wäre noch die Bundesrätin, deren Sitz es zu sichern gilt. Aber welchen Inhalt hat dann diese Partei noch? Eigentlich wird sie nach der Wahl oder der Nichtwahl von Frau Widmer Schlumpf schlicht überflüssig, die Mission ist erfüllt. GLP und BDP erweisen sich also weitgehend als Blackbox. Die dritte Blackbox ist wohl Frau Widmer Schlumpf selber. Es wird oft und von vielen Seiten erwähnt, sie mache ja einen guten Job als Finanzministerin. Mit Verlaub: das darf man auch erwarten. Aber gibt es etwas Spezielles zu erwähnen? Ist sie in irgendeiner Weise als herausragende Finanzministerin aufgefallen? Fehlanzeige! Das Spektrum reicht von gescheiterten Steuerabkommen bis zur ökologischen Steuerreform. Wofür sie aber wirklich steht, ausser für ihren eigenen Sitz im Bundesrat, bleibt unbekannt. Die Legitimation für einen Sitz im Bundesrat ist damit bei weitem nicht gegeben. Nicht durch die Persönlichkeit und schon gar nicht durch Partei.

Der Wadenbeisser

Bilderbogen Berufsmesse Zürich 2011

Ziel: Hochqualifizierte Praktiker

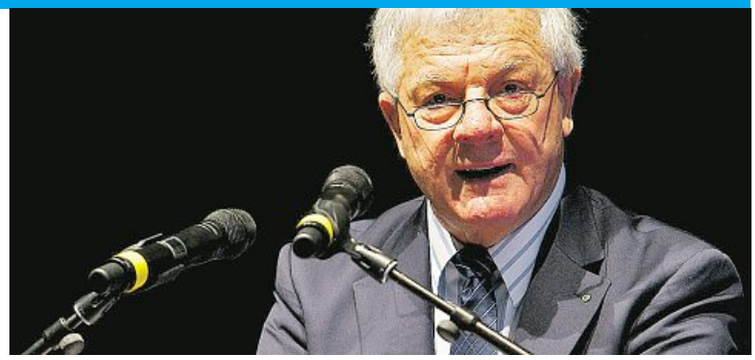
Thomas Pfyffer, Redaktion «Zürcher Wirtschaft»

Das war die Berufsmesse Zürich 2011: ein fulminanter Start mit viel Prominenz, die facettenreiche Ausstellung als Abbild der Berufswelt sowie berufskundliche Inputs im stündlich bespielten Veranstaltungsforum.

In zehn Bildern vermitteln wir Ihnen einen Eindruck unserer diesjährigen Berufsschau. Gemeinsam mit der MCH Messe Schweiz organisierte der Kantonale Gewerbeverband Zürich (KGV) wiederum erfolgreich die Messe für gegen 45000 jugendliche und erwachsene Besucher. Diese schätzen das abgerundete Angebot. Eintauchen in Berufe, Gespräche mit Ausbildnerinnen und Lernenden, Inputs aus berufenem Mund. Das bewährte Programm wurde durch zahlreiche Höhepunkte im Veranstaltungsforum angereichert. Das Gesamtangebot ist ein wichtiger Pfeiler in der Berufswahl, die die Schweizer Wirtschaft letztlich mit hochqualifizierten Praktikern versorgt.

Die Eröffnung

Regine Aeppli, Bildungsdirektorin des Kantons Zürich, redet der dualen Bildung das Wort.



Unermüdliches Engagement für die Sache der Jungen: Robert Keller, Patronatsherr der Berufsmesse Zürich, alt Nationalrat und Unternehmer.

Angeregtes Gespräch: Viktor Giacobbo, befragt von Andi Melchior.

Ein Highlight im Eröffnungsprogramm: die Streicher des Apollo-Quartetts.

Impressionen aus fünf Tagen Berufsschau

Kompetente Berufsfrau für alle Fragen.

Die ganze grosse Berufswelt liegt den Schülern hier «zu Füssen».

Gefühlte Nähe zum Arbeitsplatz: sehr gross.

Seinen Wunschberuf kann man an der Berufsmesse Zürich unmittelbar aufgleisen.

Hier geht immer was: das Messeforum.

Handfeste Gespräche von Fachleuten zu künftigen beruflichen Durchstartern.

Die Kletterstange

Thomas Pfyffer, Redaktion «Zürcher Wirtschaft»

Es handelt sich um ein hoch demokratisches Sportgerät bei der Kletterstange. Jeder, der sich ein wenig anstrengt, schafft es nach oben. Etwas Stärke, gepaart mit Geschicklichkeit und Mut, vorausgesetzt. Sie stärkt die nationale Identität, unsere Kletterstange. Indem sie von Genf bis St. Gallen und von Basel bis Chiasso identisch aussieht, einheitlich normiert. Wer einmal oben auf der Querstange sitzt, der hat es wirklich geschafft; zumindest für die Länge einer Schulpause ist er der König.

Diese Schweizer Errungenschaft ist das richtige Mittel gegen die Krise: Wer die Kletterstange erfolgreich bezwingt, geniesst den kleinen Ruhm aus fünf Metern Höhe. Seit 2002 bläst der Kletterstange aber ein eisiger Wind entgegen. Klettern an der Fünf-Meter-Stange war seit 1943 eine von fünf Sportdisziplinen bei der militärischen Aushebung. Damit junge Männer erst Klettern lernten, wurden im ganzen Land Kletterstangen aufgestellt. Nicht ohne Folgen: Die Kletterleistungen wurden gesteigert und lagen 1982 bei 4,8 Sekunden. Es setzte ein Rückgang auf 5,7 Sekunden im Durchschnitt aller Rekrutenprüfungen im Jahre 2002 ein. Zugleich war dieses Jahr das letzte, in der die Kletterprüfung stattfand.

Ein Übel kommt selten allein. Der Trend im Klettern hat einerseits von der Kletterstange hin zur Kletterwand gedreht. Zum andern ist es die Euronorm EN 1176/1177, die der Schulhaus-Kletterstange den Garaus zu machen droht. Diese Norm bezieht sich auf die Sicherheit von Spielplätzen und wurde 1997 erlassen. Ein Absturz aus fünf Metern Höhe kann ja nie ausgeschlossen werden, was die eidgenössische Kletterstange an allgemein zugänglichen Orten zum gefährlichen Objekt macht. Die Schweiz bekennt sich bei den Euronormen zum «autonomen Nachvollzug», was die Norm auch für uns zur gültigen Währung macht. Neben den boomenden Kletterwänden sind noch vereinzelte Restposten Kletterstangen von Sportgeräte-Lieferanten erhältlich.

Das Schicksal der Kletterstange lässt sich also in wenigen Stichworten zusammen fassen: sportlich unattraktiv, militärisch zwecklos und europäisch nicht konform. Ergo verschwindet das Symbol schweizerischer Wehrhaftigkeit, das auch lange über den Krieg hinaus noch zum Inventar dieses Landes gehörte, allmählich von unseren Pausenplätzen.

Die Schweizer Weiterbildung im Gewerbe

Vorbereitungskurse als

eidg. dipl. Betriebswirtschafter/in des Gewerbes
Technischer Kaufmann/frau mit eidg. Fachausweis

Diplome im Gewerbe

SIU-Unternehmerschulung
dipl. KMU Geschäftsführer/in SIU
dipl. KMU Geschäftsfrau SIU

Neues Modul
Währungsrisiken und -strategien

Kursstart
Ab Januar 2012

Informationsabende in Ihrer Nähe
Rufen Sie uns an oder besuchen Sie www.siu.ch

Kursorte
Zürich, Bern, Lausanne, Lugano
Basel, Chur, Dagmersellen, St.Gallen

SIU IFCAM
Schweizerisches Institut für Unternehmerschulung

EDUQUA

Hauptsitz:
SIU
Verena Conzett-Str. 23 · 8004 Zürich
Tel. 043 243 46 66 · Fax 043 243 46 60
siu@siu.ch · www.siu.ch

SIU
Falkenplatz 1 · 3012 Bern
Tel. 031 302 37 47 · Fax 031 302 82 42
siu@siu.ch · www.siu.ch

3268

---

businessbroker

Erfolgreich in die Zukunft

Florastrasse 44 | CH-8008 Zürich
T +41 (0)44 420 11 11
F +41 (0)44 420 11 12

Führende Werbefirma in Nischenmarkt	**Grosshandelsfirma spez. Autozubehör**
Lukrative Marktaussichten	Umsatz: CHF 712‘000.-
Preis: CHF 2‘500‘000.-	Preis: CHF 390‘000.-
Rentabler Tourismus-Dienstleister	**Handels- u. Montagefirma Baubranche**
Umsatz: CHF 432‘000.-	Umsatz: CHF 1‘850‘000.-
Preis: CHF 240‘000.-	Preis: CHF 750‘000.-
Produktionsfirma Transportsysteme	**Einzigartige Onlineplattform für KMUs**
Umsatz: CHF 2‘595‘000.- VERKAUFT	Lukrative Marktaussichten
Preis: Verkauft	Preis: CHF 120‘000.-
Handelsbetrieb Wasseraufbereitung	**Ingenieurbüro im Bereich Infrastruktur**
Umsatz: CHF 1‘800‘000.-	Umsatz: CHF 1‘054‘000.-
Preis: CHF 1‘100‘000.-	Preis: CHF 1‘950‘000.-
Alteingesessenes Architekturbüro ZH	**Dienstleistungsfirma Generation 50plus**
Umsatz: CHF 3‘120‘000.-	Lukrative Marktaussichten
Preis: CHF 5‘400‘000.-	Preis: CHF 290‘000.-
Grosshandel techn. Markenprodukte	**Kulturunternehmen mit Bar**
Umsatz: CHF 479‘000.-	Umsatz: CHF 368‘000.- VERKAUFT
Preis: CHF 220‘000.-	Preis: Verkauft
Handels- und Montageunternehmen	**Produktions-/Handelsfirma Textilbereich**
Umsatz: CHF 3’350‘000.-	Umsatz: CHF 652‘000.-
Preis: CHF 1’400‘000.-	Preis: CHF 490‘000.-
Trendiges Rollergeschäft	**Langjähriger Schreinereibetrieb**
Umsatz: CHF 330‘000.-	Umsatz: CHF 623‘000.-
Preis: CHF 145‘000.-	Preis: CHF 340‘000.-
Profitable Maschinenfabrik	**Firma Bereich Management Seminare**
Umsatz: CHF 3’600‘000.- VERKAUFT	Umsatz: CHF 215‘000.-
Preis: Verkauft	Preis: CHF 220‘000.-
Glasverarbeitungsunternehmen	**Firma Raum- u. Promotionsgestaltung**
Umsatz: CHF 652‘000.-	Umsatz: CHF 634‘000.-
Preis: CHF 390‘000.-	Preis: CHF 300‘000.-

www.businessbroker.ch

686

3272

www.peugeot-professional.ch

EINER PASST IMMER.

DIE PEUGEOT-NUTZFAHRZEUGE, VON PROFIS FÜR PROFIS.

Mit dem Bipper, Partner, Expert und Boxer bietet Ihnen Peugeot eine der grössten Nutzfahrzeugflotten Europas. Finden Sie den Transporter, der Ihrem Unternehmen am besten entspricht. Jetzt bei Ihrem Peugeot-Partner.

PEUGEOT PROFESSIONAL

FRANZ
www.franz.ch

Franz AG - Badenerstrasse 329 - 8040 Zürich
Tel 044 498 11 11 - badenerstrasse.verkauf@franz.ch
Weitere Franz-Betriebe: Zürich-Wollishofen - Winterthur - Wettswil a.A. - Glarus
Peugeot-Partner in Ihrer Region: Fischer AG, Dietikon - Garage Schreiber AG, Volketswil
Garage Widmer AG, Uster - Kästli AG, Erlenbach - Müller Grynau-Garage AG, Uznach
Rhomberg Garagen AG, Glattbrugg - Saturn-Garage R.+Ch. Müller, Sünikon-Steinmaur
Seemattgarage Peischler GmbH, Bülach - Tresch Automobile AG, Dübendorf

Sozialversicherungen

Bremse für die Sozialausgaben

Schon 2020 machen die Aufwendungen für die Sozialversicherungen zwei Drittel der Staatsausgaben aus. Weil für die anderen Aufwendungen die Schuldenbremse gilt, verdrängen sie wichtige Staatsaufgaben. Deshalb empfiehlt eine neue Studie von Avenir Suisse eine Schuldenbremse auch für die Sozialausgaben.

Seit dem Zweiten Weltkrieg, vor allem mit der Einführung der AHV 1948, hat die Schweiz ihren Sozialstaat rasch ausgebaut. Die Ausgaben nahmen ab 1950 deutlich zu und schnellten von nominal 1,6 Mrd. Franken auf knapp 144 Mrd. Franken im Jahr 2008 empor. Die Konsequenz: Der Anteil der Sozialausgaben am Bruttoinlandprodukt, der 1950 noch 7,6% ausmachte, hat sich seither auf 26,4% mehr als verdreifacht. Und vor allem, das zeigt die Grafik, wurden den Schweizer Werktätigen zur Finanzierung der Sozialversicherungen immer höhere Beträge von ihrem Bruttolohn abgezogen.

Bei der Einführung der AHV belief sich der Abzug dafür noch auf 4%. 1960 kamen die Invalidenversicherung und die Erwerbsersatzordnung dazu, ausserdem sausten aufgrund des Leistungsausbaus der AHV die Beitragssätze in die Höhe. Ab 1978, in der Krise der Siebzigerjahre, wurde die Schweizer Arbeitslosenversicherung eingerichtet. In der Spitze frassen die Sozialversicherungen so 13,1% der ausgewiesenen Bruttolöhne weg. Dank der geringeren ALV-Abzüge im letzten Jahrzehnt sank dieser Wert zwar leicht auf gegenwärtig 12,5%. Aber darin sind die Finanzierungsbeiträge zur Sozialversicherung aus der 1995 erhöhten Mehrwertsteuer nicht enthalten.

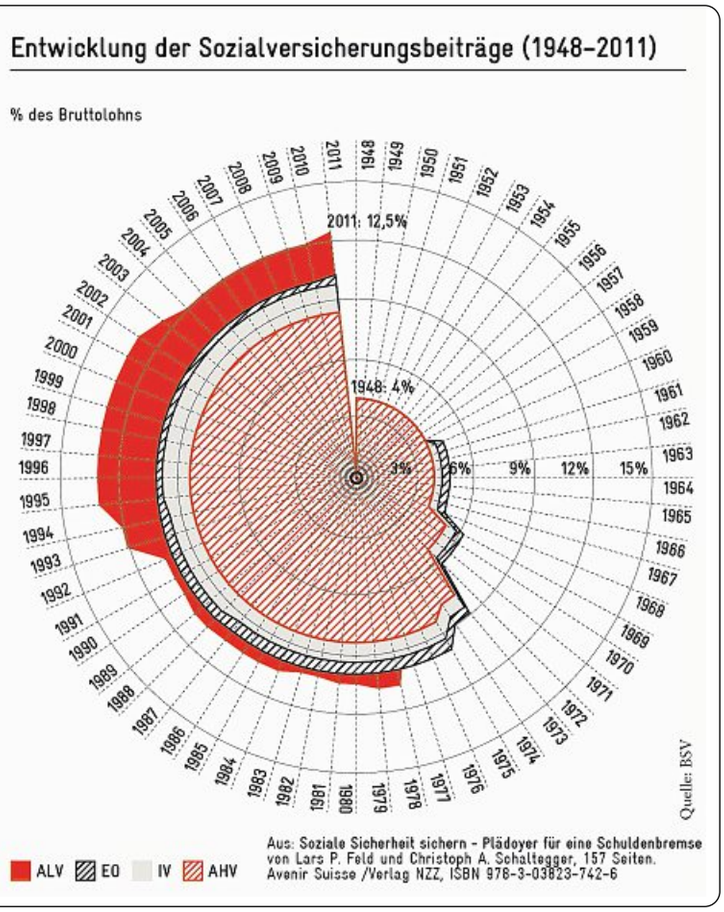
Zwei Drittel für Sozialstaat

Für Wohlfahrt und Gesundheitswesen wandte die Schweiz 1990 noch 43% aller Ausgaben auf. Bis 2007 stieg dieser Anteil auf 53%, und er wird, wenn der Trend anhält, 2020 gut 63% aller Ausgaben ausmachen. Nun gilt für das ordentliche Budget des Bundes die Schuldenbremse: Dank ihr steht die Schweiz in der globalen Finanz- und Schuldenkrise vergleichsweise gut da. Aber die Schuldenbremse für alle anderen Ausgaben bedeutet auch, dass die Sozialversicherungen einen immer grösseren Anteil der Budgets wegfressen, also wichtige Aufgaben wie Bildung oder Infrastruktur verdrängen.

Deshalb schlägt Avenir Suisse mit der neuen Studie «Soziale Sicherheit sichern» vor, auch für die Sozialversicherungen eine Schuldenbremse einzuführen. Dafür gibt es Vorbilder in anderen Ländern, vor allem in den als sozial geltenden skandinavischen Staaten. So erhöht Dänemark das gesetzliche Pensionierungsalter zwischen 2024 und 2027 in Halbjahresschritten von 65 auf 67 Jahre. Und eine Regel legt bereits fest, dass die durchschnittliche Rentenbezugsdauer 14,5 Jahre betragen soll. Das bedeutet, dass das Pensionierungsalter noch erhöht werden müsste, falls die Lebenserwartung weiter steigt.

Autopilot oder Navigationshilfe – das ist die Frage

Eine solche Regel wird als Autopilot bezeichnet: Wenn der festgelegte Fall eintritt, gelten Gesetze ohne weitere Diskussion. Lässt sich eine solche strikte Regelung nicht durchsetzen, empfiehlt sich eine Navigationshilfe, die verlangt, dass die Politik Korrekturmassnahmen ergreift, sobald bestimmte Schwellenwerte erreicht werden. Einen Autopiloten oder zumindest eine Navigationshilfe braucht die Schweiz auch für die Sozialversicherungen. Die guten Erfahrungen mit der Schuldenbremse zeigen, dass sich grosse Probleme nur so wirkungsvoll anpacken lassen.



Fesseln wie Odysseus

Wer heute die Zeitung aufschlägt, erlebt ein Paradox. Der Auslandteil ist voll von Artikeln über die dramatische Schuldensituation in Griechenland, Italien, Spanien oder den USA, deren Staatsschulden teils mehr ausmachen als ihr Bruttoinlandprodukt (BIP), also die gesamte Wirtschaftsleistung in einem Jahr. Gegenüber diesen Ländern gilt die Schweiz mit einer Staatsverschuldung von weniger als 40% des BIP als Vorbild. Die Schuldenbremse, die die Schweiz 2003 einführte, ist denn auch zum Exportartikel geworden.

Wer aber in der Zeitung zum Inlandteil weiterblättert, stellt mit Schrecken fest, wie sich die Politiker über die Sanierung der Sozialversicherungen streiten. Bei der AHV diskutiert man, ob der Reservefonds zwei Jahre früher oder später auf 50% eines Jahresbetreffnisses schwindet, nicht aber über mögliche Wege, wie sich verhindern liesse, dass die Ausgaben die Einnahmen schon bald übersteigen. Bei der IV will man Sparmassnahmen der Revision 6a teilweise einstellen, und die Notwendigkeit der Revision 6b zweifeln viele Politiker an. Damit kommt eine gewaltige Verschuldung auf uns zu: Das jährliche Defizit könnte 2050 bis zu 40 bis 50 Mrd. Franken pro Jahr betragen, entsprechend 8% des BIP.

Offensichtlich packt die Politik solche Reformen ungern an. Das ist nachvollziehbar: Kein Parlamentarier streicht gerne Leistungen oder führt neue Steuern ein, wenn sich diese Massnahmen erst in zwanzig Jahren auszahlen, also lange nach seiner Legislatur. Deshalb ist es wichtig, Massnahmen zur Selbstdisziplinierung frühzeitig zu verankern – gerade in der Schweiz, wo die direkte Demokratie Entscheidungsprozesse verlangsamt. Wie Odysseus sich an den Mast binden liess, um den lockenden Gesängen der Meerjungfrauen zu widerstehen, braucht unsere Politik Fesseln. Also eine Schuldenbremse, die sie dazu zwingt, rechtzeitig zu handeln, wenn bei unseren Sozialversicherungen ein Defizit droht.

Jérôme Cosandey
Projektleiter Avenir Suisse

Berufsbildung ist keine Selbstverständlichkeit

Zu Tausenden strömten Jugendliche, Eltern sowie Lehrinnen und Lehrer in die Berufsmesse des Kantonalen Gewerbeverbandes in der Messe Zürich. Sie liessen sich an anschaulichen, praxisnahen Ständen von Berufsbildnern und Jugendlichen über die verschiedensten Berufe informieren. Die Berufsmesse darf durchaus auch als Leistungsschau der Zürcher Berufsbildung gesehen werden. Wir danken allen Beteiligten; es braucht die Anstrengungen aller.

Insgesamt über tausend Eltern haben im Laufe des ganzen Jahres an den diversen Veranstaltungen der regionalen Berufsbildungsforen zum Thema „Gymi und Lehre – beide Wege führen zum Erfolg“ teilgenommen. Im offenen Dialog wurden die gleichwertigen aber andersartigen Bildungswege, die junge Menschen in die Arbeitswelt führen, diskutiert. Die heutige gegenseitige Durchlässigkeit von Berufsbildung und Mittelschule - ja des ganzen Bildungssystems – überzeugt die Eltern und nimmt Druck von der Entscheidung für einen Weg. Die Zusammenhänge zwischen einer starken Berufsbildung, in Symbiose mit einem starken Gymnasium, und hervorragenden Hochschulen sowie einem raschen Eintritt ins Erwerbsleben und einer tiefen Jugendarbeitslosigkeit werden augenfällig. Dies ist nur möglich dank der grossen Ausbildungsbereitschaft der Zürcher Unternehmen – auch wenn wir immer wieder an Unternehmen, die noch nicht ausbilden, appellieren müssen (vgl. Bericht zur Konferenz Berufsbildung 2011). Leisten auch Sie schon Ihren Beitrag für die Nachwuchskräfte von morgen?

An der Berufsweltmeisterschaft Worldskills 2011 in London zeigten die Schweizer Jugendlichen, was unser Bildungssystem zu leisten vermag: Beste Public Relations für unser Land und unsere Wirtschaft!

Ihr Marc Kummer

Amtschef, Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Bildungsdirektion des Kantons Zürich

Konferenz Berufsbildung Zürich 2011

Nachwuchs und Fachkräfte sichern im Berufsfeld „Information and Communication Technology“

Marc Kummer, Amtschef, Mittelschul- und Berufsbildungsamt Kanton Zürich

An der diesjährigen Konferenz Berufsbildung Zürich diskutierten Regierungsrätin Regine Aeppli und Regierungsrat Ernst Stocker zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Verwaltung, Bildung und Organisationen der Arbeitswelt Fragen zum Nachwuchs in der Branche „Information and Communication Technology“ (ICT). Verabschiedet wurde ein 3-Punkte-Programm.

Die jährliche Konferenz Berufsbildung ist eine Strategieplattform zur Stärkung der dualen Berufsbildung im Kanton Zürich. Sie wurde vor vier Jahren ins Leben gerufen. Bei den Konferenzen wirken Vertreterinnen und Vertreter der Zürcher Wirtschaftsverbände mit, je nach Thema auch der kantonale Gewerbeverband. Letztes Jahr fokussierte die Konferenz auf den Nachwuchs in der Gesundheitsbranche, miteinbezogen wurden dabei die Organisationen der Arbeitswelt.

ICT bedeutend für Wettbewerbsfähigkeit

Am 15. November 2011 widmete sich die Konferenz dem Berufsfeld ICT. Im Kanton Zürich sind derzeit rund 41 000 Informatikerinnen und Informatiker voll- oder teilzeitig in rund 3‘800 Betrieben tätig. Bis in rund fünf Jahren werden über 200‘000 Personen im ICT-Berufsfeld arbeiten. Das sind fast doppelt so viele wie im Bankensektor. Angesichts der Entwicklung und Bedeutung der Branche zeichnet sich ein Mangel an Fachkräften ab. Eine Analyse von „ICT-Berufsbildung Schweiz“ schätzt, dass bis in fünf Jahren gesamtschweizerisch 72‘000 Personen in diesem Berufsfeld fehlen werden. Zu befürchten ist ein Mangel von 32‘000 Fachkräften, schätzungsweise ein Viertel davon im Kanton Zürich.

Die Kompetenzen von ICT-Spezialisten sind für die Wettbewerbsfähigkeit der Zürcher Wirtschaft zentral. Der Regierungsrat des Kantons Zürich hat sich deshalb für die Legislaturperiode 2011 bis 2015 vorgenommen, den Nachwuchs im Bereich der ICT zu fördern.

Ausbildungspotenzial in internationalen und grossen Unternehmen

Die Bilanz an der „Konferenz Berufsbildung 2011“ zeigte, dass insbesondere internationale Firmen, Grossbetriebe und öffentliche Verwaltungen noch zu wenige Lehrlinge im ICT-Bereich ausbilden. Ohne Lehrabgänger gibt es keine höher qualifizierten Fachkräfte. Entgegen gewirkt werden soll dem Mangel an Nachwuchs auch auf allen Schulstufen. Zudem soll auf Seite der Unternehmen erreicht werden, dass weniger ICT-Fachkräfte aus dem Beruf abwandern.

Dazu haben Bildungsdirektorin Regine Aeppli und Volkswirtschaftsdirektor Ernst Stocker gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Verwaltung, Bildung und Organisationen der Arbeitswelt ICT drei Empfehlungen verabschiedet.

Fotos Urs Jaudas

Von links nach rechts:
Marc Kummer, Amtschef, Mittelschul- und Berufsbildungsamt Kanton Zürich
Regine Aeppli, Bildungsdirektorin
Ernst Stocker, Volkswirtschaftsdirektion
Bruno Sauter, Amtschef, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Zürich
Weitere Teilnehmende der Konferenz:
Max Bisang, Präsident Zürcher Lehrbetriebsverband ICT (ZLI)
Julia Gerber Rüegg, Präsidentin, Gewerkschaftsbund Kanton Zürich
Prof. Walter Gander, Delegierter D-INFK ETH für Informatikausbildung in der Mittelschule
Daniel Heinzmann, Direktor, eZürich Programmleitung, Organisation und Informatik der Stadt Zürich
Thomas Isler, Präsident, Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeber-Organisationen, Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie
Andreas Kaelin, Präsident, ICT-Berufsbildung Schweiz
Prof. Dr. Martina Hirayama, Direktorin Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (zhaw)

Die drei Empfehlungen der Konferenz Berufsbildung ICT

- **Den Stellenwert und das Image von ICT durch Marketing stärken**
  Durch eine klare und längerfristig angelegte Kommunikationsstrategie soll der Stellenwert der ICT bei Jugendlichen – namentlich jungen Frauen, Quer- und Wiedereinsteigenden sowie Eltern, Berufsberatenden, Lehrpersonen und Personalverantwortlichen in Unternehmen im Kanton Zürich erhöht werden. Der Verband „ICT-Berufsbildung Schweiz", eZurich und der Zürcher Lehrbetriebsverband ICT werden bei der Lehrstellenförderung unterstützt, insbesondere bei internationalen Firmen.

- **Schule und Lehrpersonen stärker einbinden**
  Die ICT soll in der Schule fassbar und erfahrbar gemacht werden. Die fachdidaktisch abgestützten Leitlinien für guten und lernwirksamen Unterricht in Naturwissenschaften und Technik (NaTech) sowie für tThemen im Bereich «Natur und Technik» für alle Stufen der Volksschule sollen auch die ICT beinhalten. Verbesserungen in der Aus- und Weiterbildung der Lehrpersonen in diesem Bereich sind notwendig.

- **Berufswahl unterstützen**
  Der Zugang zu den ICT-Berufen ist zu fördern. Da der ICT-Beruf im Vergleich zu vielen anderen Berufsfeldern immer noch relativ jung ist, gibt es kaum Schweizer Vorbilder und zum Teil falsche Vorstellungen von diesen Berufen. Deshalb sollen Zürcher ICT-Vorbilder mit ihren Produkten bzw. Leistungen sichtbar gemacht werden. Auch soll der Quereinstieg von geeigneten Personen gefördert und vereinfacht werden.

Medienmitteilung und 3-Punkte-Programm finden Sie unter: www.mba.zh.ch

Berufsinspektoren im Portrait

Vom Koch zum Coach

Marcus Schmid, Berufsinspektor für Berufe im Gastgewerbe und in der Lebensmittelbranche

Nächstes Jahr jährt sich seine Arbeit im Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) zum 15. Mal: Marcus Schmid hat in Zürich Koch gelernt, die Handelsschule besucht und sich zum Personalleiter weiterbildet. Bevor er zum MBA stiess, war er im Gebäude nebenan für Schulungen von Arbeitslosen verantwortlich.

Mein Beruf in drei Sätzen
Ich sehe mich als Coach von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern. Ich vertrete die gesetzliche Grundlagen, lasse gesunden Menschenverstand walten und muss ein ‚Gspüri' für die Anliegen Anderer haben. Wenn es Betriebe gibt, in denen einiges schief läuft, braucht es ein energisches Eingreifen.

Wichtiges in meiner Arbeit
Die Beratung per Telefon und vor Ort gehört zu den Haupttätigkeiten. Ich mache rund 230 Lehrbetriebsbesuche pro Jahr. Diese Besuche sind zentral, ich verstehe das als Dienstleistung und lerne so den Betrieb erst richtig kennen.

Ich möchte mich nicht hinter Paragraphen verstecken. Sie bilden zwar die Basis für meine Tätigkeit, ich möchte aber jeden Fall separat begutachten und den Gestaltungsspielraum nutzen. Dann muss ich aber auch hinter meinen Entscheiden stehen können.

Besonders spannend
Wenn ich für Probleme verantwortlich gemacht werde und Leute emotional reagieren, wird es herausfordernd. Mein Job ist ein Balanceakt – zwischen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und jener der Arbeitgeber.

Umsetzung und Massnahmen

Resultate aus den bisherigen Berufsbildungskonferenzen

Angesichts der Bedeutung des Gesundheitsbereichs für den Kanton Zürich widmete sich die letztjährige Konferenz der Aus- und Weiterbildung im Gesundheitswesen. Innert Jahresfrist konnten einige Massnahmen umgesetzt werden.

Im Juli dieses Jahres hat der Bildungsrat das naturwissenschaftliche Profil an der Fachmittelschule der Kantonsschule Zürich Birch um den Bereich Gesundheit erweitert. Dieses wird per Schuljahr 2011/12 neu angeboten. Am Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen Kanton Zürich läuft seit September 2011 ein berufsbegleitender Studiengang Pflege HF. Das berufsbegleitende Bildungsangebot stösst vor allem bei bereits im Gesundheitswesen tätigen Personen auf grosses Interesse, da erworbene Bildungsleistungen angerechnet und die Ausbildung individuell ausgestaltet werden kann.

Ausserdem starteten im August 2011 rund 550 Lernende mit der Ausbildung Fachfrau/Fachmann Gesundheit mit eidgenössischen Fähigkeitszeugnis, was eine Zunahme im Vergleich zu 2010 um rund 50 Ausbildungsplätze bedeutet. Zum gleichen Zeitpunkt haben 20 Lernende des Lehrbetriebsverbundes «spicura» mit der Ausbildung begonnen. Träger des Verbundes sind der Spitex Verband Kanton Zürich und Curaviva Kanton Zürich.

Die aufgrund des Spitalplanungs- und Finanzierungsgesetzes notwendige Neuregelung der Zuständigkeiten zwischen Gesundheitsdirektion und Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Zürich erfolgt Ende 2011.

Blickt man auf die früheren Konferenzen der Jahre 2008 und 2009 zurück, blieb es auch da nicht bei Lippenbekenntnissen. Um nur einige umgesetzte Massnahmen für eine starke Berufsbildung im Kanton Zürich zu nennen: Die jährliche Lehrstellenkonferenz für Lehrbetriebe, der Lehrstellenbericht mit Zahlen und Fakten zur Lehrstellensituation, regelmässige Informationsveranstaltungen unter dem Titel „Gymi und Lehre – beide Wege führen zum Erfolg" sind wichtige Massnahmen, die eng mit den Konferenzen zusammenhängen.

Das Bauhandwerkerpfandrecht

Pragmatische Forderungssicherung

Lars Mathiassen *

Lars Mathiassen

Das Bauhandwerkerpfandrecht garantiert dem Handwerker einen besonderen Schutz zur Sicherstellung seiner Werklohnforderung. Die entsprechenden Regelungen finden sich in den Artikeln 837 bis 841 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (ZGB). Am 1. Januar 2012 treten im Rahmen der Teilrevision des ZGB wichtige Neuerungen in Kraft mit dem Ziel, die Rechte des Handwerkers weiter zu stärken.

Ein Handwerker erhält für seine im Rahmen eines Werkvertrags an einem Grundstück geleistete Arbeit einen Werklohn. Bei der Herstellung des Werks ist der Handwerker allerdings vielfach vorleistungsleistungspflichtig und erhält seinen Lohn erst nachträglich. Wird der Lohn in der Folge nicht bezahlt, muss der Handwerker gegen den Besteller rechtlich vorgehen, was teuer und kompliziert sein kann. Das Bauhandwerkerpfand bietet dem Handwerker einen gesetzlichen Anspruch auf Eintragung eines Grundpfands in das Grundbuch zu Lasten des bebauten Grundstücks. Der Werklohn ist gesichert, da der Handwerker als Pfandgläubiger bis zur Lohnbezahlung über ein Forderungsrecht verfügt, das bei einer allfälligen Verwertung des Grundstücks Vorrang gegenüber Forderungen anderer Gläubiger geniesst.

Voraussetzungen

Grundlage eines Bauhandwerkerpfandrechts bildet ein Werk- oder Werklieferungsvertrag zwischen einem Grundeigentümer oder einem Unternehmer (Bsp. GU/TU) und einem Handwerker. Eintragungsberechtigt sind Handwerker und Neben- oder Subunternehmer, die an einer Baute Arbeit (mit oder ohne Lieferung von Material) erbracht haben (Art. 837 Abs. 1 Ziff. 3 ZGB). Der blosse Verkauf und die Lieferung von Baumaterial, z.B. Backsteine, die auch in anderen Objekten eingebaut werden können, genügen dagegen nicht. Ebenso wenig begründet ein Arbeitsverhältnis oder rein intellektuelle Leistungen wie Projektierung, Bauplanung oder Bauleitung einen Eintragungsanspruch.

Als weitere Voraussetzungen wird gefordert, dass der Grundeigentümer die Forderung des Handwerkers anerkannt hat oder diese gerichtlich festgestellt ist und er die Forderung nicht mit einer anderweitigen Sicherheit wie einer Bankgarantie, einer Bürgschaft oder o.ä. gesichert hat (Art. 839 Abs. 3 ZGB). Ein Bauhandwerkerpfandrecht kann frühestens bei Vertragsabschluss und muss spätestens drei Monate nach Vollendung der Arbeiten eingetragen werden (Art. 839 Abs. 1 und 2 ZGB). Vollendet ist eine Arbeit gemäss Bundesgericht dann, wenn alle Verrichtungen, die Gegenstand des Werkvertrags bilden, ausgeführt sind (BGE 125 III 113 ff.). Häufig wird in diesem Zusammenhang auch vom «letzten Hammerschlag» gesprochen. Nachträgliche Verbesserungs-, Korrektur- und Vervollständigungsarbeiten führen nicht zu einem Neubeginn der Frist, ansonsten diese beliebig weit hinausgeschoben würde. Der Fristenlauf beginnt grundsätzlich für jede einzelne Arbeit getrennt und fängt nur in Einzelfällen nach Vollendung der letzten Arbeit an (Bsp. Gesamtüberbauungen etc.).

Einen häufigen Stolperstein stellt die Wahrung der Frist dar; diese ist erst mit der effektiven Eintragung ins Grundbuch eingehalten und nicht etwa bereits mit der Zustellung einer Rechnung an den Besteller. Zu beachten ist zudem, dass das Pfandrecht immer auf dem Grundstück lastet, für welches Arbeit geleistet wurde; dadurch können der Pfandbelastete und der effektive Schuldner verschiedene Personen sein.

Eintragungsverfahren

Anerkennt der Grundeigentümer die Forderung des Handwerkers, kann das Pfandrecht ohne Gang ans Gericht eingetragen werden. Verweigert der Eigentümer hingegen die Anerkennung, muss der Handwerker beim Gericht, wo sich das Grundstück befindet, die Eintragung verlangen. Dazu muss er für eine vorläufige Eintragung glaubhaft machen, dass er auf dem Grundstück tätig war, dass seit dem «letzten Hammerschlag» keine drei Monate vergangen sind und seine Forderung noch offen ist. Hierzu dienen der Werkvertrag, Arbeitsrapporte sowie Rechnungen und Mahnungen. Erscheinen die eingereichten Unterlagen als glaubhaft, weist das Gericht das Grundbuchamt an, das Bauhandwerkerpfand vorläufig einzutragen. Damit ist die 3-Monate-Frist gewahrt, das Pfandrecht jedoch noch nicht verwertbar. Hierzu braucht es noch die definitive Eintragung, welche erfolgt, wenn der Schuldner seine Forderung in einem ordentlichen Zivilverfahren erfolgreich durchsetzt. Dazu genügt es nicht nur, die Forderung glaubhaft zu machen, sondern sie muss vielmehr mit Urkunden, Zeugen etc. bewiesen werden. Gelingt dies, weist das Gericht das Grundbuchamt an, das Pfandrecht definitiv einzutragen, womit der Handwerker die Forderung verwerten kann.

Änderungen ab 1. Januar 2012

Die Teilrevision des ZGB per 1. Januar 2012 wird auch Änderungen betreffend das Bauhandwerkerpfandrecht mit sich bringen. Zu beachten sind neben der Erweiterung der eintragungsberechtigten Leistungen auf Abbrucharbeiten, Baugrubensicherung etc. insbesondere die Verlängerung der Eintragungsfrist auf vier Monate. Ausserdem besteht der Eintragungsanspruch auch dann, wenn Mieter, Pächter oder sonstige Nichteigentümer die Arbeiten be-stellt haben und der Grundeigentümer hierzu zugestimmt hat.

Fazit

Das Bauhandwerkerpfandrecht ist für den Handwerker eine pragmatische und effiziente Form der Forderungssicherung. Das Anmeldeverfahren ist unkompliziert, allerdings sind einige Details wie Fristwahrung etc. zu beachten. Die Neuerungen per 1. Januar 2012 verstärken den Schutz des Handwerkers und sind deshalb zu begrüssen.

* Der Verfasser ist Mitglied des Zürcher Anwaltsverbands (ZAV) und Rechtsanwalt bei Grossmann Mathiassen Blickenstorfer Rechtsanwälte in Zürich.

Sozialversicherungen

TREUHAND | SUISSE

Beiträge und Leistungen 2012

1. Säule AHV/IV/EO – Beiträge Unselbständig	Ab 1.1.2012
Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres	
AHV	8,40%
IV	1,40%
EO	0,50%
Total vom AHV-Bruttolohn (ohne Familienzulagen)	**10,30%**
je die Hälfte der Prämien zulasten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer	

1. Säule AHV/IV/EO – Beiträge Selbständig	
Maximalsatz	9,70%
Maximalsatz gilt ab einem Einkommen von – pro Jahr	CHF 55 700
Unterer Grenzbetrag – pro Jahr	CHF 9 300
Für Einkommen zwischen CHF 55 700 und CHF 9 300 kommt die sinkende Beitragsskala zur Anwendung.	
Nichterwerbstätige und Personen ohne Ersatzeinkommen bezahlen pro Jahr den Mindestbeitrag von	CHF 475
Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahres	
Beitragsfreies Einkommen	
Für AHV-Rentner pro Jahr	CHF 16 800
Nur auf Verlangen des Versicherten abzurechnen, auf geringfügigem Entgelt pro Jahr und Arbeitgeber	
Davon ausgenommen sind Personen, die im Privathaushalt arbeiten	CHF 2 300

1. Säule – Arbeitslosenversicherung	
Beitragspflicht: alle AHV-versicherten Arbeitnehmer	
Bis zu einer Lohnsumme von – pro Jahr	CHF 126 000
ALV-Beitrag je zur Hälfte zulasten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer	2,20%
Solidaritätsbeitrag bei einer Lohnsumme von CHF 126 001 bis 315 000 – pro Jahr	
ALV-Beitrag je zur Hälfte zulasten Arbeitgeber/Arbeitnehmer	1,00 %

1. Säule – AHV-Altersrenten	
Minimal pro Monat	CHF 1 160
Maximal pro Monat	CHF 2 320
Maximale Ehepaarrente pro Monat	CHF 3 480
Die Rente kann um max. zwei Jahre vorbezogen werden.	

2. Säule – Berufliche Vorsorge	
Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres für die Risiken Tod und Invalidität	
Ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres zusätzlich auch Alterssparen	
Eintrittslohn pro Jahr	
Minimal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF 20 880
Oberer Grenzbetrag nach BVG pro Jahr	CHF 3 480
Koordinationsabzug pro Jahr	CHF 83 520
Maximal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF 24 360
Gesetzlicher Mindestzinssatz	CHF 59 160
	1,50%

2. Säule – Unfallversicherung	
Beitragspflicht Berufsunfall: alle Arbeitnehmer inkl. Praktikanten, Lehrlinge etc.	
Beitragspflicht Nichtberufsunfall: alle Arbeitnehmer mit mehr als 8 Arbeitsstunden pro Woche	
Maximal versicherter UVG-Lohn pro Jahr	
Prämien Berufsunfall zulasten Arbeitgeber	CHF 126 000
Prämien Nichtberufsunfall zulasten Arbeitnehmer	

3. Säule – gebundene Vorsorge (freiwillig)	
Erwerbstätige mit 2. Säule	CHF 6 682
Erwerbstätige ohne 2. Säule (max. 20% vom Erwerbseinkommen)	CHF 33 408

Achten Sie bei der Wahl Ihres Treuhandpartners auf das Signet TREUHAND|SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.
Herausgeber: Schweizerischer Treuhänderverband TREUHAND|SUISSE, www.treuhandsuisse.ch
Haben Sie Fragen zu Treuhandbelangen? Wenden Sie sich an Ihren TREUHAND|SUISSE-Treuhandpartner.

Schweizerischer Treuhänderverband TREUHAND|SUISSE – Sektion Zürich – www.treuhandsuisse-zh.ch

6th Women's Business Conference

Dreimal hoch

Thomas Pfyffer, Redaktion «Zürcher Wirtschaft»

Das Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ hat am 9. November drei Frauen für ihr Engagement und ihre Verdienste ausgezeichnet. Den Women's Business Award 2011 durfte Marie-Gabrielle Ineichen-Fleisch, Staatssekretärin und Direktorin des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), in Empfang nehmen.

320 Teilnehmerinnen und Teilnehmer liessen sich von SRF-Redaktorin Susanne Wille durch das facettenreiche Programm führen. «Zukunftswährungen» waren der inhaltliche Kontext, um den sich die einzelnen Programmpunkte gliederten. Mit Referaten, Gesprächsrunden sowie einem Unterhaltungsteil eröffnete sich den Teilnehmenden wiederum ein reiches Spektrum an Inputs.

Mit Weitblick zum Award

Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung äusserten ihre Meinungen und stellten Erfahrungen um Werte und Währungen der Zukunft zur Debatte. Die jährliche Veranstaltung des Instituts für Finanzdienstleistungen Zug (IFZ) der Hochschule Luzern steuerte gegen Abend ihrem Höhepunkt zu: der Preisvergabe an Frauen, die sich zum Leitthema verdient gemacht haben. Glückliche Empfängerin des Women's Business Award 2011 ist Marie-Gabrielle Ineichen-Fleisch, Staatssekretärin und Direktorin des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Der wirtschaftliche Weitblick in ihrem Wirken auf nationalem sowie internationalem Parkett zeichnet die Preisträgerin aus. Der Women's Business Companion Award 2011 kam Susanne Haemmerli-Strebi, Head of Billing & Collection, Swisscom (Schweiz) AG, zu. Diese Auszeichnung wird von der aktuellen Women's-Business-Award-Trägerin einer Person ihrer Wahl verliehen, die in ihrem Werdegang einen besonderen Stellenwert einnimmt.

Women's-Business-Motivationspreis zum Zweiten

Bereits zum zweiten Mal wurde der Women's-Business-Motivationspreis exemplarisch an eine Frau vergeben, die im Kontext des jährlichen Leitthemas oder im Bereich von Gender- und Gleichstellungsfragen einen ausserordentlichen Beitrag geleistet hat. Gewinnerin im 2011 ist Dr. Bettina Ernst, Mitgründerin der Preclin Biosystems AG. Das Unternehmen führt Wirksamkeitsstudien für Medikamentkandidaten in einer sehr frühen Phase der Entwicklung für Infektions- und Entzündungskrankheiten durch. ■

www.womensbusiness.ch

Wettstrahlen des Quintetts Dr. Doris Aebi, Susanne Haemmerli-Strebi, Tanja Fruithof, Marie-Gabrielle Ineichen-Fleisch mit Organisatorin Prof. Dr. Sita Mazumder (v.l.n.r.)

Veranstaltung des Unternehmerforums Zürichsee

Mehr Fürsprache für KMU

Hans Zollinger, Geschäftsführer Unternehmerforum Zürichsee

Unter der Leitung von Benjamin Geiger, Chefredaktor der «Zürichsee-Zeitung», diskutierten die Nationalräte Martin Bäumle (GLP), Alfred Heer (SVP), Ruedi Noser (FDP) und die SP-Politikerin sowie Unternehmerin Dr. Andrea Kennel über KMU-Politik. Fazit: Für das neu zusammengesetzte Parlament besteht noch viel Handlungsbedarf.

Während Ruedi Noser sich für die von der FDP lancierte Intiative gegen die Bürokratie stark machte, pries Martin Bäumle den Ausstieg aus der Kernenergie und die Chancen, welche sich auch für KMU daraus ergeben. Damit war Alfred Heer gar nicht einverstanden. Der Atomausstieg wird nach seiner Meinung negative Folgen für die KMU haben, insbesondere bedingt durch die Verteuerung der Strompreise, welche das Gewerbe hart treffen würden. Nach Andrea Kennel sind die Strompreise nicht der höchste Ausgabenposten. KMU sollten sich vermehrt zusammenschliessen und sich für Forschungsgelder stark machen.

Energiesteuer als Chance für KMU?

Ein strittiges Thema war die Mehrwertsteuer. Während Ruedi Noser für einen Einheitssteuersatz von 5,9 Prozent und für die Abschaffung der Stempelsteuer auf dem Eigenkapital eintrat, plädierte Martin Bäumle für eine Energiesteuer. Mit Gebäudesanierungen gelange Geld zu den KMU. Die Energiesteuer belohne Investitionen in erneuerbare Energien.

Zürichsee Unternehmer Award an die Gebrüder Freitag

Im Anschluss ans Podiumsgespräch wurde zum 6. Mal der Zürichsee Unternehmer Award an innovative Unternehmer vergeben. Die Wahl fiel heuer auf die Gebrüder Freitag, Zürich, die aus gebrauchten Lastwagenplanen Taschen und andere Accessoires fertigen. Stellvertretend nahm Markus Freitag den Preis in Empfang.

«Wie kann der Staat KMU-freundlicher werden?» Dieser umstrittenen Frage stellten sich die vier Politiker verschiedener Parteien unter der Leitung von Benjamin Geiger. Foto Manuela Matt

Ablaufentstopfungen 24 h

Wullschleger Kanalreinigung AG
Kanalfernsehen/Absaugen und Bekiesen von Flachdächern
8134 Adliswil, Tel. 044 711 87 87
www.wullschleger.com

Altlasten/Baugrund/Wasser

Geologisches Büro Alfred Rissi
Heinrichstr. 118, Postfach, 8031 Zürich
Tel. 044 271 38 44, Fax 044 273 04 90
EMail: info@rissigeologen.ch

Berufliche Vorsorge (BVG)

ASGA Pensionskasse
8050 Zürich, Schaffhauserstrasse 358
Tel. 044 317 60 50, www.asga.ch

Druck/Grafik/Beschriftungen

SALINGER AG – Druck & Grafik
Präsentations / Schulungsunterlagen, Prospekte, Mailings, Karten, Plakate
Tel. 044 362 16 06, www.salinger.ch

KMU Agency Switzerland
Zürcherstr. 123, CH8406 Winterthur
Tel. 0800 11 44 00, www.kmuagency.com

Etiketten/Werbekleber

KernEtiketten AG, Urdorf
Tel. 043 455 60 30, Fax 043 455 60 33
www.kernetiketten.ch

Garten und Landschaftsbau

Brenner AG Gartenbau
Neuanlagen, Umänderungen, Gartenpflege
8153 Rümlang, Katzenrüti 340
Postfach 60, 8046 Zürich
Tel. 044 371 29 30, Fax 044 371 42 71

Schädeli Gartenbau
Unterhalt und Renovationen
8046 Zürich, Kügeliloostrasse 39
Tel. 044 371 41 30, Fax 044 311 91 35

A. Ungricht Söhne Gartenbau AG
Bergstrasse 38, 8953 Dietikon
Tel. 044 740 82 42, Fax 044 740 80 86

Geschenkideen/Gewürze

Gastro-Ideen-GmbH Dübendorf
www.traumgewuerz.ch, Tel. 079 601 94 59

Glasdachsysteme/Markisen

Mändli GmbH, Schaffhausen
Tel. 052 643 56 33, www.maendli-freizeit.ch

Factoring/Kreditversicherung

www.deborga.ch
Günstige Finanzierung Ihrer Debitoren mit Absicherung des Verlustrisikos

Fahrzeuge

Honda Automobile Zürich
8040 Zürich 3, Letzigraben 77
Tel. 044 406 22 22, www.hondazueri.ch

Hauswartungen

sf home + garden ag
Hauswartungen
8050 Zürich, Kügeliloostrasse 48
Tel. 044 313 13 44, Fax 044 311 91 35

Inkasso

Creditincasso AG
8105 Regensdorf, Wehntalerstrasse 190
Tel. 044 871 30 00, www.creditincasso.ch

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

Kanal und EntsorgungsService

Mökah AG Kanalreinigung
Kanalfernsehen, Dichtheitsprüfungen
24Std.Service, 8444 Henggart
Tel. 052 305 11 11, Fax 052 305 11 10

Rohrputz AG Kanalreinigung
Notfalldienst rund um die Uhr
8157 Dielsdorf, Margritenweg 6
Tel. 044 853 06 70, Fax 044 853 04 80

Messebau/Beschriftungen

www.messe-eichmann.ch
Tel. 044 492 18 50, Fax 044 492 18 55

Messebau/Leuchtreklamen

www.swissdisplay.ch
Tel. 044 740 04 61, Fax 044 741 44 61

Modellautos

www.christianfreymodellautos.ch
Oberlandstr. 6, 8712 Stäfa, 043 833 98 76

Public Relations

Communicators AG
Corporate Communications, Finance & Investor Relations, Public Affairs, Verbands + Standortmarketing
Postfach, Wengistrasse 7, 8026 Zürich
Tel. 0 444 555 666, Fax 0 444 555 660
info@communicators.ch
www.communicators.ch

Rechts und Steuerberatung

SBRS Rechtsanwälte
Sulger Büel Ringger Schaltegger
Florastrasse 49, 8008 Zürich
Tel. 044 387 56 00, www.sbrs.ch

Reinigung aller Art/Zürich

Crystal Clean (076 347 58 14)
crystal.clean@hotmail.com

Treuhand/Buchhaltung/Steuern

BDO AG
8031 Zürich, Fabrikstrasse 50
Tel. 044 444 35 55, Fax 044 444 35 35
ServiceNr. 0800 825 000
EMail: zo@bdo.ch, www.bdo.ch

Imperial Services GmbH
Alderstrasse 40, 8008 Zürich
info@imperial.services.ch
www.imperial-services.ch

Kaiser Buchhaltungen GmbH
Konradstrasse3, 8400 Winterthur
Tel. 052 202 84 84
www.kaiserbuchhaltungen.ch

Lüthi Consultant AG
Unterer Graben 29, 8402 Winterthur
Tel. 052 260 50 50, Fax 052 260 50 59
info@luethicons.ch, www.luethicons.ch

Waagen

Preiswerte robuste Waagen aller Art
Tel. 043 388 05 06, www.kpzwaagen.ch

Webdesign/Graphicdesign

www.2gd.ch
Tel. 044 720 40 11, H. Weber, Thalwil

Zäune

Früh Zäune GmbH
Tel. 044 830 63 60
www.fruehzaeune.ch

Zaunteam –
Ihr Partner für Zäune und Tore
www.zaunteam.ch, Tel. 0800 84 86 88

Zeltvermietung

Lenzlinger Söhne AG Uster
Tel. 058 944 58 58, www.lenzlinger.ch

TOPADRESSEN in der «Zürcher Wirtschaft» – die günstigste Art zu werben – mindestens 20 000 Kontakte – monatlich!

Bitte bestätigen Sie uns den folgenden Eintrag: ❑ 6 x ❑ 12 x (immer monatlich folgend!) – Bitte ankreuzen! Danke.

	Max. Zeichen	Totalpreis Fr. für 6 Ausgab.	Totalpreis Fr. für 12 Ausgab.
Rubrik	28	gratis	gratis
Textzeile 1 (Firma)	28	95.–	165.–
Textzeile 2	36	190.–	330.–
Textzeile 3	36	285.–	495.–
Textzeile 4	36	380.–	660.–
Textzeile 5	36	475.–	825.–
Textzeile 6	36	570.–	990.–

MindestBestellung: Rubrik (gratis) + 2 Textzeilen!

Adresse für Bestätigung und Rechnung:

Firma

Adresse

zuständig

Telefon

Fax

EMail

Senden an:

Zürichsee Werbe AG – Postfach – 8712 Stäfa oder Telefon 044 928 56 11 oder zuercherwirtschaft@zs-werbeag.ch, www.zs-werbeag.ch

Renault Zürich: Mit «Renault Global Quality Award» ausgezeichnet

Ausgezeichneter Service

TP. Zum sechsten Mal wird der «Renault Global Quality Award» dieses Jahr an den besten Renault-Händler verliehen. Der Award steht für ausgezeichnete Verkaufs- und Servicequalität ebenso wie für die stärksten Verbesserungen. Renault Zürich wies bei allen Kriterien die besten Resultate vor und sichert sich dieses Jahr die begehrte Auszeichnung.

Grundlage für die Wertung des beliebten «Renault Global Quality Award» bilden umfangreiche Kundenzufriedenheitsumfragen in den Bereichen Neuwagenkauf und Kundendienst. Weltweit wurden 1,2 Millionen Telefonumfragen gestartet. Allein in der Schweiz führte Renault letztes Jahr rund 5000 Umfragen bei Kunden zum Thema Service und Verkauf durch.

Dienst am Kunden top

Jedoch zählen nicht nur die Kriterien Service- und Verkaufsqualität; ebenso wichtig sind hervorragende Ergebnisse der stärksten Verbesserungen, die im laufenden Jahr erzielt wurden. Dass Renault Zürich die Auszeichnung dieses Jahr für sich bestreiten konnte, verdankt sie vor allem dem stetigen Aufwärtstrend ihrer Servicequalität im Verkauf im Schweizer Händlernetz wie auch ihrem hervorragenden Dienst am Kunden. Für den Anteil der Kunden, die ihren Händler weiterempfehlen würden, verzeichnet Renault Zürich Werte von 95,5 Prozenten im Verkauf sowie 88,9 Prozente im Bereich Kundendienst. Der «Renault Global Quality Award» wurde in Anwesenheit von Jérôme Stoll, Executive Vice President Sales and Marketing des Renault-Konzerns in Paris an die Renault Zürich überreicht.

Zusammen mit der Renault-Filiale am Albisriederplatz gehört die Renault Glattbrugg der RRG Zürich SA, Renault Retail Group SA an der Thurgauerstrasse 103 in 8152 Glattbrugg an. Sie vereint die 32 Renault-Vertreter im WG 43, dem Grossraum Zürich. Insgesamt beschäftigt das Unternehmen 120 Mitarbeitende und verkauft jährlich rund 4000 Neuwagen und 2000 Occasionen. Damit ist die RRG eine der grössten Garagenbetriebe der Schweiz.

Die Renault Zürich heimst Erfolg dank hoher Servicequalität ein: Renault Global Quality Award – übergeben durch Jérôme Stoll, Executive Vice President Sales and Marketing, Paris.

Autohaus Emil Frey, Zürich-Altstetten

Neun Weltmarken – perfekter Kundendienst

TP. Das Autohaus Zürich-Altstetten ist seit 1948 bekannt für seine erstklassigen Produkte und Dienstleistungen. Hier werden Ihnen 9 Weltmarken, ein exzellentes Preis-Leistungs-Verhältnis und professionelle Facharbeit in den Markenwerkstätten geboten.

Ob Kompaktvan aus Japan, Supersportwagen aus England oder Garantiekönig aus Korea. Nirgendwo sonst haben Sie eine grössere Auswahl an qualitativ hochwertigen Marken zu sehr attraktiven Preisen. Abgerundet wird dieses Angebot von einer grossen Auswahl an gepflegten Gebrauchtwagen, Vorführ- oder Direktionsfahrzeugen.

Mit der Auslieferung des Fahrzeugs ist der Service aber längst nicht abgeschlossen. Es wird grosser Wert darauf gelegt, Sie und Ihr Auto auch nach dem Kauf umfassend zu betreuen. Ein top ausgebildetes und motiviertes Team von Mechanikern und Diagnostikern löst in den Marken-spezialisierten Werkstätten jede automobile Herausforderung.

Range Rover Evoque

Seit kurzem sorgt der neue Range Rover Evoque im Showroom der British Car Enthusiasts für allerhand Gesprächsstoff. Er ist der kompakteste, leichteste und effizienteste Range Rover aller Zeiten und bringt eine breite Auswahl neuer Optionen zur Personalisierung mit. Die Wahlmöglichkeiten umfassen beispielsweise modische Stylingpakete (Pure, Dynamic, Prestige), farblich abgesetzte Dächer und Spoiler, edle Designerlösungen im Interieur sowie innovative Technik für ein Maximum an Komfort und Unterhaltung an Bord. Zur Verfügung stehen einerseits ein umfassend weiter entwickelter 2,2-Liter-Turbodiesel mit 190 PS oder 150 PS und andererseits ein neuentwickelter 240 PS starker 2,0-Liter-Turbobenziner. Ergebnis: ein echter Range Rover, der in der Klasse der kompakten Premium-SUVs neue Standards bei Verbrauch und CO_2-Emissionen setzt (ab 130 g/km* CO_2). Den neuen Evoque bietet Range Rover als dreitüriges Coupé oder als fünftürigen Familienwagen an.

Kompakt, leicht, effizient: ein Range Rover neuster Generation.

Die Früchte Ihrer Arbeit sollten auch für kommende Generationen erhalten bleiben. Wir unterstützen Sie bei einer guten Nachfolgeplanung, damit Sie den finanziellen Herausforderungen in jeder Lebensphase gewachsen sind. Fragen Sie nach unserer ganzheitlichen Finanzberatung.

Die nahe Bank

Zürcher Kantonalbank

3241