

Nachwuchs

Berufsbildung: ZKB-Talente im Porträt, S. 12
Vereinbarkeit: Interview mit Alkistis Petropaki, S. 22
KMU: So gelingt die Firmenübergabe, S. 30

Das Magazin der
Zürcher Kantonalbank
#2/2024



Rubriken und Geschichten

8197 RAFZ

Ein Tag in der Baumschule
der Hauenstein AG

Seite 40

8902 URDORF

Eva Rottmann
zu ländlicher
Vertrautheit
und städtischer
Anonymität

Seite 46

8153 RÜMLANG

Atemcoach Oxa
sorgt für Entspannung

Seite 50

8810 HORGEN

Rachel Braunschweig
schwelgt in Erinnerungen

Seite 8



«ZH» online
entdecken
[ZKB.CH/ZH](https://www.zkb.ch/zh)

Impressum

ZH – das Magazin der Zürcher Kantonalbank, Ausgabe 2 / 2024, 36. Jahrgang, 137. Ausgabe | Herausgeberin: Zürcher Kantonalbank, Bahnhofstrasse 9, 8001 Zürich | Redaktion: Simona Stalder (Chefredaktorin), Rainer Brenner, Daniel Locher, Patrick Steinemann, Pascal Trüb, Markus Wanderl | Kontakt zur Redaktion: redaktion-zh@zkb.ch | Konzept und Realisierung: Raffinerie | Lithografie und Korrektorat: n c ag | Druck: pmc print media corporation | Auflage: 48'000 Exemplare | Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion unter Angabe der Quelle gestattet | In der Schweiz gedruckt auf FSC-Papier



Folgen Sie uns auf:



Schwerpunkt Nachwuchs



Talentschmiede

Die ZKB bietet mehr als 420 Lehrstellen, Praktikumsplätze und Traineeships an. Lernen Sie einige unserer Nachwuchstalente kennen.

Seite 12

Eine Summe Glück

Die Familiengründung verändert vieles, auch die Finanzen. Diese Themen sollten Sie im Auge behalten.

Seite 20



«Von mehr Vereinbarkeit profitieren alle»

Kinder und Karriere zu vereinen, fordert. Einfacher ist es, wenn Eltern sich Erwerbs- und Familienarbeit ausgewogen teilen. In Zeiten des Fachkräftemangels profitiert davon auch die Wirtschaft. Wie, erklärt Alkistis Petropaki, General Manager von Advance.

Seite 22

Kleinkunst

Im K'Werk Zürich können sich Kinder und Jugendliche im Alter zwischen 4 und 16 Jahren kreativ austoben.

Eine Werkschau.

Seite 26

Den Stab übergeben

Etwa ein Drittel der KMU wird im Zuge der Nachfolgeregelung liquidiert. Wie die Nachfolge innerhalb eines Unternehmens oder der Familie gelingen kann, zeigen die Rolph AG und die Eugen Seitz AG.

Seite 30

Auftakt

Was für eine Chance



**Urs Baumann ist CEO
der Zürcher Kantonalbank.**

«Abwechslung und Vielseitigkeit», «Kreativität und Verantwortung», «Spannende Inhalte und individuelle Programme», «Wunderbare Kolleginnen und Kollegen», «Spass» – CEO bei der Zürcher Kantonalbank sein zu dürfen, ist auch deshalb erfüllend, weil die Auszubildenden ein solches Feedback geben. In den Gesprächen mit ihnen lässt sich gut erfahren, wie über die vielen Möglichkeiten, sich in unserer Bank ausbilden zu lassen, gedacht wird. Doch bei allem Lob: Natürlich ruhen wir uns als eine der meistgeschätzten Ausbildungsstätten im Kanton nicht aus, sondern wir passen unsere Lehren laufend an. Die Zeit schreitet voran, und wir gehen mit ihr.

Den Lernenden Wertschätzung und Mut zusprechen, das geschieht bei uns vom ersten Tag an. Sie sollten einmal die leuchtenden Augen sehen, wenn als ein erstes Highlight das Personalisieren des Badges erfolgt. Unsere Auszubildenden halten dann buchstäblich den Schlüssel zu allen Türen, die sich ihnen für ihre Ausbildungszeit öffnen, in den Händen. Dass sich bei der ZKB eine wunderbare Karrierelaufbahn einschlagen lässt, dafür gibt es unzählige Beispiele. Und manchmal ist die Bank ein Sprungbrett. Wir nehmen unseren Auftrag als Arbeitgeberin sehr ernst, mehr als 420 Ausbildungsplätze im Wirtschaftsraum Zürich sicherzustellen. Im Schnitt bleiben 92 Prozent der Ausgebildeten bei uns, über 80 Prozent arbeiten auch nach fünf Jahren noch für die ZKB. «Was will ich?» Wir sind stolz, dass sich diese Frage bei uns eindeutig beantworten lässt.

**"I scream.
You scream.
We all scream
for ice-cream!"**

**Neptunstrasse 49 | 8032 Zürich
Telefon 044 262 75 75 | www.sorbetto.ch**

S O R B E T T O

ice-cream!

Was läuft

Agenda

Vo Puur zu Puur

15.09.2024

Erleben Sie die Zürcher Landwirtschaft hautnah. Auf dem Velo, mit dem Shuttlebus oder zu Fuss geht es von Hof zu Hof durch den Bezirk Hinwil. vopuurzupuur.ch

kostenloser Shuttlebus

Strategische Kreativität

26.09.2024

Christoph Weckerle und Simon Grand vom Zurich Centre for Creative Economies der ZHdK präsentieren ihr Buch und zeigen, weshalb die Zukunft zu gestalten ist, wenn sich die Gegenwart verändern soll. designweeks.ch

freier Eintritt

Die Rote Zora

Premiere: 09.11.2024

Das Schauspielhaus Zürich zeigt im Pfauen den Abenteuerklassiker «Die Rote Zora und ihre Bande», ein Kinderstück ab 7 Jahren. schauspielhaus.ch

kostenloses Sitzplatz-Upgrade

Berufsmesse Zürich

19.–23.11.2024

ZKB-Lernende und Mitarbeitende des Bereichs Personal geben Einblick in unsere Lehren und die ZKB als Lehrbetrieb. zkb.ch/berufsmesse

kostenlos

Zauberpark 2024

21.11.–08.12.2024

Lichtkunst und ein hochstehendes Musikprogramm für Gross und Klein: Der Zauberpark im Circle Flughafenpark lässt Sie magische Momente erleben. zauberpark.ch

**20 % Ticketermässigung /
50 % an der ZKB-Night vom 03.12.2024**

Die erwähnten Vergünstigungen können mit einer Karte der Zürcher Kantonalbank bezogen werden, z. B. der ZKB Visa Debit Card, der ZKB Kreditkarte oder der ZKB Kontokarte. Bitte informieren Sie sich über allfällige Programmänderungen direkt bei den Veranstaltern.

Ein Velofest für alle



21.–29.9.2024: Neun Tage lang werden die UCI-Rad- und Para-Cycling-Strassen-Weltmeisterschaften die Zürcher Bevölkerung in ihren Bann ziehen. 11 Cycling- und 42 Para-Cycling-Rennen starten in Zürich, Winterthur, Uster oder Gossau. Sie führen über reizvolle und anspruchsvolle Strecken bis zum Finale am Zürcher Sechsläutenplatz.

Verschiedene Begleitmassnahmen und ein attraktives Rahmenprogramm machen das Grossereignis zu einem Velofest für alle. Die ZKB unterstützt den Anlass als Official Partner. Wir leisten damit einen Beitrag zur Förderung von Bewegung, Velosport und Inklusion. zurich2024.com



Starke Zürcher Frauen

20.8.–10.12.24: Im Zuge der Reformation übergab Äbtissin Katharina von Zimmern die Fraumünsterabtei im Jahr 1524 an die Stadt Zürich. Damals hatte die Kirche noch zwei Türme. Nun erhält sie den 1728 abgerissenen Südturm – zumindest vorübergehend – zurück. Der Katharinenturm erinnert an 500 Jahre Reformation im Fraumünster.

Gleichzeitig würdigt er Katharina von Zimmern und mehr als 500 weitere Frauen, die Stadt und Kanton Zürich gesellschaftlich, wirtschaftlich und politisch prägten. Die Zürcher Kantonalbank ist Hauptpartnerin des einzigartigen Projekts. katharinenturm.ch

Zugang kostenlos für alle

Plausible Magie

Valentina Pini erzielt mit erklärlichen Tricks eine wundersam grosse Wirkung.

Text: Markus Wanderl
Porträt: Simon Habegger



Valentina Pini, «Water into Wine», 2024, Lambda-Farbdruck, Acrylglas, 106,5 x 160 cm.

könnte, doch es wird sich dann zurechtfinden, die Magic Boxes ansteuern und über sie hinuntergelangen – und dort: Bühnenillusion, nächster Teil. Eines der beiden für Arbon gedrehten Videos wird «Water into Wine» heissen. Darin zu sehen: ein Arrangement aufeinandergestellter Gläser, in Gross- und Nahaufnahme gefilmt und mit Sound untermalt. Pini weiss um den Effekt der Kapillarität, dass Flüssigkeiten entgegen der Gravitationskraft in engen Röhren aufsteigen, kennt Schnüre, durch die Flüssigkeit auf diese Weise von dem einen Glas zum anderen gelangen kann. Wie kontemplativ es auf dem Screen daherkommt! 2024 ein neues Arrangement aus Gläsern, ein Foto davon, gross gedruckt – ein Destillat jener Ausstellung, gute Erinnerungen.

ENGAGEMENT

Kunstsammlung

Die Zürcher Kantonalbank sammelt Zürcher Gegenwartskunst. So fördert sie die Kreativwirtschaft im Sinne ihres Leistungsauftrags. Ob Gemälde, Druckgrafik, Fotografie, Video oder Objekt: Die Werke sind im ganzen Kanton in den Räumen der Bank zu sehen.

Arbon, Thurgau, vor vier Jahren – Valentina Pini ist dorthin mit virtuellem Gepäck unterwegs, einer Carte blanche – sie wird die Kunsthalle im Ort nach Gusto gestalten. Als sie sie betritt, über den Blick hinein in den ebenerdigen Ausstellungsraum hinaus die Erkenntnis: Der Keller ist über zwei Falltüren und jeweils Treppen verbunden. Pini weiss sofort: Sie wird unten zur Schau stellen, dort, wo es klamm ist, und vorher wird sie die Leute in Magic Boxes – hier sind es über den Falltüren mit Vorhängen abgetrennte, vier mal vier Meter grosse Bereiche – verschwinden lassen. Pini ahnt, dass das Publikum oben beim Blick in den Hauptraum hinein desorientiert sein

Valentina Pini (42), in Zürich lebende Tessinerin, studierte Kunst in Genf und Wien; Master in Bildhauerei am Royal College of Art, London. Weltweite Ausstellungen, zuletzt: Lullin+Ferrari, Zürich; Grieder Contemporary, Como; Edition VFO, Zürich; Bodega Comfama, Medellín.

Theater- sport

David Baumgartner
von Winterthur TS
nimmt uns mit
in die Welt der
Improvisationsduelle.

Die Regeln:

Theatersport ist ein Improvisierwettbewerb zwischen zwei Teams aus jeweils zwei Schauspielenden. Das Publikum definiert die Rahmenbedingungen wie Thema oder Ort und liefert laufend neue Inputs. Ein «Schiedsrichter» führt durch die Darbietung. Das Siegerteam wird am Schluss des Abends vom Publikum gekürt. Es geht aber nicht ums Gewinnen, sondern um die Show.

Hier sind wir zu finden:

Seit über 20 Jahren tritt Winterthur TS immer am ersten Dienstag des Monats im Casinotheater Winterthur gegen eine andere Mannschaft aus dem deutschsprachigen Raum an. Unser Ensemble verfügt derzeit über acht Leute und eine eigene Band, die mitimprovisiert. Fast jede Stadt hat ein oder sogar mehrere Teams, es gibt sogar internationale Wettkämpfe.

Faszination:

Durch das Zusammenspiel von Publikum und Bühne entstehen surreale Szenen und Wendungen, die sich unmöglich planen liessen! Manchmal verrennt sich ein Team auch in eine Geschichte und muss einen Ausweg suchen.

[casinotheater.ch/spielplan/
produktion/theatersport](http://casinotheater.ch/spielplan/produktion/theatersport)



Nahrung finden im Wald

Salate, Beeren, Pilze, Nüsse:
Der Wald bietet immer
einen vollen Teller.
Dies müssen Sie beachten.

Text: Thaïs Zobrist
Illustration: Alina Günter



Wir schätzen den Wald als Erholungs- und Erlebnisraum. Doch er ist auch ein Ort für die Nahrungssuche. Annemarie Brennwald arbeitet beim Wildnispark Zürich, den die ZKB als Hauptsponsorin unterstützt. Sie weiss, worauf bei der Suche nach Essbarem zu achten ist.

Vorbereitung

Überlegen Sie, welche Schätze der Wald zu welcher Jahreszeit bietet und was Sie wirklich benötigen. Informieren Sie sich über die Pflanzen und ihre Bestandteile: Wenn Sie etwa nur die Blüten nutzen wollen, sollten Sie nicht die ganze Pflanze ausreissen. Frisch gepflückte Pflanzen arbeiten noch und sollten Luft bekommen. Nehmen Sie deshalb keinen Plastiksack mit, sondern besser einen Korb, einen Stoff- oder Papiersack.

Unterwegs

Achten Sie auf Ihre Umgebung – schliesslich sind Sie zu Gast in der Natur. Pflücken Sie keine ge-

schützten Pflanzen und nichts auf Privatgelände. Nehmen Sie Rücksicht auf Wildtiere. Pflücken Sie nicht alle Pflanzen vom gleichen Fleck und nichts direkt neben den Wegen, da Hunde dort ihre Spuren hinterlassen. Einige Pflanzen haben giftige Doppelgänger, der Bärlauch etwa das Maiglöckchen. Sammeln Sie deshalb nur, was Sie ganz sicher kennen.

Verarbeitung

Hygiene ist wichtig: Waschen Sie die Pflanzen gut unter kaltem Wasser. Stellen Sie Kräuter in Wasser ein oder lagern Sie das Sammelgut im Kühlschrank – jedoch für höchstens einen Tag. Vieles, was Sie im Wald gefunden haben, können Sie verarbeiten: Nüsse können Sie rösten, Kräuter zu Pesto verrühren, Blüten zu einem Sirup einkochen oder Knospen mit Salz haltbar machen.

**Der Wildnispark Zürich bietet
regelmässig Kurse zu
essbaren Wildpflanzen an.
wildnispark.ch**

Rachel Braunschweig

Für die Zürcher Schauspielerin ist Horgen immer auch mit Heimat verbunden, ist sie doch in der Seegemeinde aufgewachsen. Lebhaftige Jugenderinnerungen prägen «ihr» Horgen.

Aufgezeichnet von Severin Krobisch



PARKBAD SEEROSE

«Die Badi Seerose ist «die» Badi in Horgen – unglaublich schön gelegen. Wenn ich meine Mutter besuche, die noch heute in derselben Wohnung lebt, ist ein Gang ins Freibad Pflicht. In dieser Badi lernte ich schwimmen. In Erinnerung blieb mir insbesondere Chico, die Seele der Badi: ein gebürtiger Italiener, der den Imbiss der Badeanstalt mit Herzblut führte.»



HORGENBERG

«Mein Vater war ein passionierter Wanderer. Wenn die Familie ihren obligaten Sonntagsausflug plante, war für uns Kinder der «Gwaggel» auf den Horgenberg der kleinste gemeinsame Nenner oder auch das kleinste Übel. Was nie fehlen durfte, war ein Glace-Stopp im Restaurant Schwyzerhüsli.»



VILLA SEEROSE

«Die wunderbar gelegene Villa direkt am See wurde angelehnt an den italienischen Renaissancestil 1902 erbaut. Bis heute ist sie Hort vieler Kulturveranstaltungen in Horgen. Ich habe auch schon eine Lesung in diesem für mich inspirierenden Haus gehalten. Ich besuche diesen für Horgner Verhältnisse mondänen Ort immer wieder gerne.»

LOKI, SCHULHAUS TANNENBACH

«Früher stand beim Schulhaus Tannenbach eine alte Lokomotive (historisches Bild). Sie diente uns zum Versteckenspielen oder als Rückzugsort – z.B. auch für mein erstes Date. Diese Loki prägte meine Kindheit. Heute steht die historische Lokomotive nicht mehr auf dem Schulareal. Wahrscheinlich hatte sie zu viele scharfe Kanten, an denen man sich schneiden, und zu viele Zahnräder, in denen man sich die Finger einklemmen konnte.»



BROCKI SCHATZINSLE

«Die Schatzinsle hat für mich eine besondere Bedeutung. Meine erste Wohnung, die ich nach meiner Rückkehr aus Deutschland einrichtete, möblierte ich liebevoll mit Einzelstücken aus diesem Brocki. Noch heute ziert ein kleines, schmales Vintage-Sideboard aus den 1950er-Jahren mein Schlafzimmer in meiner Zürcher Wohnung. Leider kehre ich viel zu selten an diesen bunten Ort zurück.»



Rachel Braunschweig (56) ist in Horgen aufgewachsen. Sie studierte Germanistik und Komparatistik an der Universität Zürich sowie Schauspiel an der ZHdK. Sie lebt als freischaffende Schauspielerin in Zürich und Berlin. Ab Herbst 2024 ist sie wieder als Staatsanwältin im Schweizer «Tatort», in der dritten Staffel der Schweizer Netflix-Serie «Neumatt», im deutschen Spielfilm «In Liebe, Eure Hilde» sowie im Schweizer Kinofilm «Friedas Fall» zu sehen.

Was wird aus ...

... Zeitungen?



Sie ist nicht interaktiv und eher unhandlich, kann dafür ohne Strom und Internetverbindung genutzt werden: Jahrzehntlang war die gedruckte Zeitung das Massenmedium Nr.1 und erreichte einen Grossteil der Bevölkerung. Doch wie lange noch? «Für gedruckte Tageszeitungen im Bezahlmodell wird es in Zukunft wohl noch schwieriger werden», meint Professor Thomas Friemel von der Universität Zürich. «Dies nicht nur wegen der veränderten Nutzungsgewohnheiten – Stichwort: Onlinenutzung –, sondern primär wegen der Finanzierbarkeit des Angebots seitens der Verlage. Gedruckte Gratiszeitungen oder Wochenzeitungen werden sich hingegen vermutlich noch länger halten können. Da gibt es andere Nutzungsgewohnheiten, die weniger stark von der Digitalisierung betroffen sind.»

Während früher Text-, Ton- und Bild- respektive Filmmeldungen eigene Kanäle hatten, verschmelzen die News-Universen heute immer mehr. «Die Entwicklung der verschiedenen Medialitäten ist schwierig abzuschätzen», sagt Friemel. «Durch die technische Evolution verschwinden die Grenzen zunehmend. Es wird – forciert auch durch künstliche Intelligenz – immer leichter, aus einem audiovisuellen Beitrag einen Text zu generieren und umgekehrt. Hier ergeben sich zahlreiche Fragen für die Medienregulierung, die sich traditionell stark an der Verbreitungsform orientiert hat (Stichworte: Konzessionen, Gebühren, Förderbeiträge etc.).»

Thomas N. Friemel ist Leiter der Abteilung Mediennutzung und Medienwirkung am Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung der Universität Zürich.

Aufgezeichnet von Patrick Steinemann



**Grosse Träume,
kleines Sackgeld.
Gut, lernen Kinder
mit uns sparen.**

Mit unserer Unterstützung üben Ihre Kinder den Umgang mit Geld. Zum Beispiel mit dem ZKB Banking Kids Paket.

Infos, Tipps und mehr auf zkb.ch/familien



Zürcher
Kantonalbank

Geldfragen

Warum ist Zeit Geld?



Wenn ich meine Zeit zum Schreiben dieser Kolumne einsetze, bekomme ich Geld. Niemand bezahlt mich dagegen fürs Netflix-Schauen. Zeit ist offensichtlich nicht immer Geld. Die eigentliche Frage ist daher nicht, warum Zeit Geld ist, sondern wann – unter welchen Umständen – Zeit Geld ist. Zwei Bedingungen sind dafür entscheidend: Erstens braucht es eine Zeitkäuferin, die sich von der mir abgekauften Lebenszeit einen Gegenwert verspricht, der mindestens so hoch ist wie mein Honorar. Zweitens braucht es mich als Zeitverkäufer, der sein Honorar als angemessene Entschädigung für seine Lebenszeit betrachtet. Damit aus Zeit Geld wird, bedarf es also eines Tauschs. Dieser Einsatz von Zeit als Tauschmittel ist allerdings nicht ohne Tücken, selbst wenn wir vom Idealfall ausgehen, dass beide Seiten mit dem Tausch rundum zufrieden sind. Wenn ich nämlich weiss, dass ich meine Zeit verkaufen kann, dann ist alle Zeit, die ich verschenke, verlorenes Geld. Die unglücklichen Folgen dieser Geisteshaltung hat der französische Philosoph Voltaire schon im 18. Jahrhundert auf den Punkt gebracht: «In der ersten Hälfte unseres Lebens opfern wir die Gesundheit, um Geld zu erwerben; in der anderen opfern wir Geld, um die Gesundheit wiederzuerlangen. Und während dieser Zeit gehen Gesundheit und Leben von dannen.» Es gilt also: Verschenkte Zeit ist vielleicht verlorenes Geld, verkaufte Zeit ist vielleicht aber auch verlorenes Leben.

Urs Siegfried ist Gründer und Programmleiter des Zürcher Philosophie Festivals.

Was kostet ...

... ein Zürichsee-Schiff?

Zwischen 2 Millionen und 13 Millionen Franken

«Fluvius», «Navalis» und «Pontus»: Die drei neuen Limmatschiffe der Zürichsee-Schiffahrtsgesellschaft (ZSG) verkehren seit 2023 im Kursbetrieb und bilden die grösste elektrisch betriebene Flotte im öffentlichen Verkehr der Schweiz. Pro Stück kosteten die eigens für ihre Fahrstrecke konzipierten Boote rund 2 Millionen Franken. Viel grösser – und mit einem Preis von rund 13 Millionen Franken auch deutlich teurer – ist die «Panta Rhei», die seit 2007 auf dem Zürichsee verkehrt. Das Motorschiff ist unein-



geschränkt ganzjährig einsetzbar und ermöglicht mit seinen Glasfronten beste Ausblicke. Gute Perspektiven bietet auch das Dampfschiff «Stadt Rapperswil» mit einem Versicherungswert von rund 9,5 Millionen Franken. Dieser Betrag lässt sich mit dem Kaufpreis von 230'000 Franken im Jahr 1912 aber nicht vergleichen – die Kosten-, Lohn- und Währungssituation war damals eine ganz andere. Dies gilt auch für den Bauort des Dampfschiffs: Im Schiffbau mitten in der Stadt Zürich werden schon lange keine Schiffe mehr gebaut, dafür Theaterstücke aufgeführt.

Fundstück



Gemeinsam? Logo!

Ein stilisiertes K in Pfeilform. Mit dieser Idee gewann der Zürcher Grafiker Hansruedi Scheller 1981 den Wettbewerb, welchen der Verband Schweizerischer Kantonalbanken auf der Suche nach einem gemeinsamen Logo lanciert hatte. Scheller ist ein neues Buch gewidmet, das sich mit seiner

Tätigkeit als Signaletiker beschäftigt (Hansruedi Scheller – Signaletikpionier, 2024, Triest Verlag). Auch im Hauptsitz der ZKB wies er der Kundschaft von 1991 bis 2011, vor dem Umbau, den Weg.

Quelle: Historisches Archiv der Zürcher Kantonalbank

Talent- schmiede

8620 Wetzikon

Persönlichkeiten erhalten bei der ZKB die Möglichkeit, ihre Talente zu entdecken und weiterzuentwickeln. Sechs von ihnen geben uns Einblick in die verschiedenen Bereiche der Nachwuchsförderung der Bank und erzählen, was sie motiviert.

Text: Rahel Perrot
Fotos: Anne Morgenstern



8620 Wetzikon

Fabienne Siegenthaler – Nachwuchsförderprogramm

Nach einer Banklehre bei der Credit Suisse, einem Bachelor in Banking und Finance sowie neun Jahren Berufserfahrung wechselte Fabienne 2019 zur ZKB. Seit 2022 leitet sie das Team vermögende Privatkunden in Wetzikon (im Bild: der Innenhof der Filiale, in dem das Team regelmässig Pingpong spielt). Fabienne absolviert ein zwei-

jähriges Talentförderprogramm. Aus allen Bereichen werden dafür Mitarbeitende von ihren Vorgesetzten nominiert, worauf sie ein Qualifikationsverfahren durchlaufen. Fabienne schätzt sich glücklich, dass sie die Chance hat, sich mit ihren Werten, ihrer Persönlichkeit und ihrer Kommunikationsfähigkeit auseinanderzusetzen und sich

innerhalb der Bank zu vernetzen. «Ich sehe meine Zukunft weiterhin in der Führung – gern auch mit einer breiteren Führungsspanne als heute und mit agilen Teams. Ziele zu haben, motiviert mich seit jeher.»

**Fabienne Siegenthaler (*1994),
Leiterin vermögende Privatkunden,
Filiale Wetzikon**



Yannick Weber – Hochschultrainee

Die Masterarbeit in Unternehmensführung an der Universität St.Gallen ist noch nicht ganz fertig, dennoch absolviert Yannick bereits ein Hochschultraineeship bei der ZKB. Während 18 Monaten erhält er dabei vielfältige Einblicke in die Finanzwelt und lernt die Bank von Grund auf kennen. «Mir gefällt, dass ich mir die Bereiche, in die ich mich vertiefen möchte, selbst aussuchen

kann», sagt der 30-Jährige. Aktuell ist Yannick im Firmenkundengeschäft tätig. Zuvor war er im Bereich Anlagelösungen und im Privatkundengeschäft. Ihm liegt der Kontakt mit Kundinnen und Kunden: «Du erhältst direktes Feedback, und es ist ein schönes Gefühl, beispielsweise mit einer Hypothek Menschen bei der Realisierung ihres Traums begleiten zu dürfen.» In welche

Abteilung es ihn als Nächstes zieht, weiss er noch nicht. «Es kann sich kurzfristig eine spannende Möglichkeit ergeben, weil jemand einen Mutterschaftsurlaub antritt oder ein Sabbatical. Diese Flexibilität innerhalb der Bank beeindruckt mich.»

**Carl Yannick Weber (*1994),
Hochschultrainee T-Shaped,
Filiale Uster (Firmenkunden)**



Elena Peric – Lernende Informatik

«Ich habe mich schon immer für technische Berufe interessiert», sagt Elena. Die 18-Jährige ist gerade in ihr viertes und damit letztes Lehrjahr als Applikationsentwicklerin mit Berufsmaturität gestartet. «Der IT-Bereich hat Zukunft. Da will ich dabei sein.» Für die ZKB hat sie sich entschieden, weil sie sich beim Schnuppern gleich wohl und willkommen fühlte: «Die Stimmung ist

sehr familiär. Die ZKB bietet mir zudem nach meiner Lehre eine berufliche Perspektive und spannende Weiterbildungsmöglichkeiten.» Ihr gefällt das Arbeiten im Team, aber auch, dass sie für sich allein an Lösungen tüfteln kann. «Wenn ich programmiere, sehe ich sofort ein Ergebnis. Und wenn andere anwenden können, was ich programmiert habe, fühle ich mich glücklich», sagt Elena.

Nach ihrem ersten Lehrjahr in der bank-internen IT-Academy folgten Einsätze in verschiedenen Abteilungen. Heute kann Elena immer mehr Verantwortung übernehmen. «Ich mag Herausforderungen. Es macht mir Spass, Neues zu lernen.»

Elena Peric (*2006), Lernende Applikationsentwicklung mit Berufsmaturität, Bereich IT, Geschäftshaus Hard



Lisa Estermann – Lernende Mediamatik

Lisa wusste lange Zeit nicht, was sie lernen will: Floristin, Schreinerin, Landschaftsgärtnerin, medizinische Praxisassistentin oder doch Kauffrau? Seit Sommer 2022 absolviert sie eine Lehre zur Mediamatikerin. «Ich wollte einen abwechslungsreichen Beruf», sagt Lisa. «Mir ist wichtig, dass ich in einem Team arbeiten und mich kreativ ausleben kann. Mir gefällt, wenn ich am Ende sehe, was ich gemacht habe.»

Das erste Lehrjahr absolvierte sie im Berufsbildungszentrum Bbc in Zürich. Dort entschied sich dann auch, wo sie im Anschluss ihre insgesamt vierjährige Lehre weiterführen würde. «Die ZKB ermöglicht es mir, die gesamte Bandbreite der Mediamatik kennenzulernen. Dies ist nicht in jedem Lehrbetrieb der Fall», sagt Lisa. Aktuell gestaltet sie Flyer und Plakate und erstellt Beiträge für Social Media. Im Verlauf

ihrer Ausbildung wird sie auch noch die Bereiche Webdesign und -entwicklung kennenlernen. Besonders viel Freude macht ihr das Filmen: «Dadurch erhalte ich die Möglichkeit, spannende Menschen zu treffen oder einen Blick hinter die Kulissen zu werfen.»

**Lisa Estermann (*2006),
Lernende Mediamatik,
Content-Production des Marketings,
Geschäftshaus Hard**



Tomás Alvarez – Mittelschulpraktikant

«Finanzen haben mich schon immer interessiert», sagt Tomás. Dennoch entschied er sich für das neusprachliche Gymnasium. Nach bestandener Matura war für ihn sein Weg aber vorgezeichnet: «Ein Studium kam für mich nicht infrage. Ich bewarb mich bei der ZKB.» Während 18 Monaten absolviert Tomás ein Praktikum, das speziell konzipiert ist für Mittelschülerinnen und Mittelschüler. Alle drei Monate erhält

er Einblick in eine neue Abteilung. Die regelmässigen Wechsel sieht er als Vorteil: «Solch eine Möglichkeit erhältst du sonst bei keinem Bankenpraktikum. In kurzer Zeit kann ich viel lernen.» Den Auftakt machte eine Basisausbildung, es folgten Einsätze im Kundenservice, am Schalter der Filiale Kloten, als Assistent in der Privatkundenberatung sowie im Hypothekengeschäft. Derzeit ist er als Assistent der Firmen-

kundenberatung in der Filiale Oerlikon tätig. Für ihn ist die Perspektive klar: «Etwas mit Kundenkontakt. Mir macht es Freude, die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden aus erster Hand zu erleben und sie zu beraten.» Dies kann er in drei Sprachen fliessend: Deutsch, Englisch und Spanisch.

Tomás Alvarez (*2001), Praktikant Bankeinstieg für Mittelschüler (BEM), Filiale Oerlikon (Firmenkunden)



Ruben Gomez Coelho – KV-Lernender «Lehre + Sport»

Sein Vorbild ist der portugiesische Weltfussballer Cristiano Ronaldo. Bereits mit fünf Jahren packte Ruben das Fussballfieber. Heute spielt er als Verteidiger bei den FCZ-Junioren, stand auch schon mit U-Nationalmannschaften auf dem Rasen und strebt eine Profikarriere an. «Die KV-Lehre bei der ZKB erlaubt es mir, den Sport und meine berufliche Ausbildung unter einen Hut zu bringen», sagt er. Der zeitliche Auf-

wand für den Fussball ist beträchtlich: fünfmal pro Woche Training, Matches am Samstag sowie selbstständige Trainingseinheiten. Eines der Trainings findet am Mittwochmorgen statt. «Ich schätze sehr, dass mich die ZKB so unterstützt.» Auch in der Berufsschule zeigt man sich kulant, damit Ruben seine Sportkarriere vorantreiben kann. Er ist von bestimmten Lektionen dispensiert, muss diese aber eigenständig

nachholen. Rubens wöchentliches Pensum aus Lehre und Sport ist also hoch. Ihm gefällt aber die Abwechslung, und er ist froh, dass er sich mit der KV-Ausbildung bei der ZKB neben dem Fussball eine solide berufliche Grundlage erarbeiten kann.

**Ruben Gomez Coelho (*2007),
KV-Lernender «Lehre + Sport»,
Filiale Wiedikon (Privatkunden)**

Rückenwind für junge Talente

Entwicklung, Wertschätzung, Fairness – die Zürcher Kantonalbank ist rund 5'300 Mitarbeitenden (teilzeitbereinigt) im Kanton Zürich eine verantwortungsvolle Arbeitgeberin.

Mit über 420 Ausbildungsplätzen sind wir zudem eine der grössten Ausbildungsstätten in der Region.

Ob KV, IT, Mediamatik oder Digital Business – es macht uns stolz, dass über 90 Prozent unserer Lernenden ihre Laufbahn nach dem Lehrabschluss bei der ZKB fortsetzen. Mittelschul- und Hochschulabsolvierenden bieten wir attraktive Praktika und Traineeships.

ZKB.CH/YOUNGTALENTS



Eine Summe Glück

Die Familiengründung bedeutet grosses Glück. Gleichzeitig sollten gewisse finanzielle Aspekte nicht vernachlässigt werden. Erfahren Sie, welche Themen Sie in Sachen Nachwuchs im Auge behalten sollten.

Text: Rahel Perrot
Illustration: Luigi Olivadoti



Lebenshaltungskosten – langfristig planen

Das Babybett, der Kinderwagen: Bereits vor der Geburt des Kindes gilt es einige Anschaffungen zu tätigen. Danach kommen Ausgaben für Lebensmittel, Kleider, Gesundheit, Mobilität und Freizeit hinzu. Häufig steigen auch die Wohnkosten, weil eine Familie mehr Platz benötigt. Die Bildungsdirektion des Kantons Zürich geht von durchschnittlich rund 1'300 Franken pro Monat an direkten Kosten für ein Kleinkind aus. Beim zweiten Kind sind es noch knapp 800 Franken pro Monat, da gewisse Kosten nur einmal anfallen. Dabei nicht mit eingerechnet ist die Fremdbetreuung: Für zwei Tage pro Woche und Kind schlägt diese pro Monat mit durchschnittlich knapp 1'000 Franken zu Buche. Von rund einer Million Franken bis zum 20. Lebensjahr ist oft die Rede, wenn es darum geht, die finanziellen Aufwände für ein Kind zu beziffern. Der Grossteil davon entsteht dabei durch indirekte Kosten wie Karriereunterbruch, tieferes Arbeitspensum und tiefere Vorsorgeleistungen.

Berechnen Sie Ihr Familienbudget:
zkb.ch/familienrechner




Alter, Tod, Invalidität – Vorsorgelücken schliessen

Eine Reduktion des Arbeitspensums wirkt sich auf die berufliche Vorsorge aus. Die einkommensabhängigen Sparbeiträge fallen geringer aus, das Vorsorgeguthaben wächst langsamer. Die Folge: eine tiefere Altersrente. Der Gesetzgeber sieht vor, dass Pensionskassen (PK) vom Bruttolohn den Koordinationsabzug von knapp 26'000 Franken abziehen und nur den verbleibenden Lohnanteil versichern. Bei einem Jahreslohn von 86'000 Franken beträgt der versicherte Lohn somit rund 60'000 Franken. Je nach PK-Reglement kann dies bei einem Teilpensum zu überproportionalen Kürzungen der Altersrente sowie der Invaliden- und Hinterlassenenleistungen führen. Bei einem Teilpensum ist die private Vorsorge in der Säule 3a daher umso wichtiger. Von Zeit zu Zeit sollten Sie prüfen, ob Vorsorgelücken bestehen, und diese mit Blick auf die Pensionierung durch freiwillige Einkäufe schliessen. Ebenso wichtig wie die Altersvorsorge ist die Absicherung der Liebsten gegen die Folgen von Erwerbsunfähigkeit und Tod. Für unverheiratete Eltern sieht das Gesetz keine Hinterbliebenenleistungen aus der AHV, IV und PK vor. Je nach PK-Reglement ist es jedoch möglich, den andern Elternteil zu begünstigen. Es lohnt sich zudem zu prüfen, welche weiteren Möglichkeiten der Absicherung sich bieten, etwa eine Lebensversicherung.

Überschlagen Sie Ihre finanzielle Situation im Alter:
zkb.ch/pensionierungsrechner





Steuern – Abzüge nutzen

Bei den Steuern sorgen Kinder für zusätzliche Abzüge. Im Kanton Zürich kann seit 2024 ein leicht höherer Kinderabzug von 9'300 Franken bei den Kantons- und Gemeindesteuern sowie 6'700 Franken bei der Bundessteuer geltend gemacht werden. Zudem können auch Teile der Krankenkassenprämie und der Gesundheitskosten des Kindes angegeben werden. Der maximal zulässige Abzug für die Fremdbetreuung eines Kindes liegt neu bei 25'000 statt 10'100 Franken bei Kanton und Gemeinde sowie bei 25'500 statt 25'000 Franken beim Bund. Bei verheirateten Paaren kommt – ob mit oder ohne Kinder – ein reduzierter Steuertarif zur Anwendung. Weil bei verheirateten Paaren die Einkommen addiert werden, führt die Steuerprogression je nach Einkommensverteilung trotzdem häufig zu einer höheren Steuerlast, als wenn die Einkommen wie bei unverheirateten Paaren separat besteuert würden (sogenannte Heiratsstrafe). Was viele nicht wissen: Leben Eltern im Konkubinat, hat die Person mit dem höheren Einkommen ebenfalls Anspruch auf den reduzierten Tarif für Verheiratete. Dies gilt auch für Alleinerziehende, die mit ihren Kindern im gleichen Haushalt leben und zu einem Grossteil für deren Unterhalt aufkommen.

Berechnen Sie Ihre Steuern:
zkb.ch/steuerrechner



Erbrecht – die Liebsten absichern

Mit dem Familienzuwachs ändert sich die Erbfolge. Mit der Erbrechtsrevision im Jahr 2023 wurde der Pflichtteil für Eltern aufgehoben, derjenige für Nachkommen von drei Vierteln auf die Hälfte des gesetzlichen Erbanspruchs reduziert. Seither können Personen mit Nachkommen über die Hälfte ihres Vermögens frei bestimmen, unabhängig davon, ob sie verheiratet sind. Hinterlässt eine Person weder Testament noch Erbvertrag, gilt die gesetzliche Erbfolge: Bei verheirateten Personen mit Kindern wird die Erbsumme je hälftig zwischen Ehegatte beziehungsweise Ehegattin und Nachkommen aufgeteilt. Dem überlebenden Ehegatten kann testamentarisch die Nutzniessung am Erbteil der gemeinsamen Nachkommen zugewendet werden. Das kann etwa bei Wohneigentum sinnvoll sein, wenn nicht genügend liquide Mittel vorhanden sind, um die Erbansprüche der Nachkommen in bar abzufinden. Bei unverheirateten

Eltern erhalten die Nachkommen alles, sofern der überlebende Elternteil nicht mit Testament oder Erbvertrag begünstigt wird.

Wer erbt wie viel?
Berechnen Sie Ihren Nachlass:
zkb.ch/erbrechner



A portrait of Alkistis Petropaki, a woman with long, wavy, light brown hair and blue eyes. She is wearing a light-colored blazer over a dark top. Her hands are clasped together in front of her chin, and she is wearing several rings. The background is a plain, light gray.

Alkistis Petropaki

Kind und Karriere unter einen Hut zu bringen, fordert. Leichter gelingt es, wenn Eltern sich Erwerbs- und Familienarbeit ausgewogen teilen. In Zeiten des Fachkräftemangels profitiert davon auch die Wirtschaft. Inwiefern, erklärt Alkistis Petropaki, General Manager von Advance.

Interview: Simona Stalder
Fotos: Cyrill Matter

Alkistis Petropaki, sind Kinder in der Schweiz ein Karrierekiller?

Leider ist die Antwort häufig «Ja», auch wenn es traurig ist. Zahlen zeigen, dass die Karrieren von Männern insbesondere im Alter zwischen 31 und 40 Fahrt aufnehmen, während Frauen beruflich stecken bleiben. In diese Lebensphase fallen die meisten Beförderungen, oftmals jedoch auch die Familiengründung.

Wie wirkt sich eine Mutterschaft konkret auf die Karriere von Frauen aus?

Zunächst führt die Geburt eines Kindes bei Frauen zu einem Unterbruch der Erwerbstätigkeit. Danach kehren viele in einem Teilzeitpensum zurück. Einige Frauen entscheiden sich, ganz aus dem Berufsleben auszusteigen, zumindest für ein paar Jahre. Alles in allem kommt es zu einem Knick im Karriereverlauf, das berufliche Fortkommen verlangsamt sich. Betroffen sind davon auch lesbische Paare. Gemäss einer schwedischen Studie sind sie aber häufig paritätischer aufgestellt, weshalb es ihnen besser gelingt, ihr Einkommen nach einigen Jahren wiederzuerlangen.

Weshalb wirkt sich eine Familiengründung so stark auf die Laufbahn von Frauen aus?

Weil man sich in der Schweiz noch stark an klassischen Rollenbildern orientiert und die unbezahlte Arbeit zu Hause mehrheitlich von Frauen übernommen wird. Ein entscheidender Punkt für die Karriereentwicklung ist nämlich das Arbeitspensum: Der Gender Intelligence Report hat ergeben, dass lediglich vier Prozent aller Beförderungen an Personen gehen, die weniger als 80 Prozent arbeiten. Gleichzeitig hat die Schweiz weltweit betrachtet den grössten Teilzeitgraben. Nirgendwo sonst arbeiten so viele Frauen in Teilzeit im Vergleich zu Vollzeit arbeitenden Männern.

Aufgrund der hohen Betreuungskosten lohnt es sich für viele Familien schlicht nicht, wenn beide Elternteile in hohen Pensen arbeiten.

Das ist ein Trugschluss, denn auf lange Sicht lohnt es sich finanziell immer. Denken Sie etwa an die Pensionskassenbeiträge – auch jene der Arbeitgeberin –, die man auslässt, oder an die Lohnentwicklung, die einem während der beruflichen Auszeit entgeht.

Advance will für die finanziellen Folgen eines familienbedingten Karriereknicks sensibilisieren. Was müssen Eltern wissen?

Nach dem Wechsel in ein Teilzeitpensum, insbesondere in ein Pensum unter 80 Prozent, ist der Lohn merklich tiefer. Mitarbeitende in tiefen Pensen werden seltener befördert und das Einkommen entwickelt sich langsamer. Dazu ein paar Zahlen: Das durchschnittliche Lebensinkommen von Frauen liegt in der Schweiz 43 Prozent unter dem von Männern. Das wirkt sich auch auf die berufliche Vorsorge aus: Frankenmässig geht derzeit lediglich ein Viertel der ausbezahlten BVG-Altersrenten an Frauen. Ein familienbedingter

Karriereknick kann deshalb zu finanzieller Abhängigkeit vom Partner oder der Partnerin oder – bei einer Scheidung – in eine prekäre finanzielle Situation führen. Um dies zu verhindern, sollte man über das gesamte Erwerbsleben betrachtet ein durchschnittliches Pensum von mindestens 70 Prozent erreichen.

Was hält Eltern davon ab, Erwerbs- und Familienarbeit gleichmässiger aufzuteilen?

Die gesellschaftlichen Rollenerwartungen. Im Kern lauten diese: Der Vater ernährt die Familie, die Mutter umsorgt die Kinder. Diese Rollenerwartungen sind auch in institutionellen Rahmenbedingungen verankert, etwa im gesetzlichen Mutter- und Vaterschaftsurlaub. Sie tragen dazu bei, weiterhin die Frau als primäre Bezugsperson von Kindern zu etablieren. Dabei weiss man heute, wie wichtig die Rolle der Väter in der Kindererziehung ist. Sich dem sozialen Druck klassischer Rollenerwartungen zu entziehen, ist trotzdem sehr schwer.

«Nur 4% aller Beförderungen gehen an Personen, die weniger als 80% arbeiten.»

Wie äussert sich dieser?

2022 hat Advance 600 hoch qualifizierte Frauen, viele davon in Führungspositionen, zu ihrer Situation befragt. Eine Erkenntnis war, dass sich 70 Prozent als erwerbstätige Mütter in der Schweiz stigmatisiert fühlen. Eine Teilnehmerin wurde beispielsweise gefragt, weshalb sie Kinder bekommen habe, wenn sie diese nicht selbst aufziehen wolle – unvorstellbar, dass man diese Frage einer männlichen Führungskraft stellen würde.

Sie machen darauf aufmerksam, dass auch Männer profitieren, wenn sich gesellschaftliche Rollenerwartungen verändern – inwiefern?

Vätern wird häufig die Verantwortung des Alleinernährers zugewiesen, die meisten arbeiten Vollzeit. Ich kenne jedoch viele Männer, die Teilzeit arbeiten möchten, um in ihren Familien präsenter zu sein. Vielen fällt es jedoch schwer, dies gegenüber ihrer Arbeitgeberin zu äussern, weil es sich negativ auf ihre Karriere auswirken kann. Manche Väter verzichten sogar auf den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, der ihnen seit 2021 per Gesetz zusteht. Wenn wir es schaffen, diese Rollenerwartungen zu verändern, profitieren alle: Frauen,

Männer, Kinder, die Wirtschaft und die Gesellschaft als Ganzes.

Worin läge der volkswirtschaftliche Nutzen?

Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen trüge dazu bei, das Wirtschaftswachstum zu beschleunigen sowie die Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen zu erhöhen. Würden Frauen in der Schweiz beispielsweise gleich viel arbeiten, wie es Frauen in Schweden tun, würde unser Bruttoinlandsprodukt um sechs Prozent wachsen – das entspricht 33 Milliarden Franken. Unternehmen könnten angesichts des sich zuspitzenden Fachkräftemangels direkt profitieren, weil ihnen mehr Arbeitskräfte zur Verfügung stünden.

Von welchem Potenzial sprechen wir da?

Advance hat verschiedene Modelle analysiert. Gelänge es Unternehmen vermehrt, Frauen nach einer Geburt im Unternehmen zu halten, liessen sich 53'000 Vollzeitäquivalente gewinnen. Ein zweites Modell betrachtet die Aufteilung der Teilzeitarbeit zwischen den Geschlechtern: Wenn alle Männer und Frauen in einem Pensum von 85 Prozent arbeiteten, stünden der Schweizer Wirtschaft zusätzlich 87'000 Vollzeitäquivalente zur Verfügung. Ein drittes Modell betrachtet die Verteilung unbezahlter Arbeit: Frauen arbeiten pro Woche 11,2 Stunden mehr in unbezahlten Tätigkeiten als Männer. Würden Frauen die Hälfte dieser Zeit – also 5,6 Stunden pro Woche – zusätzlich zu ihrem bisherigen Pensum für ihre Erwerbstätigkeit einsetzen, stünden Unternehmen 230'000 zusätzliche Vollzeitäquivalente zur Verfügung.

Was können Unternehmen tun, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhöhen?

Alles, was zur Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen beiträgt, wirkt sich positiv aus – ich denke da an Jahresarbeitszeit, mobiles Arbeiten und so weiter. Es braucht aber auch eine Flexibilisierung der Karriere im Allgemeinen: Für die Häufung von Beförderungen in der Altersgruppe der 31- bis 40-Jährigen gibt es keinen objektiven Grund. Es spricht nichts dagegen, jemanden beispielsweise Mitte vierzig zu befördern, wenn er oder sie die intensive Kleinkindphase hinter sich hat und sich wieder stärker der Karriere widmen möchte. Unternehmen können Mitarbeitenden zudem bei der Kinderbetreuung unter die Arme greifen, indem sie einen Teil der Betreuungskosten übernehmen oder eigene Angebote schaffen – es ist vieles möglich.

Eine Ihrer Empfehlungen an Unternehmen lautet, Väter wie Elternteile zu behandeln und Mütter wie Karrierefrauen – was heisst das?

Nehmen wir das Thema Teilzeit: Sie sollte Männern genauso offenstehen. Umgekehrt sollten Unternehmen nicht automatisch davon ausgehen, dass Frauen das Interesse an ihrem beruflichen Fortkommen verlieren, sobald sie Mutter werden. Dieses Vorurteil führt noch immer dazu, dass junge Frauen für bestimmte Positionen oder



«Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen würde das Wirtschaftswachstum beschleunigen.»

Förderprogramme nicht berücksichtigt werden, weil sie dereinst Mutter werden könnten. Dieser sogenannte Maybe-Baby-Bias trifft auch Frauen, die keine Kinder haben wollen oder können.

Führungskräfte haben einen direkten Einfluss auf die Arbeitsbedingungen ihres Teams. Was können sie tun?

Sie können zum Beispiel bei der Sitzungskultur ansetzen: Wer Sitzungen um 8 Uhr morgens und 17 Uhr abends ansetzt, macht es Mitarbeitenden, die den Nachwuchs in einer Kita betreuen lassen, unnötig schwer. Vorgesetzte können zudem ihre Vorbildrolle als erwerbstätige Eltern teile aktiv leben. Dazu gehört, dass sie mit einer gewissen Selbstverständlichkeit kommunizieren, wenn sie aufgrund eines Elterngesprächs oder der Betreuung eines kranken Kindes von der Arbeit wegmüssen. Für Mitarbeitende ist es entlastend, wenn sie merken, dass Verständnis für elterliche Pflichten besteht.

Richten wir den Blick auf die institutionellen Rahmenbedingungen. Schweden wird hier häufig als Vorreiter genannt – weshalb?

Die Kinderbetreuungsangebote sind in Schweden sehr gut ausgebaut und dabei erschwinglich. Die Elternzeit beträgt 96 Wochen und kann zu gleichen Teilen zwischen den Eltern aufgeteilt werden. Auch die in Schweden geltende Individualbesteuerung begünstigt die berufliche Gleichstellung. Alles in allem führt das dazu, dass die Schwedinnen und Schweden paritätischer aufgestellt sind und der Teilzeitgraben zwischen den Geschlechtern wesentlich kleiner ist.

Bleiben wir bei der Elternzeit: Welche Bedeutung kommt ihr zu?

Ich komme nochmals zurück auf die Befragung, die wir hierzulande bei 600 berufstätigen Frauen durchgeführt haben. Sie ergab, dass Mütter ihre Erwerbstätigkeit nach einer Geburt im Durchschnitt zwölf Monate ruhen lassen. Das Gesetz sieht eine bezahlte Absenz von vierzehn Wochen vor und bleibt damit deutlich unter den Bedürfnissen junger Familien. Für den Rest der Zeit nehmen Frauen oftmals unbezahlt frei. Sie verlieren – zumindest vorübergehend – die Bindung ans berufliche System. So viel zur Dauer. Nun zur Aufteilung: Wenn es selbstverständlich wird, dass sich beide Elternteile von Anfang an zu ungefähr gleichen Teilen um den Nachwuchs kümmern, ist es einfacher, beide als ebenbürtige Bezugspersonen des Kindes zu etablieren. Damit sind die Weichen gestellt, Familie und Karriere auch weiterhin gemeinsam auf Augenhöhe zu meistern.

Wo lässt sich bei der familienergänzenden Kinderbetreuung ansetzen?

Wir wissen, dass externe Kinderbetreuung eine grosse Bedeutung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat. Viele Betreuungsangebote sind von ihrer zeitlichen Verfügbarkeit her jedoch noch nicht optimal auf die Bedürfnisse erwerbs-

tätiger Eltern abgestimmt. Hinzu kommen die hohen Kosten, die das Familienbudget belasten. Hier stellt sich die Frage, wer sich daran beteiligen soll und inwiefern der Staat oder die Kantone in die Pflicht genommen werden sollen. Ein gutes Beispiel liefert Zürich: Die Stadt führt bis 2030 flächendeckend Tagesschulen ein. Dem Volksscheid voraus ging ein mehrjähriges Pilotprojekt. Dieses zeigte, dass rund 20 Prozent der Eltern ihr Haushaltserwerbsspendum aufgrund der Tagesschule erhöht haben oder erhöhen wollen. Die durchschnittliche Erhöhung lag bei rund einem Arbeitstag pro Woche – das ist enorm.

Zum Abschluss: Sie waren in führenden Positionen für grosse Konzerne tätig und haben zwei erwachsene Kinder – welche persönlichen Erfahrungen haben Sie geprägt?

Die grösste Herausforderung war es, an meinen Überzeugungen festzuhalten. Verschiedene Studien beweisen nämlich inzwischen, dass erwerbstätige Mütter einen positiven Einfluss auf ihre Kinder haben, besonders auf Mädchen. Andere Studien zeigen, dass Kinder in ihrer Entwicklung davon profitieren, wenn beide Elternteile ausgewogen präsent sind. Heute würde ich also bewusster versuchen, weniger den Erwartungen anderer zu entsprechen und mehr das zu machen, was für mich stimmt.

Alkistis Petropaki

Alkistis Petropaki (57) ist General Manager von Advance, einem Zusammenschluss von rund 150 Schweizer Unternehmen mit dem Ziel, Frauen und Männer in der Arbeitswelt gleichzustellen und den Anteil von Frauen in Führungsfunktionen zu erhöhen. Petropaki studierte Wirtschaft an der École supérieure de commerce de Paris (ESCP) sowie Germanistik und Psychologie an der Universität von Athen. Sie war in führenden Positionen unter anderem für L'Oréal, Nestlé, Mövenpick, Lindt & Sprüngli sowie Yves Rocher tätig.
weadvance.ch

Gemeinsam mehr erreichen

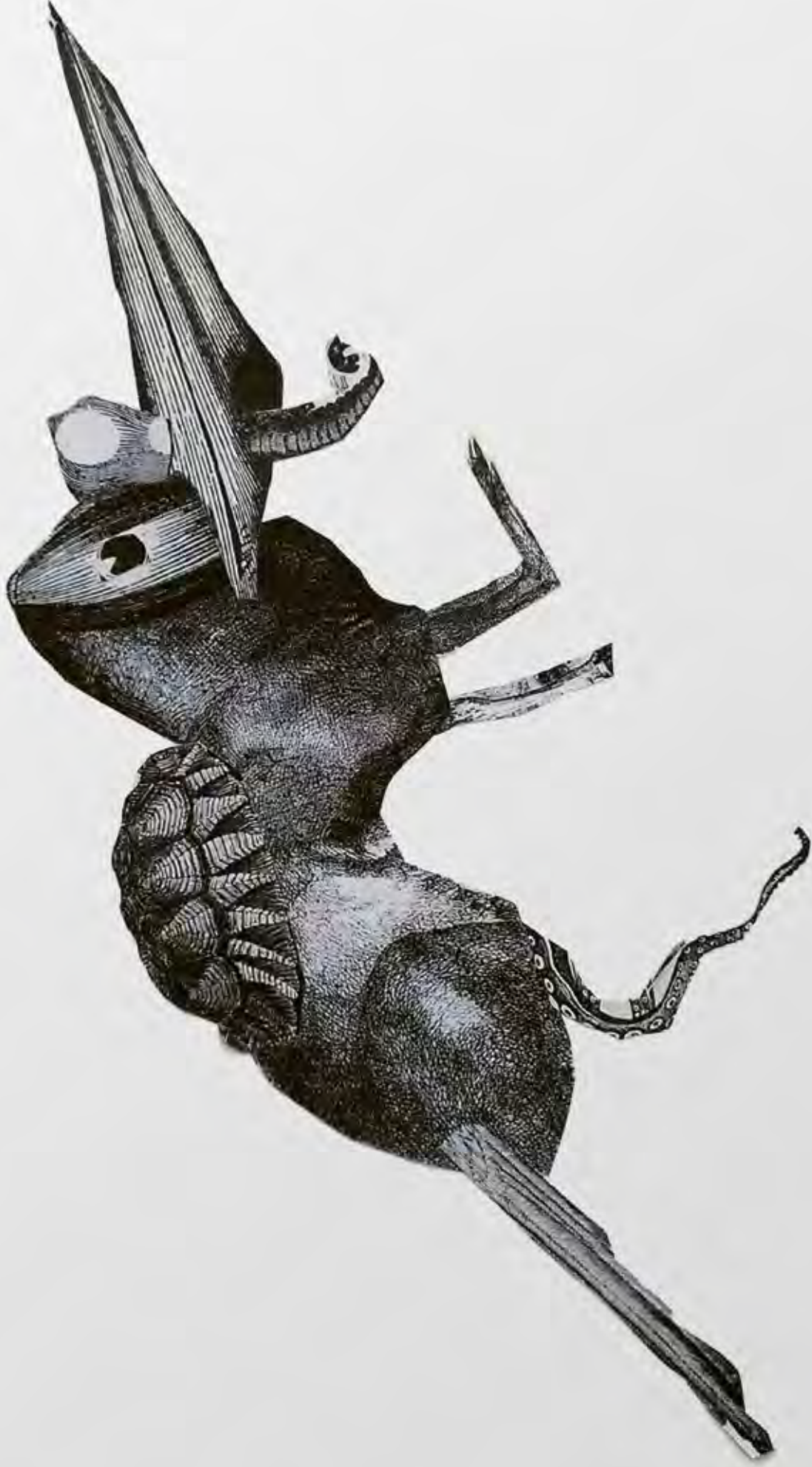
Die Zürcher Kantonalbank ist seit 2017 Mitglied von Advance. Mit der Unterzeichnung der Advance-Charta hat sie sich dazu verpflichtet, die berufliche Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Hierfür hat die Bank den Diversity-Steuerungs Ausschuss gegründet, bestehend aus vier Mitgliedern der Generaldirektion und Expertinnen aus dem Bereich People & Culture der Bank. Das Gremium entscheidet über geeignete Massnahmen zur Geschlechtergleichstellung.

8005 zürich

Kleinkunst



Maske aus Papiertüten und Wasserfarbe, 2022, entstanden im Kurs «Farbenklecks und Birnenmensch»



Das K'Werk Zürich bietet Kindern und Jugendlichen im Alter von 4 bis 16 Jahren einen Raum, um verschiedene Bereiche der bildenden Künste kennenzulernen und sich kreativ auszuleben. Eine Werkschau.

Maske aus Karton und Acryl-
farbe, 2023, entstanden im
Kurs «Karton, Stift und Kork»

8005 Zürich





Objekt aus verschiedenen Materialien, 2023, entstanden im Kurs «Karton, Stift und Kork»



Fabian Seitz hat die Eugen Seitz AG von seinem Vater Urs übernommen. Die Firma mit Sitz in Wetzikon wurde von Fabian Seitz' Grossvater Eugen gegründet und stellt Ventillösungen für gasförmige Medien im Mittel- und Hochdruckbereich her. Fabian Seitz ist CEO des Unternehmens, Urs Seitz sitzt im Verwaltungsrat.

Den Stab übergeben

Wer übernimmt, wenn ich in Pension gehe? Diese Frage stellen sich Tausende KMU-Inhaberinnen und -Inhaber jedes Jahr.

Wie die Nachfolge innerhalb eines Unternehmens oder der Familie gelingen kann, zeigen die Rolph AG und die Eugen Seitz AG: mit verbindlichem Annähern, mit Loslassenkönnen, mit dem richtigen Traum – und ohne Druck trotz Hochdruck.

Text: Patrick Steinemann

Fotos: Philip Frowein

KMU – drei Buchstaben kennzeichnen die Schweizer Wirtschaft: Die kleineren und mittleren Unternehmen haben einen Anteil von 99,7 Prozent am Bestand der Schweizer Firmen, 65 Prozent aller Arbeitnehmenden hierzulande sind in einem dieser Betriebe beschäftigt. Über 100'000 KMU sind allein im Kanton Zürich registriert, 950'000 Arbeitsplätze bieten sie an.

Doch da ist noch ein anderer Begriff. Er treibt aktuell fast ein Fünftel der KMU-Inhaberinnen und -Inhaber um – und er ist zunächst meist mit einem Fragezeichen versehen: Nachfolgelösung? Wer älter ist als 60 Jahre und eine Firma besitzt, macht sich zwangsläufig Gedanken – und vielleicht auch Sorgen –, wer das eigene Unternehmen einmal übernehmen und hoffentlich erfolgreich weiterführen könnte.

Die Sorgen sind nicht unberechtigt. Längst nicht immer sei der Nachfolgeprozess von Erfolg gekrönt, weiss Marc Maurer, Leiter Unternehmensnachfolge bei der Zürcher Kantonalbank: «Etwa ein Drittel der KMU wird im Zuge der Nachfolgeregelung liquidiert.» Bleiben die rund zwei Drittel der Fälle, bei denen eine Firma erfolgreich übergeben wird und weiterbestehen kann: Was haben die Inhaberinnen und Inhaber hier richtig gemacht? «In den meisten Fällen haben sie den Nachfolgeprozess rechtzeitig angestossen», sagt Maurer. Denn vor allem familien- und firmeninterne Übergaben dauerten meist mehrere Jahre. «Es ist zwar verständlich, dass Unternehmerinnen und

Unternehmer zögern, denn Nachfolgeregelungen lösen viele Emotionen aus. Aber nur wenn das Thema rechtzeitig angepackt wird, können Gestaltungsspielräume aktiv genutzt werden», sagt Maurer.

Drei Generationen kontrollieren den Druck

Doch was heisst rechtzeitig? Dass in einem Familienunternehmen wie der Eugen Seitz AG die Annäherung von Inhaber und potenziellem Nachfolger schon früh beginnt, liegt in der Natur der Verwandtschaft: Grossvater Eugen Seitz gründete 1958 in Wetzikon eine Werkstatt für Ventiltechnologie, Vater Urs Seitz entwickelte die Firma ab 1992 zuerst als Geschäftsführer, später als Eigentümer zu einem internationalen Unternehmen weiter. Und so geht diese Tradition auch an Sohn Fabian Seitz nicht spurlos vorbei: «Natürlich war ich seit dem Kindesalter immer interessiert, zu erfahren, wie das Unternehmen funktioniert und was seine Existenzberechtigung ist.»

Die Lösungen der Eugen Seitz AG kommen immer dann zum Einsatz, wenn in einem Prozess ein gasförmiges Medium kontrolliert eingesetzt werden muss. Etwa wenn Kunststoffrohlinge im sogenannten Streckblasverfahren zu PET-Flaschen ausgeformt werden. Oder wenn Hochdruck-Magnetventile dafür sorgen, dass an Erdgas- und Wasserstofftankstellen die Betankung von Fahrzeugen mit alternativen Treibstoffen robust funktioniert. «Die Komplexität der technischen

Lösungen und das Ausloten von physikalischen Grenzen bei 1'000 bar Druck haben mich immer schon fasziniert», sagt Fabian Seitz. Also war auch die Firmenübergabe vom Vater an den einzigen Sohn schon immer vorgezeichnet? «Überhaupt nicht», sagt Fabian Seitz. «Auch wenn unser Geschäft etwas anderes erwarten lässt: Mein Vater hat mich nie unter Druck gesetzt, ins Unternehmen einzusteigen.»

Vom Verwaltungsrat auf den CEO-Sessel

Seitz junior sammelte nach dem Maschinenbau- und Wirtschaftsstudium zuerst als Strategieberater mehrere Jahre Erfahrung in verschiedenen Industriefirmen, Vater Urs wiederum setzte nach seinem Wechsel in den Verwaltungsrat (VR) zunächst externe Geschäftsführer für die eigene Firma ein. Die (Wieder-)Annäherung ans Familienunternehmen vollzog Fabian Seitz behutsam – über den Einsitz in den VR: «Diese Rolle war sehr wichtig in meinem Entscheidungsprozess, ob und wann ich in die Familienfirma einsteigen wollte. Ich konnte so das Potenzial des Unternehmens nach und nach kennenlernen.»

2017 übernahm Fabian Seitz dann als CEO die operative Verantwortung, fünf Jahre später wurde er Eigentümer der Seitz Gruppe. Eng unterstützt wurden Vater und Sohn Seitz im Übergabeprozess auch von der Zürcher Kantonalbank, etwa in den Bereichen Nachfolgekonzept und Finanzierung. «Die Beratungen und die Kommunikation haben wir stets als sehr professionell und lösungsorientiert wahrgenommen», sagt Fabian Seitz im Rückblick. Vater Urs Seitz hat nach wie vor Einsitz im VR des Unternehmens. Aus Sicht von Sohn Fabian ein Gewinn: «Ich kann vom langjährigen Know-how meines Vaters profitieren und habe bei strategischen Entscheiden immer einen Sparringpartner an meiner Seite.»

Werte und Erneuerung

Hier ein Schweizer Unternehmen mit langjähriger Geschichte und traditionellen Werten, da ein internationaler Markt mit unterschiedlichen Kulturen: Für Fabian Seitz ist die Weiterentwicklung des Unternehmens immer eine gewisse Gratwanderung. «Wir müssen unsere Innovationskraft stärken und uns an den Kunden orientieren, doch auch neue Schwerpunkte setzen in der Kulturentwicklung an unserem Heimstandort.» Dort, im Zürcher Oberland, wird es bald auch räumliche Veränderungen geben: Die Eugen Seitz AG plant einen neuen Hauptsitz in Pfäffikon ZH. Vater Urs trägt den Erneuerungskurs mit und ist in den Standortwechsel involviert.

Für Marc Maurer von der ZKB ist die Nachfolgelösung bei der Eugen Seitz AG eine Erfolgsgeschichte: «Bei einer Übergabe müssen die gefundenen Lösungen für alle Betroffenen stimmen, für die Übergebenden, die Übernehmenden und die Unternehmung – bei der Eugen Seitz AG ist das definitiv der Fall.» Familieninterne Lösungen machen knapp ein Drittel aller Nachfolge-

regelungen aus und dauern im Durchschnitt mehr als sechs Jahre. Mit durchschnittlich neun Monaten deutlich weniger lange dauern Verkäufe an externe Nachfolgerinnen oder Nachfolger, sie machen ein weiteres knappes Drittel aus. Selten kommt ein sogenanntes Management-Buy-out (MBO) vor, also eine Übergabelösung an Mitarbeitende innerhalb einer Firma: Gemäss Studien kommt es nur in 13 Prozent aller Nachfolgeregelungen zu solchen Lösungen. Sie dauern ähnlich lange wie familieninterne Übergaben.

Nischenbranche als Herausforderung

Bei der Rolph AG in Kloten erwies sich ein MBO als der richtige Weg. Auch die Geschichte dieses Nischeneinzelhändlers für Perücken und Haarersatzprodukte kannte zunächst eine familieninterne Übergabe: Ralph Anderegg übernahm 1991 die Geschäftsführung von seinem Vater Rolf Anderegg, der die Firma 1965 gegründet hatte. Später übernahm Ralph auch die gesamten Aktien von seinem Vater Rolf. Da eine weitere familieninterne Übergabe mangels Nachfolgerin oder Nachfolger kein Thema war, machte sich Ralph Anderegg schon mit 50 Gedanken, wie es mit der Firma dereinst weitergehen könnte. Dass es keine ganz simple Sache werden könnte, war ihm bewusst: «Wir sind in einer Nischenbranche tätig, es gibt nur wenige Mitbewerber und entsprechend wenige Personen, die Know-how zu unseren Produkten mitbringen können – eine Ausbildung zum Perückenmacher gibt es in der Schweiz schon lange nicht mehr.»

«Ich kann vom langjährigen Know-how meines Vaters profitieren.»

Fabian Seitz, Eugen Seitz AG

Anderegg holte sich deshalb vorerst Verstärkung in einem Bereich mit Potenzial, dem Marketing. Und als er 2019 Sabrina Kaiser-Kossmayr, Inhaberin einer eigenen Mediaagentur, mit einem entsprechenden Mandat betraute, ahnte Anderegg noch nicht, was sich daraus entwickeln würde. Doch das Grundgefühl für die Zusammenarbeit passte von Beginn weg für beide. Und so wurde aus dem Mandat von Kaiser-Kossmayr bald eine Festanstellung im Teilzeitpensum. Sie wurde Mitglied der Geschäftsleitung und übernahm die Verantwortung für Marketing, Verkauf und Digitalisierung. Die gebürtige Österreicherin entwickelte dabei rasch ein Gefühl für das nicht alltägliche

Die Rolph AG, ein Fachgeschäft für Perücken und Haarsersatzprodukte, wurde 1965 von Rolf Anderegg gegründet. 1991 übernahm Sohn Ralph Anderegg die Geschäftsführung. Sabrina Kaiser-Kossmayr stiess als Marketing- und Kommunikationsexpertin im Mandatsverhältnis zur Firma. Aus der guten Zusammenarbeit entwickelte sich eine Nachfolgelösung.



Geschäftsfeld: «Haare sind für die meisten Menschen etwas Essenzielles. Sie tragen wesentlich dazu bei, sich selbst zu definieren. Entsprechend gross sind die Emotionen bei einem Haarverlust.»

Der Traum vom Aktienkauf

Der erste Schritt zur eigentlichen Nachfolgeregelung erfolgte dann quasi im Schlaf: «Ich träumte, dass ich Aktien der Rolph AG kaufe», berichtet Sabrina Kaiser-Kossmayr. Sie erzählte Ralph Anderegg am nächsten Tag davon – und schon waren die beiden in intensiven Gesprächen, entwickelten Ideen und skizzierten mögliche Lösungen auf Papier. Aus dem guten Gefühl wurde rasch fast blindes Vertrauen. Doch irgendwann realisierten die beiden, dass es auch eine Verbindlichkeit und einen Vertrag für die Firmenübernahme braucht.

«Meine Nachfolgerin ist die Zukunft und muss gestalten können.»

Ralph Anderegg, Rolph AG

Als Anderegg die Zürcher Kantonalbank als seine langjährige Finanzpartnerin für diese Aufgabe vorschlug, war Kaiser-Kossmayr zuerst etwas skeptisch: Könnte die ZKB vielleicht etwas parteiisch zugunsten des Verkäufers sein? Doch schon nach den ersten Gesprächen spürte auch die Käuferin in spe die Professionalität der ZKB-Vertreter und fasste ebenfalls Vertrauen zur Bank. «Für uns beide war diese Aussensicht sehr wichtig, schliesslich sollten beide Partner ihre Wünsche einfließen lassen können, und die gefundene Lösung sollte am Ende für beide Seiten fair sein», sagt Ralph Anderegg. Auch Sabrina Kaiser-Kossmayr zieht ein positives Fazit: «Für mich war dieser Einkauf in die Firma eine emotionale Achterbahn, aber ich fühlte mich immer gut verstanden und beraten.»

Am gleichen Strick ziehen

Bald waren die Modalitäten geklärt: Kaiser-Kossmayr übernahm 2022 zunächst einen Anteil von 25 Prozent an der Rolph AG. Bis zum geplanten Ausscheiden von Anderegg im Jahr 2031 wird sie die restlichen 75 Prozent der Anteile erwerben. Auch beim Verkaufswert wurden sich die beiden einig – und erhielten schon im ersten Anlauf die Genehmigung des Kantonalen Steueramts, das in diesem Punkt mitredet. Doch ein Fragezeichen

blieb: Wird es funktionieren, der langjährige Chef, aktuelle VR-Präsident und noch Mehrheitsaktionär und die neue CEO und Minderheitsaktionärin über mehrere Jahre gemeinsam an der Spitze der Firma?

«Wir waren uns bewusst, dass dies eine besondere Konstellation ist, und mussten lernen, damit umzugehen», sagt Sabrina Kaiser-Kossmayr. «Wir sind immer im direkten Austausch und jeder macht, was er am besten kann.» Auch für Ralph Anderegg hat sich die Aufteilung der Aufgaben bisher bewährt. Eine dieser Aufgaben heisst für ihn auch: abgeben. «Sabrina ist die Zukunft, sie muss gestalten können, ich muss ihr Platz einräumen und mich zurücknehmen.» Und was ist das Wichtigste aus Sicht von Übergeber und Übernehmerin? «Verständnis füreinander», sind sich Anderegg und Kaiser-Kossmayr einig.

Mehr als nur finanzieller Gewinn

Verständnis für unterschiedliche Perspektiven: Das ist auch für Marc Maurer von der Zürcher Kantonalbank einer der zentralen Punkte bei einer Unternehmensnachfolge. «Nur indem aktiv aufeinander zugegangen wird, können sich Unternehmerinnen und Unternehmer und ihre Nachfolgerinnen und Nachfolger finden.» Das sei zwar nicht immer einfach, da es sich bei einem KMU häufig um das Lebenswerk einer Person handle. Dafür sei der Gewinn im Erfolgsfall hoch – und das nicht in erster Linie in finanzieller Hinsicht: «Durch gelungene Nachfolgelösungen bleibt wertvolles Know-how erhalten, Mitarbeitende behalten ihren Arbeitsplatz und Kundinnen und Kunden ihren vertrauten Partner.»

Wir begleiten Sie bei der Unternehmensnachfolge

Die Zürcher Kantonalbank berät und unterstützt Unternehmerinnen und Unternehmer bei der Unternehmensnachfolge. Je nach Bedürfnis umfassen die Dienstleistungen eine Standortbestimmung mit einem Aktivitätenplan oder auch die Begleitung im gesamten Nachfolgeprozess. Die Bank kümmert sich auf Wunsch auch um steuerliche und rechtliche Fragen und unterstützt die Parteien bei der Kaufpreisfindung. Die ZKB steht zudem Käuferinnen und Käufern mit Finanzierungslösungen zur Seite.

ZKB.CH/UNTERNEHMENSNACHFOLGE

KATHARINEN-TURM

20. August 2024 - 10. Dezember 2024

1524-2024

REFORMATION IM
FRAUMÜNSTER

katharinenturm.ch

1 Turm. 500+ Frauen.

Hauptpartnerschaften



Kanton Zürich
Fachstelle Kultur



Stadt Zürich



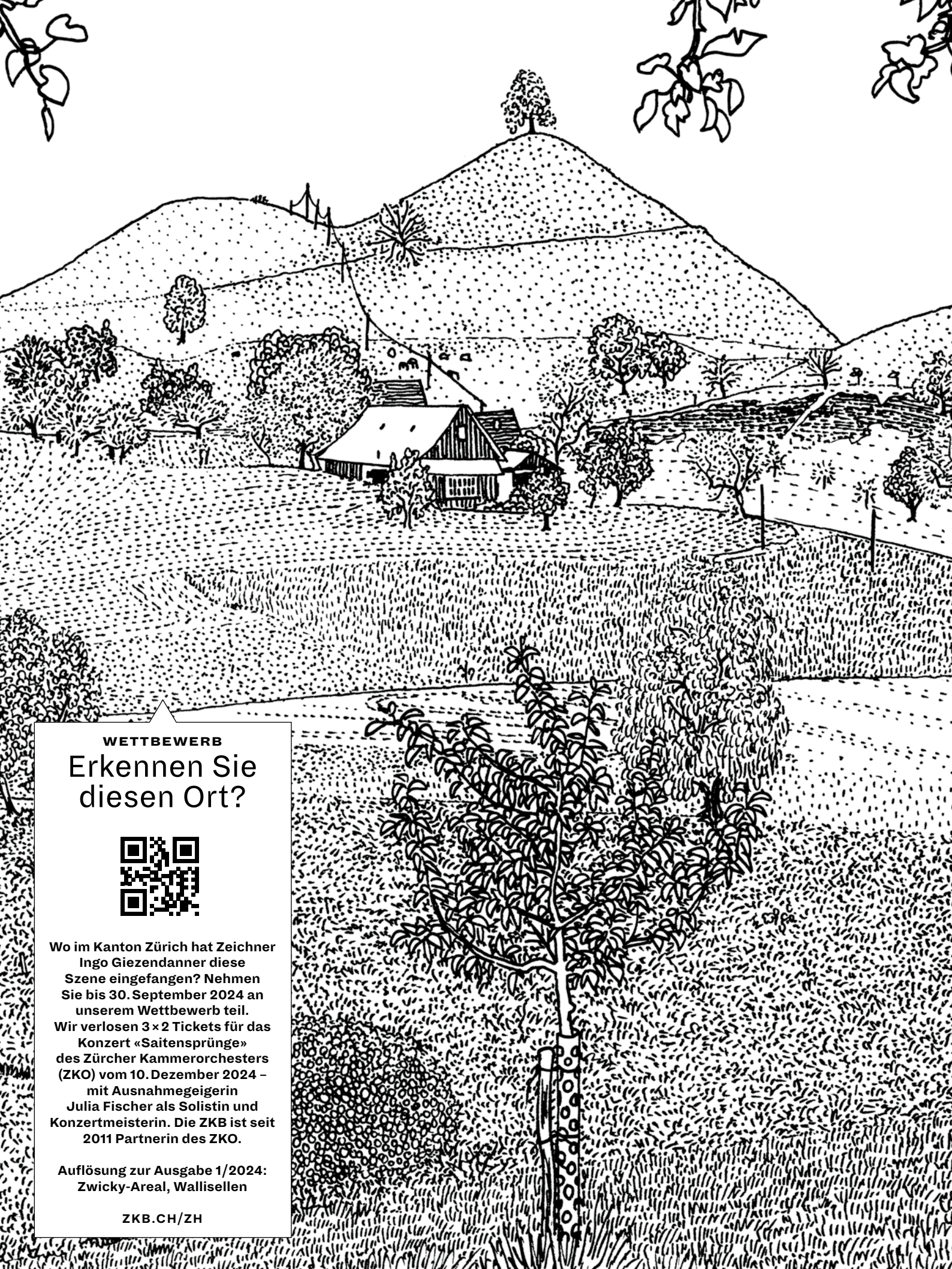
Zürcher
Kantonalbank

ERNST GÖHNER
STIFTUNG

reformierte
kirche zürich



Katholische Kirche
im Kanton
Zürich



WETTBEWERB

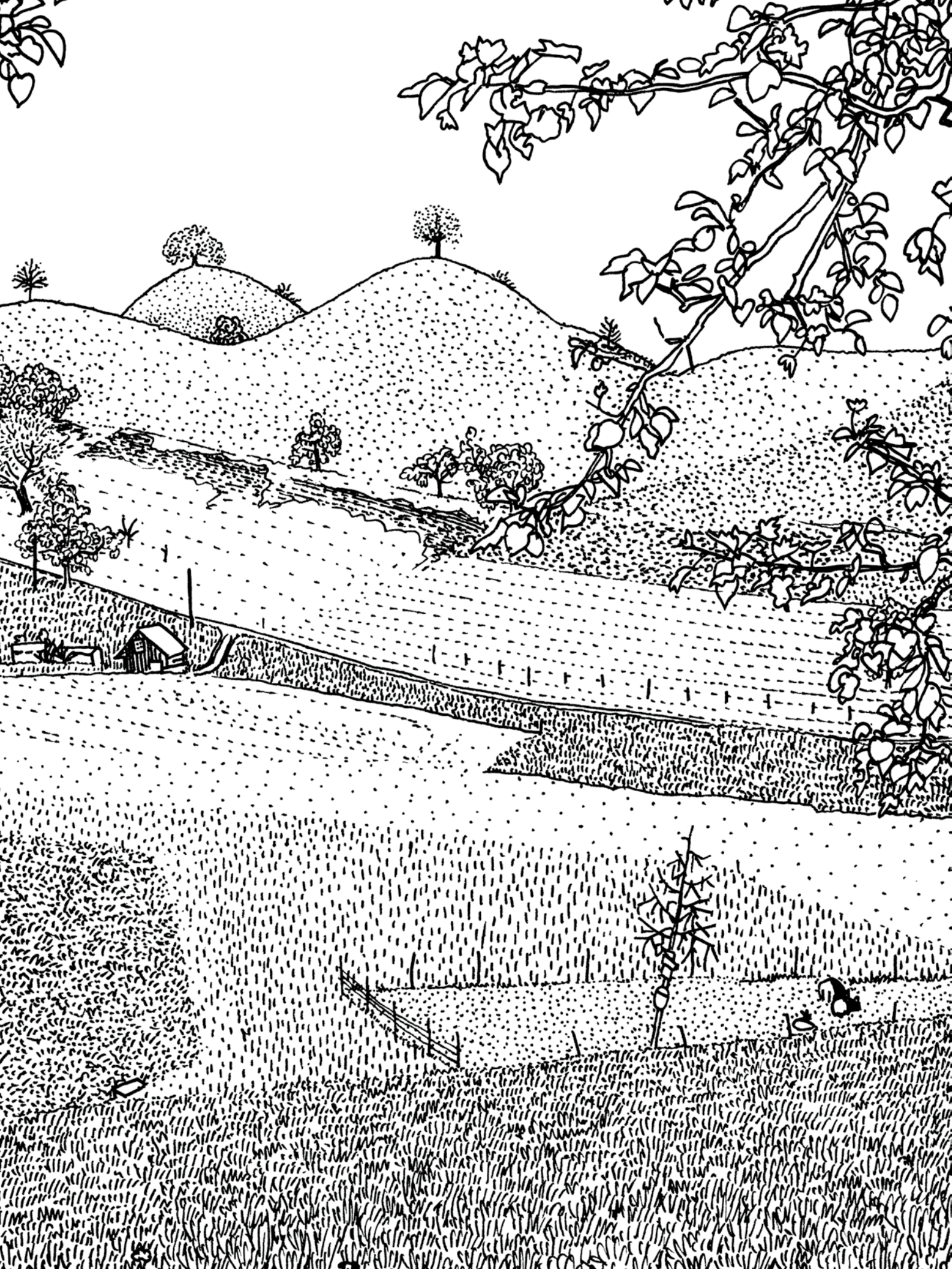
Erkennen Sie diesen Ort?



Wo im Kanton Zürich hat Zeichner Ingo Giezendanner diese Szene eingefangen? Nehmen Sie bis 30. September 2024 an unserem Wettbewerb teil. Wir verlosen 3 x 2 Tickets für das Konzert «Saitensprünge» des Zürcher Kammerorchesters (ZKO) vom 10. Dezember 2024 – mit Ausnahmegeigerin Julia Fischer als Solistin und Konzertmeisterin. Die ZKB ist seit 2011 Partnerin des ZKO.

Auflösung zur Ausgabe 1/2024:
Zwicky-Areal, Wallisellen

ZKB.CH/ZH



Wandel als Chance

Das Asset Management der Zürcher Kantonalbank ist auf Wachstumskurs. Die Palette an nachhaltigen Anlagen wird immer breiter und das Interesse an Private Equity nimmt zu. Die Swisscanto Fonds gewinnen auch im Ausland an Bedeutung.

Text: Ralph Hofbauer, SDA-AWP Multimedia
Illustration: Raffinerie

Vermögensverwaltung – das klingt nach exklusiven Dienstleistungen für Menschen mit sehr viel Geld. Doch das Asset Management arbeitet für uns alle. Die Anlageprofis der Zürcher Kantonalbank legen unsere Vorsorgegelder im Auftrag der Pensionskassen an den Finanzmärkten an. Auch andere institutionelle Anleger sowie Privatpersonen vertrauen auf ihre Entscheidungen.

«Unsere Arbeit stiftet einen hohen volkswirtschaftlichen Nutzen – gerade im Bereich der Vorsorge», sagt Iwan Deplazes, Leiter Asset Management der Zürcher Kantonalbank. Die vom «dritten Beitragszahler» an den Kapitalmärkten erzielten Renditen machen rund 40 Prozent des Gesamtvermögens in der 2.Säule aus, die Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden hingegen nur je 30 Prozent.

Fortschrittlich bei nachhaltigen Anlagen

Einen Beitrag zur Volkswirtschaft leistet das Asset Management auch durch seine Vermittlungsfunktion: «Wir bringen finanzierungsbedürftige Unternehmen mit Geldgebern zusammen», erklärt Iwan Deplazes. Für das Wachstum der Wirtschaft ist dies essenziell. Dabei rückt vermehrt das Ziel in den Mittelpunkt, die Transformation in Richtung Netto-Null zu finanzieren.

Die Zürcher Kantonalbank hat die Wichtigkeit dieser Thematik früh erkannt. Seit 1998 der erste nachhaltige Fonds lanciert wurde, haben ESG-Kriterien stark an Bedeutung gewonnen. Heute werden sämtliche traditionellen Anlagen der aktiv gemanagten Fonds unter Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Chancen und Risiken sowie Aspekten einer verantwortungsvollen Unternehmensführung beurteilt.

«Unsere Arbeit stiftet einen hohen volkswirtschaftlichen Nutzen – gerade im Bereich der Vorsorge.»

Iwan Deplazes,
Leiter Asset Management Zürcher Kantonalbank

Renditechancen abseits der Börsen

Der Grossteil der verwalteten Vermögen wird in börsenkotierte Firmen investiert. Doch auch kleinere Unternehmen brauchen Mittel, und die Energiewende erfordert zudem hohe Investitionen in Infrastrukturprojekte. Privates Beteiligungskapital gewinnt damit an Bedeutung: «Wir nutzen immer häufiger Opportunitäten ausserhalb der Börse», bemerkt Iwan Deplazes.

Ein Beispiel dafür ist der Swisscanto Wachstumsfonds, der Start-ups in einer späteren Phase des Entwicklungszyklus unterstützt. Neben dem Ausbau des Angebots im Bereich Private Equity ist geplant, die vom Asset Management verwaltete Palette an nachhaltigen Anlagen mit ETFs (Exchange Traded Funds) und weiteren Themenfonds abzurunden. Die innovativen Anlageprodukte mit ausländischem Domizil sind auch ausserhalb der Schweiz gefragt. Mit einem verwalteten Vermögen von 264 Milliarden Franken ist Swisscanto die Nummer zwei im Schweizer Asset Management und mittlerweile europaweit eine der absatzstärksten Anbieterinnen. Dank der Anlagevermögen in den ausländischen Fonds kann Swisscanto noch mehr erreichen.

Asset Management wirkt als Katalysator

2020 hat sich Swisscanto mit den Swisscanto Fonds ein ambitioniertes Ziel gesteckt: Die CO₂-Emissionen der aktiv verwalteten Anlagen traditioneller Anlageklassen sollen standardmässig basierend auf dem Pariser Klimaabkommen sukzessive reduziert werden. Die Ausübung der Stimmrechte und Engagement-Aktivitäten unterstützen dieses Ziel: «Mit unseren Engagement-Aktivitäten kann der Wandel beschleunigt werden», sagt Iwan Deplazes.

Als einer der grössten zehn Eigentümer von vielen Schweizer börsenkotierten Unternehmen kann Swisscanto als Fondsanbieterin im Konzern der Zürcher Kantonalbank viel bewegen. Das Asset Management sucht beispielsweise im Dialog mit Betonherstellern nach Lösungen, um den grossen Fussabdruck der Branche zu reduzieren. «So bewirken wir mehr, als wenn wir solche Firmen kategorisch ausschliessen würden», betont Deplazes.

Die Schule der Bäume



8197 Rafz

Auf einer Fläche von fast 130 Fussballfeldern wachsen bei der Hauenstein AG in Rafz mehr als 4'500 verschiedene Pflanzenarten heran – von der Alpenrose bis zur Zaubernuss. Die Mitarbeitenden setzen dabei Wasser und Dünger so sparsam wie möglich ein.

Text: Patrick Steinemann
Fotos: Severin Jakob



Bei Hauenstein wachsen die Stauden und Gehölze im Boden, in Töpfen und seit einiger Zeit auch in sogenannten Air-Pots. Diese fördern die natürliche Wurzelbildung, ermöglichen eine sparsame Tröpfchenbewässerung und sorgen für eine ganzjährige Verfügbarkeit auch ausserhalb der Pflanzsaison vom Herbst bis zum Frühjahr.

Bei der Aussaat von mehreren Hunderttausend Pflanzen pro Jahr ist viel Handarbeit gefragt (unten). Die Lieferungen für die Kunden werden täglich frisch zusammengestellt und mit Elektrofahrzeugen zur Versandhalle transportiert (rechts).



8197 Rafz

Die Pflanzen werden bei Hauenstein nicht mit Trinkwasser, sondern mit Rheinwasser bewässert. Eine 4,5 Kilometer lange Leitung bringt seit 1980 das Wasser von Rüdlingen in ein betriebs-eigenes Speicherbecken im Rafzerfeld. Von dort wird es bedarfsgerecht in die verschiedenen Abteilungen des Betriebs gepumpt.





Die kleinen und grossen Bäume müssen das ganze Jahr über gehegt und gepflegt werden. Die Mitarbeitenden haben bisweilen einen rollenden Arbeitsplatz in luftiger Höhe. Alle paar Jahre werden die nicht verkauften Bäume «verschult», sprich: verpflanzt. Ihre Wurzelballen bleiben so kompakt und ermöglichen später den Transport zu den Kundinnen und Kunden.

Grössere Bäume wie diese etwa 1,5 Tonnen schwere Platane wachsen in Rafz mehr als zehn Jahre, bevor sie mit dem sogenannten Ballenstecher ausgegraben und transportbereit gemacht werden.

8197 Rafz





Grüne Branche

Gemäss JardinSuisse gehören in der Schweiz rund 5'000 Betriebe zur «Grünen Branche». Die Gärtnereien, Baumschulen, Landschaftsbauer, Blumenproduzenten und der gärtnerische Detailhandel beschäftigen über 25'000 Personen.

Berufe und Ausbildung

In der Grünen Branche gibt es Berufe in den Bereichen Zierpflanzen, Staudengärtnerei, Baumschule, Garten- und Landschaftsbau oder Floristik. Die entsprechenden Ausbildungen können mit einem Berufsattest oder einem eidg. Fähigkeitszeugnis abgeschlossen werden.

Baumschulen

Im Kanton Zürich gibt es rund 25 Baumschulen und Fachgeschäfte für Staudenkulturen. Die Hauenstein AG in Rafz mit rund 90 Mitarbeitenden in der Baumschule und nochmals rund 90 Mitarbeitenden in den vier Gartencentern gehört zu den grössten Unternehmen der Branche.

8197 Rafz

Mehr als 90 Hektaren umfasst das Gelände der Hauenstein AG in Rafz (oben). Geschäftsführer Rainer Marxsen (rechts) treibt das Engagement des Betriebs im Bereich Nachhaltigkeit voran. So reduziert etwa der hohe Anteil an Eigenproduktion (75 Prozent) viele lange, unnötige Transportwege. Die Freilandkulturen werden sparsam und nur nach vorheriger Bodenanalyse gedüngt.
www.hauenstein-rafz.ch



Zum Beispiel Urdorf

Der Sportplatz als Epizentrum der jugendlichen Langeweile, die Beiz als Ort der Erkenntnis und eine Beerdigung, die Täter entlarvt – Betrachtungen über Identifikation und Anonymität auf dem Dorf.

Text: Eva Rottmann
Illustration: Andreas Gefé

8902 Urdorf

Ich bin in einem sehr kleinen Dorf aufgewachsen. Es gab dort etwa 300 Leute, drei Bauernhöfe, einen Sportplatz, eine Kirche und ein Gasthaus, das in meiner Erinnerung öfter geschlossen als geöffnet war. Wenn wir als Kinder Eis haben wollten, gingen wir zur Hintertür und klingelten so lange Sturm, bis die Wirtin öffnete und uns zur Eistruhe im Schankraum führte. An Sonntagen, wenn das Gasthaus geöffnet hatte, benutzten wir die Vordertüre, und hatten wir Geld gespart, dann kauften wir uns statt Eis eine Portion Pommes. Es war eine glückliche Zeit. Im Sommer hatten wir den Fluss, im Winter den Rodelhang. Wir hatten den Wald zum Hüttenbauen, die Strassen zum Rollschuhfahren, die Gärten und die Hinterhöfe für Bandenkriege. Die Leute waren freundlich und die Tage meistens zu kurz. Aber als wir älter wurden, verwandelte sich die grosse Freiheit, in der unsere Kinderjahre geblüht hatten, in einen luftleeren Raum, den wir nicht mehr so recht zu füllen wussten. Der Sportplatz wurde zum Epizentrum unserer Langeweile. Dort trafen wir uns und verträdelten die Zeit. Manchmal klauten wir Bier aus den Kellern unserer Eltern und investierten unser Taschengeld in Zigaretten statt in Eis oder Pommes frites. Und manche von uns, mich eingeschlossen, fingen an, von der Grossstadt zu träumen, von langen Nächten und vollen Strassen und Anonymität.

Jetzt, Jahre später, wohne ich zwar in keiner Grossstadt, aber doch immerhin in Zürich. Ich kann mir nicht mehr vorstellen, auf dem Land zu leben. Und trotzdem gibt es Tage, an denen mir die Stadt zu viel, zu laut, zu voll ist. Dann kommt es vor, dass ich in die S-Bahn steige und rausfahre. Irgendwohin. Zum Beispiel nach Urdorf. Dort war ich neulich. Kennen Sie Urdorf? Ein Ort, der irgendwo zwischen Dorf und Stadt steckengeblie-



ben ist, 10'000 Einwohner und zwei Bahnhöfe, aber verlässt man die S-Bahn, wird man von Kuhglockengebimmel empfangen. Ich habe mich direkt zu Hause gefühlt. Neben dem Kiosk sass die Verkäuferin und rauchte. Die Luft war mild, und ich beschloss, einen Spaziergang zu machen.

Ich überquerte die Eisenbahnschienen und lief hinunter in das Dorf. Aus einem Haus, in dessen Garten ein schmutziges und schon seit Jahren nicht mehr benutztes Kinderbällebad stand, pumpte laute Technomusik. Ein Selbstbedienungs-Sonnenstudio lud an 365 Tagen im Jahr zum Bräunen ein. Auf dem Sportplatz neben dem Einkaufszentrum spielten ein paar Jugendliche Fussball, andere sassen auf den Bänken am Rand und guckten auf ihre Handys. Ich fühlte mich an meine eigene Jugend erinnert und dachte, dass Teenager, egal wo sie leben, wahrscheinlich immer den Sportplatz zu ihrem Treffpunkt erklären. Die Sportplätze dieser Welt sind die Heimat der Jugend.

Ich ging in das Restaurant Steinerhof, um eine Pause zu machen. Auf der Speisekarte standen 13 verschiedene Cordon-bleu-Variationen, inklusive XXL-Cordon-bleu für 56.50 Franken. Ich bestellte einen Kaffee. Es war ein Dienstag nachmittag, ausser mir sass nur eine ältere Dame im Restaurant. Sie trank Bier und sah immer wieder zu mir hinüber. Nach einer Weile stand sie auf und kam an meinen Tisch. Ob ich von dem Gross-einsatz der Polizei im Urdorfer Postverteilzentrum gehört habe, fragte sie mich. In einem Paket sei eine gefährliche Substanz gefunden worden. Ja, sagte ich, mehr um die Dame wieder loszuwerden, ich hätte davon gelesen. Die Frau stellte ihr Bierglas auf den Tisch und setzte sich neben mich. Es sei ja nicht das erste Mal, dass polizeiliche Ermittlungen in der Urdorfer Post stattfänden, sagte sie. Im Herbst 1947 hätte sich ein besonders tragischer Kriminalfall dort ereignet. Ob ich davon auch gelesen hätte? Als ich verneinte, rückte sie ein Stück näher zu mir und senkte ihre Stimme. Es sei eine äusserst tragische Geschichte gewesen, sagte sie. Der Postbeamte, ein 37-jähriger Familienvater, sei nach Schalterschluss von einem guten Freund mit einem Hammer erschlagen worden. Wobei, sagte die Frau und lachte bitter, so ein guter Freund sei er dann wohl doch nicht gewesen. Kurz nach dem Mord sei der neunjährige Sohn des Opfers in die Poststelle gekommen und ebenfalls mit dem Hammer erschlagen worden. 5'700 Franken hätte der Täter erbeutet und sei zunächst entkommen. Aber, sagte die Frau und trank einen Schluck von ihrem Bier, als ein paar Tage später die Beerdigung des Postbeamten stattfand und sein guter Freund (sie hob die Finger in die Luft, um die beiden Worte in Anführungszeichen zu setzen) nicht gekommen sei, da hätten die Leute Verdacht geschöpft. So etwas würde auffallen in einem Dorf, sagte die Dame und lehnte sich triumphierend in ihrem Stuhl zurück, da kenne man sich eben. Ich nickte und winkte der Bedienung, um meinen Kaffee zu bezahlen.

Als ich zurück nach Zürich fuhr, dachte ich darüber nach, wie absurd das ist. Dass einer ver-



haftet wird, weil er nicht an einer Beerdigung erscheint. Vielleicht, überlegte ich, kann so etwas tatsächlich nur auf dem Dorf passieren. Weil die Leute einander viel genauer wahrnehmen. Weil die Rollen, ob man das mag oder nicht, verteilt sind und es wahrscheinlich niemals unkommentiert bleibt, wenn einer damit bricht. Ich stieg am Hauptbahnhof aus dem Zug, die Menschen liefen an mir vorbei und niemand kannte mich. Ich fand es schade und tröstlich zugleich.



Eva Rottmann (41) ist in Wertheim (D) aufgewachsen, hat in Bonn Philosophie studiert und in Zürich Theaterpädagogik. Ihre Stücke werden an zahlreichen deutschen Theatern gespielt. Ihr drittes Buch «Kurz vor dem Rand» (2023, Jacoby & Stuart) ist für den Deutschen Jugendlitteraturpreis 2024 nominiert. Eva Rottmann hat zwei Kinder und lebt in Zürich.

on.com



**Maximale Energie.
Immer. Wieder.**





8820 Wädenswil

Fürst Gitarren

Für Zürcher Gitarristen ist Reto der Fürst. 40 Jahre Erfahrung stecken in seinen Fürst Custom-Gitarren.

Text: Othmar Köchle
Foto: Aso Mohammadi

Das eloxierte Aluminium-Pickguard ist präzise in den sandgestrahlten Body aus Sumpfesche eingelassen, Hals und Body sind für die bequeme Spielbarkeit optimiert, die Fürst Custom-Pickups von Häussel sorgen für den warmen, aber transparenten Ton. Reto Fürst hat die Gitarre nicht neu erfunden, die stimmigen Details seiner Modelle zeugen jedoch von 40 Jahren Erfahrung als Musiker und Instrumententüftler, von unzähligen Gesprächen mit Profis und der Passion für sein Metier, die ihn seit seiner Lehre in einem Rapperswiler Musikhaus antreibt. Seine Gitarren sind eine Hommage an die legendären Modelle von Leo Fender, nur besser. Wer Fürsts Werkstatt und Shop nicht bewusst aufsucht, wird ihn nicht

finden. In einem Industriegebäude oberhalb von Wädenswil hat er sich vor vier Jahren eingerichtet, um sich wieder ganz seiner Leidenschaft zu widmen. Hier empfängt er Kundinnen und Kunden, lässt sie teilhaben an seinem Fachwissen und repariert und pflegt ihre Instrumente.

Im hell eingerichteten Verkaufsraum macht er auch selbst Musik und bietet die Möglichkeit, seine Gitarren zur Probe zu spielen. Schnell kommt man dabei mit ihm ins Gespräch: sei es über die Gitarrenbauerszene, Instrumente, die ihn begeistern, oder Musiker, die er über die vergangenen 40 Jahre persönlich getroffen hat. Ein Leben ohne Gitarren? «Kann ich mir nicht vorstellen.»

www.fuerst-guitars.ch

Oxa – der Atemcoach

Von Rümlang aus tüfteln ehemalige ETH-Studierende an der Schweizer «Wearable-Revolution». Mit ihrem digitalen Atemcoach Oxa haben sie sich der Stressprävention und der mentalen Gesundheit verschrieben.

Text: Rahel Perrot
Illustration: Sarah Mazzetti

Es ist später Nachmittag, morgen ist der 1. August. In den Räumlichkeiten des Start-ups Nanoleq in Rümlang ist es bereits mehrheitlich still. Einzig im «Labor» herrscht noch geschäftiges Treiben; gerade werden dort Textilbrustgürtel verpackt. «Wir müssen vor dem Feiertag noch unsere Vertriebsstandorte in Deutschland, Grossbritannien, Kanada und den USA beliefern», erklärt Serge Weydert, einer der drei Mitgründer. Der promovierte Neurowissenschaftler und Mikrotechniker leitet die Forschungsabteilung der Firma.

Das Spin-off der ETH Zürich hat sich Textilien zur Gesundheitsüberwachung verschrieben. Unter dem Namen Oxa produziert es einen digitalen Atemtrainer. Dieser besteht aus einem tragbaren Sensor – integriert in einen Brustgürtel, ein T-Shirt oder einen BH – und einer App. «Wearables wie Smartwatches oder Fingerringe sind mittlerweile gut etabliert», sagt Weydert. Diese Geräte würden die Daten jedoch nur aufzeichnen und liessen keine Interaktion in Echtzeit zu. «Wir arbeiten daher an der Schweizer Wearable-Revolution.» Die App erfasst nicht nur den Puls, sie führt auch ein Elektrokardiogramm (EKG) durch und misst präzise Atemfrequenz und -tiefe. Darüber hinaus gibt sie personalisierte Empfehlungen für eine Vielzahl von Atem- und Meditationsübungen ab.

Zukunftsthema mentale Gesundheit

Bei der Firmengründung vor sieben Jahren stand zuerst die Entwicklung von elastischen Kabeln im Zentrum. Danach folgten erste Textilsensoren. «Gesundheit und im Besonderen die mentale Gesundheit ist das Thema dieses Jahrhunderts», begründet Serge Weydert die heutige Ausrichtung. Die Zahlen geben recht: Gemäss dem Job-Stress-Index kostet arbeitsbezogener Stress die Schweizer Wirtschaft rund 6,5 Milliarden Franken pro Jahr. Das menschliche Atemzentrum ist eng verbunden mit dem autonomen Nervensystem. Bei Stress atmen wir oberflächlich und



schnell. «Mit Oxa konzentrieren wir uns daher auf die Aktivierung des parasympathischen Nervensystems, das dabei hilft, sich zu entspannen.» Mit einfachen Techniken wie dem Seufzen oder anderen Formen, bei denen das Ausatmen in die Länge gezogen wird, könne innerhalb weniger Wochen der Schlaf verbessert, der Blutdruck gesenkt und die Herzfrequenzvariabilität erhöht werden. Die ist ein Indikator dafür, wie gut der Körper mit Stress umgehen kann. «Während der Übungen signalisiert mir die App mit spielerischen audiovisuellen Effekten, wie sich meine Körperwerte verändern. Menschen können somit ihr mentales Wohlbefinden selbst in die Hand nehmen», sagt der Neurowissenschaftler.

Steigende Nachfrage und erste Kooperationen

Nebst dem Standort in Rümlang betreibt das Start-up noch eine Niederlassung in Berlin. Dort wird mehrheitlich an der Software der App gearbeitet. Verkauft werden die digitalen Atemtrainer online auf der eigenen Plattform. Auf den Produkten steht «Made in EU». Serge Weydert erläutert es: «Hier in Rümlang stellen wir die Sensoren her, die Elektronik stammt aus Rumänien, und die Textilien werden in Kroatien und Italien gefertigt.» Die Gürtel, T-Shirts und BHs lassen sich normal waschen. Der Sensor wird dafür zuvor entfernt. Alle ein bis zwei Wochen benötigt er eine Aufladung via USB-C-Kabel. «Wenn der Sensor aus Versehen mal mit in der Waschmaschine landet, geht er dennoch nicht kaputt», sagt Weydert mit einem Lächeln.

Noch einmal ein Blick ins «Labor», wo die Brustgürtel mittlerweile verpackt sind und die Leute sich in den Feierabend verabschiedet haben. Es hängen dort auch Prototypen von Kleidungsstücken. Weydert erklärt, warum: «Wir arbeiten an Kooperationen mit Technologie- und Textilmarken. Handfeste Ergebnisse werden möglicherweise noch in diesem Jahr auf den Markt kommen.» Der Fokus liegt derzeit vor allem aber darauf, dass Oxa gut nachgefragt wird – seit dem Weihnachtsgeschäft sei es stetig aufwärtsgegangen. Erst Mitte letzten Jahres waren sie mit einer ersten kleinen Charge gestartet, hatten Kundenfeedback eingeholt und sich dann da und dort verbessert. Weydert sagt: «Wir können nun alle Regler hochfahren.»

Schub für Start-ups

Die ZKB fördert im Rahmen ihres Leistungsauftrags die Schweizer Start-up-Szene – sei es mit kostenlosen Arbeitsplätzen im Büro Züri Innovationspark, mit profunder Expertise oder als Partnerin verschiedener Start-up-Inkubatoren. Als eine der grössten Investorinnen in der Schweiz hat sie bereits über 280 Start-ups mit Risikokapital unterstützt.

ZKB.CH/START-UPS

PS

Hier und jetzt



Christoph Schenk ist Wirtschaftswissenschaftler und Chief Investment Officer (CIO) der Zürcher Kantonalbank.

Das Leben ist ein ständiges Werden und Vergehen und folglich ein ewiger Kreislauf. Volkswirtschaftlich betrachtet benötigt eine Gesellschaft Nachwuchs, um ihre sozialen und wirtschaftlichen Strukturen am Leben zu erhalten. Von Jung bis Alt benötigen Menschen Leistungen und Güter. Sie lassen sich nur im Hier und Jetzt durch die Erwerbstätigen erbringen und austauschen. Nimmt deren Zahl ab, sinkt auch das Angebot an Gütern und Dienstleistungen.

Nach der Mackenroth-These muss aller Sozialaufwand inklusive der Renten stets aus dem laufenden Volkseinkommen gedeckt werden. Es gibt keine andere Quelle und auch keine periodische Ansammlung – also kein Sparen im privatwirtschaftlichen Sinne. Volkswirtschaftlich betrachtet gibt es nur ein Umlageverfahren, bei dem die erwerbstätige Generation für die Renten der Pensionierten aufkommt. Heutige Versicherte erwerben einen Rentenanspruch im Alter, der von der nächsten Generation finanziert wird.

Individuell angespartes Kapital ist folglich nutzlos, wenn einer hohen Geldmenge ein geringes Warenangebot gegenübersteht. Fehlt der Nachwuchs und nimmt deshalb die Zahl der Werk-tätigen ab, führt dies zu steigenden Preisen und Löhnen – die Kaufkraft sinkt. Leidtragende sind die Älteren beziehungsweise die Rentnerinnen und Rentner, denn ihr angespartes Kapital verliert an Wert. Es war, ist und bleibt so: Nachwuchs zu sichern, liegt volkswirtschaftlich genauso in unserem ureigenen Interesse wie die Wahrung der Preisstabilität.



Tomás Alvarez (Mittelschulpraktikant) und Elena Peric (Lernende Informatik, Cover) gehören zu den über 420 jungen Talenten, die eine Ausbildung bei der Zürcher Kantonalbank machen.