

07-08/25

STIMME

DER WIRTSCHAFT

**ZÜRCHER
HANDELSKAMMER**



Kommentar der Präsidentin

Es braucht einen Richtungswechsel in der Standortpolitik

Die Welt ist aus den Fugen geraten – das spüren wir in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Doch statt in Alarmismus zu verfallen, tun wir gut daran, den Blick auf das Wesentliche zu richten: unsere eigene Verantwortung für den Wirtschaftsstandort Zürich.

Der Kanton Zürich steht trotz globaler Unsicherheiten und wirtschaftlicher Herausforderungen vergleichsweise gut da. Doch das ist kein Freibpass zur Selbstzufriedenheit. Die Ablehnung der Steuervorlage 17 hat uns deutlich vor Augen geführt, dass wirtschaftliche Argumente allein nicht mehr ausreichen. Wer künftig überzeugen will, muss gesellschaftlich breiter denken, verständlicher argumentieren – und kritischer reflektieren.

Es braucht einen Richtungswechsel in der Standortpolitik. Der Staat soll das tun, was er muss – aber auch den Mut haben, auf Überflüssiges zu verzichten. Die Schuldenbremse ist kein technisches Detail, sondern Ausdruck einer haushalterischen Verantwortung. Auch die Regulierungsflut gehört auf den Prüfstand. Eine Regulierungsbremse nach dem Prinzip «one in, one out» ist eine denkbare Antwort.

Gleichzeitig müssen wir Zürich fit für die Zukunft machen. Das heisst: Innovation stärken, Digitalisierung ermöglichen, Fachkräfte sichern. Der Zugang zu Talenten – aus dem In- und Ausland – bleibt für die Zürcher Wirtschaft essenziell. Wer den demografischen Wandel ernst nimmt, weiss: Wir brauchen alle, die mit anpacken wollen.

Auch unsere Energieversorgung verdient einen Realitätscheck. Die Klimaziele sind zwingend – nicht nur aus Verantwortung gegenüber kommenden Generationen, sondern auch, weil es sonst teuer wird. Doch wer sie erreichen will, muss Versorgungssicherheit und wirtschaftliche Tragbarkeit mitdenken. Es braucht Investitionen in die Stromproduktion und ein Stromabkommen mit der EU – statt Technologieverbote und neue Abhängigkeiten.

Die Beziehungen zur EU sind und bleiben von entscheidender Bedeutung für unsere Wirtschaft. Das neue Vertragspaket des Bundesrats bietet eine pragmatische Perspektive. Es sichert den diskriminierungsfreien Zugang zum Binnenmarkt und stärkt unseren Forschungs- und Innovationsplatz. Die Kritiker sprechen von fremder Regulierung – die Fakten sprechen eine andere Sprache: Keine automatische Übernahme, kein institutioneller Rahmen, keine Souveränitätsabgabe.

Unsere Zukunft gestalten wir nicht mit Parolen, sondern mit Haltung und Handlungsbereitschaft. Wer Wohlstand erhalten will, muss dafür arbeiten – wirtschaftlich, gesellschaftlich und politisch. Dafür setzen wir uns ein – als Zürcher Handelskammer. Mit Überzeugung, Verantwortung und mit einem klaren Blick nach vorn. ▽

**DR. KARIN LENZLINGER,
PRÄSIDENTIN DER ZÜRCHER HANDELSKAMMER**

«Verantwortung übernehmen ist das Gebot der Stunde»

Die Zürcher Handelskammer (ZHK) hat an ihrer 152. Generalversammlung im Quai Zurich Campus Akzente gesetzt. Im Zentrum standen die Standortpolitik, stabile Beziehungen zur EU und die Rolle der Wirtschaft in der Klimapolitik. Präsidentin Karin Lenzlinger forderte Reformen statt Rückzug.

ANDREAS SCHÜRER

Die Zürcher Handelskammer lud am 3. Juli zur 152. Generalversammlung – und rund 200 Mitglieder sowie Gäste aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft folgten der Einladung. Der Quai Zurich Campus bildete den würdigen Rahmen für eine Veranstaltung, die nicht nur auf das vergangene Jahr zurückblickte, sondern gezielt den Blick nach vorn richtete. In ihrer Eröffnungsrede nahm Präsidentin Dr. Karin Lenzlinger die aktuellen Herausforderungen ins Visier – und sparte nicht mit klaren Worten.

Die Welt sei aus den Fugen geraten, sagte Lenzlinger. Umso wichtiger sei es, vor der eigenen Haustür aufzuräumen und sich auf das zu besinnen, was den Standort Zürich stark mache. «Schuldzuweisungen helfen niemandem. Verantwortung übernehmen ist das Gebot der Stunde», sagte sie. Und sie forderte eine Standortpolitik mit Augenmass und klaren Prioritäten: ein leistungsfähiger Staat mit stabilem Finanzhaushalt, weniger Regulierungsdichte und eine Steuerpolitik, die Zürich im Standortwettbewerb wieder kompetitiv macht – eine hochaktuelle Forderung angesichts der Tatsache, dass der Kanton Zürich im nationalen Steuerranking auf den letzten Platz zurückgefallen ist.

Mit Blick auf die im Mai abgelehnte Steuervorlage 17 konstatierte Lenzlinger nüchtern: Wirtschaftliche Argumente allein reichen heute nicht mehr aus. Es brauche mehr denn je eine politische und gesellschaftliche Debatte über die Grundlagen unseres Wohlstands – über Produktivität, Innovation und einen offenen Zugang zu Fachkräften. «Wer glaubt, den Fachkräftemangel ohne internationale Talente lösen zu können, irrt», stellte sie klar.

«Die EU ist unser wichtigster Handelspartner»

Ein weiteres zentrales Thema war das Verhältnis zur Europäischen Union. Die Präsidentin bekannte sich unmissverständlich zum bilateralen Weg und forderte eine sachliche Debatte über das neue Vertragspaket: «Die EU ist unser

wichtigster Handelspartner. Der diskriminierungsfreie Zugang zum Binnenmarkt ist für viele Unternehmen existenziell.» Das vorliegende Paket sichere nicht nur Handelserleichterungen und Fachkräfte, sondern auch die Teilnahme an Forschungsprogrammen und den Zugang zum europäischen Strommarkt. Lenzlinger widersprach entschieden der Behauptung, die Schweiz müsse im Gegenzug «die EU-Bürokratie übernehmen». Die institutionellen Spielregeln seien in den Abkommen klar begrenzt und durch den demokratischen Gesetzgebungsprozess eingebettet.

Im zweiten Teil stand die Klima-Politik im Fokus: Dr. Cyril Brunner vom Institute for Atmospheric and Climate Science der ETH Zürich führte in seinem Keynote-Referat aus, dass Netto-Null eine Chance für die Schweizer Wirtschaft ist. Die von Fabian Etter, Co-Präsident des Wirtschaftsdachverbands swisscleantech, moderierte Podiumsdiskussion bestätigte diese chancenreiche wirtschaftliche Dimension des Netto-Null-Ziels



«Die EU ist unser wichtigster Handelspartner»: Dr. Karin Lenzlinger.



Sie boten ein spannendes Programm mit Generalversammlung, Keynote-Referat und Podiumsdiskussion: (Gruppenbild v.l.n.r.): Raphaël Tschanz, Fabian Etter, Dr. Karin Lenzlinger, Dr. Cyril Brunner, Romina Schwarz, Clemens Wögerbauer und Adrian Siegrist. Bild unten rechts: Urs Baertschi (CEO P&C Re, Mitglied der Konzernleitung Swiss Re AG, Zürich, Länderpräsident Schweiz) wurde von Dr. Karin Lenzlinger für seine Mitwirkung im Vorstand verdankt.

Unterschiedliche Perspektiven brachten ein: Romina Schwarz, Leiterin Leistungsauftrag und Nachhaltigkeit bei der Zürcher Kantonalbank, Adrian Siegrist, Chief Commercial Officer bei Climeworks, und Clemens Wögerbauer, Chief Sustainability Officer von Holcim Region Central Europe West.

Netto-Null ist eine Chance

Fazit der Diskussion waren drei Kernaussagen: Erstens könne Netto-Null ein entscheidender Treiber für Innovation, Resilienz und Marktattraktivität sein. Zweitens biete sich der Schweiz im Bereich der CO₂-Entfernungstechnologien die Chance, international eine Führungsrolle einzunehmen. Und drittens seien gezielte Investitionen in grüne Infrastrukturen ein zukunftsfähiger Standortfaktor – gerade für den Wirtschaftsraum Zürich.

Einig waren sich alle auch in dem Punkt, den ZHK-Präsidentin Dr. Karin Lenzlinger so auf den Punkt brachte: «Netto-Null ist kein Wunschtraum, sondern eine Chance für die Schweizer Wirtschaft, sich mit innovativen Technologien international zu positionieren.»

Im statutarischen Teil der Generalversammlung wurden drei verdiente Vorstandsmitglieder verabschiedet: Andrea Rytz (CEO Schulthess Klinik), Dr. Romeo Lacher (ehem. Verwaltungsratspräsident Julius Bär Gruppe AG) und Urs Baertschi (CEO P&C Re, Mitglied der Konzernleitung Swiss Re AG, Länderpräsident Schweiz). Neu in den Vorstand gewählt wurden Gustav Baldinger (CEO PwC Switzerland), Nic Dreckmann (COO und stv. CEO Julius Bär Gruppe AG und Bank Julius Bär & Co. AG) und Gianfranco Lot (Länderpräsident Schweiz Swiss Re). ▽



Prominent besuchte GV: Unter anderem mit Dino Tamagni, Regierungsrat SH, Nationalrätin Dr. Regine Sauter, ZHK-Direktor Raphaël Tschanz, Ständerätin Tiana Angelina Moser, Monika Rühl, Vorsitzende der Geschäftsleitung von economiesuisse, und Pascal Gentinetta (Mitte), Managing Director und Head Public Policy Bank Julius Bär.

Arbeiten über das Pensionsalter hinaus: Ein Modell mit Zukunft

Der Fachkräftemangel fordert Unternehmen heraus. Das Maschinenbauunternehmen Bucher Unipektin setzt gezielt auf pensionierte Mitarbeitende, die freiwillig weiter im Betrieb tätig sind. Im Interview erklärt Managing Director Daniel Schneider, wie das Modell den Wissenstransfer stärkt.

CORNELIA BIRCHLER

Die demografische Entwicklung stellt den Arbeitsmarkt vor grosse Herausforderungen: Mit dem Renteneintritt der Babyboomer-Generation verlassen in den kommenden Jahren zahlreiche Arbeitskräfte die Arbeitswelt. Die nachkommenden Generationen können die Babyboomer zahlenmässig nicht ersetzen, die Geburtenraten sind zu tief.

Wie können Unternehmen auf den zunehmenden Arbeitskräftemangel reagieren? Bucher Unipektin, ein international tätiges Maschinenbauunternehmen, das Anlagen für die Fest-Flüssig-Trennung, Filtration, Saftbehandlung und Konzentratherstellung produziert und unterhält, setzt auf ein innovatives Modell: Mitarbeitende sollen auch über das Pensionsalter hinaus im Unternehmen tätig bleiben. Dies, nicht nur weil der Bedarf da ist, aber auch aus der Überzeugung, dass das ganze Unternehmen vom Fachwissen, der Gelassenheit und der hohen Motivation der pensionierten Mitarbeiter profitiert, wie Managing Director Daniel Schneider im Interview erläutert.

Herr Schneider, Sie beschäftigen Mitarbeitende auch nach dem Pensionsalter. Wie gestalten Sie diese Weiterarbeit?

Bei Bucher Unipektin sehen wir die Weiterbeschäftigung nach dem ordentlichen Pensionsalter als wertvolle Chance. Wichtig ist dabei, dass die Einsätze stets freiwillig und auf die individuellen Wünsche und Möglichkeiten der Mitarbeitenden abgestimmt sind. Dafür führen wir rund ein halbes Jahr vor dem offiziellen Austrittstermin Gespräche, um gemeinsam zu klären, ob und in welcher Form eine Weiterarbeit gewünscht ist. Die Einsätze gestalten wir flexibel: auf Stundenlohnbasis, in Teilzeit oder mit einer bewussten Aufschiebung der Pensionierung.

Wir schätzen nicht nur das Engagement dieser Kolleginnen und Kollegen, sondern vor allem ihr Wissen. Deshalb setzen wir bewusst auf Modelle, bei denen erfahrene Mitarbeitende jüngere

als Coach oder Mentor begleiten. Der Austausch über Generationen hinweg bringt beiden Seiten viel – und stärkt am Ende auch die Zufriedenheit unserer Kunden.

Was ist Ihre Motivation, pensionierte Mitarbeitende weiter zu beschäftigen?

Erfahrung nutzen, Kundenwünsche erfüllen und Wissen weitergeben. Gerade im technischen Service und Supportbereich gibt es viele Maschinen, die seit Jahrzehnten im Einsatz sind. Langjährige Techniker kennen diese Anlagen bis ins kleinste Detail. Dieses Know-how ermöglicht schnelle, zielgerichtete Lösungen.

Gleichzeitig wollen wir Mitarbeitenden den Übergang ins Rentenalter erleichtern. Nicht alle wollen oder können von heute auf morgen aufhören. Wer noch etwas bewegen möchte, bekommt bei uns die Gelegenheit dazu.

Gibt es konkrete Beispiele, wie jüngere Mitarbeitende von pensionierten Kollegen profitieren?

Ja, viele. Besonders hervorheben möchte ich einen Servicetechniker, der vor drei Jahren sein 50-jähriges Firmenjubiläum gefeiert hat und



«Die Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeitender ist eine Investition. Ihr Wissen und ihre Fähigkeit, Probleme schnell und nachhaltig zu lösen, rechtfertigen dies.»

Daniel Schneider, Managing Director
Bucher Unipektin

heute noch tage- oder wochenweise im Einsatz steht. Sein tiefes Verständnis für unsere Anlagen ist Gold wert – nicht nur für unsere Kunden, sondern auch für die jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die viel von ihm lernen.

Wie funktioniert die Zusammenarbeit zwischen den Generationen?

Grundsätzlich funktioniert die Zusammenarbeit zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden sehr gut. Natürlich braucht es manchmal etwas Einfühlungsvermögen auf beiden Seiten. Jüngere Mitarbeitende müssen manchmal erst verstehen, was es bedeutet, unter Zeitdruck beim Kunden zu arbeiten. Da kann es zu Reibungen kommen, wenn es heisst: «Heute machen wir den Auftrag noch fertig, auch wenn es etwas später wird.» Doch gerade in solchen Situationen zeigt sich, wie wertvoll Erfahrung ist. Viele Jüngere staunen über die Leistungsfähigkeit der pensionierten Kollegen und lernen schnell dazu.

«Grundsätzlich funktioniert die Zusammenarbeit zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden sehr gut. Natürlich braucht es manchmal etwas Einfühlungsvermögen auf beiden Seiten.»

Wie wird das Angebot zur Weiterarbeit von den Mitarbeitenden aufgenommen?

Sehr positiv. Natürlich freuen sich einige auf den neuen Lebensabschnitt und möchten sich bewusst verabschieden – das respektieren wir voll und ganz. Andere hingegen merken, dass es noch zu früh ist, ganz aufzuhören. Sie wollen sich weiter einbringen, und genau diesen Mitarbeitenden geben wir Raum dafür. Es geht um individuelle Wege, nicht um Standards.

Wie beurteilen Sie das Kosten-Nutzen-Verhältnis?

Die Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeitender ist eine Investition. Ihr Wissen und ihre Fähigkeit, Probleme schnell und nachhaltig zu lösen, rechtfertigen diese Investition. Hierbei ist der Wissenstransfer für uns zentral. Dieser funktioniert nur, wenn wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich die Menschen wohlfühlen. Dazu gehört auch, immer wieder persönlich nachzufragen, ob die Arbeit noch Freude macht und ob es passt.

Was tun Sie, wenn Wissen nicht mehr ganz auf dem neuesten Stand ist?

Das ist eine reale Herausforderung, der wir proaktiv begegnen – in allen Altersgruppen. Wir setzen konzernweit auf eine durchschnittliche

STECKBRIEF

Name:	Daniel Schneider
Rolle:	Managing Director
Unternehmen:	Bucher Unipektin
Anzahl Mitarbeiter:	650, davon 120 in der Schweiz
Tochtergesellschaften:	DE, CZ, PL, ES, NZ, CN, MX

Weiterbildungszeit von drei Tagen pro Jahr und Mitarbeitenden. So halten wir das Know-how aktuell und schaffen Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln. Unsere Nachfolgeplanung sorgt dafür, dass wir frühzeitig Kompetenz aufbauen, wo es gebraucht wird.

Welche Empfehlungen geben Sie anderen Unternehmen mit auf den Weg?

Schaffen Sie klare Strukturen und echte Wertschätzung. Pensionierte Mitarbeitende sind oft nur noch punktuell im Betrieb und ihre Integration ist umso wichtiger. Das beginnt bei einfachen Dingen wie der Einladung zu Teamsitzungen oder Firmenevents und reicht bis hin zur aktiven Einbindung durch die Teamleiter. Diese sollten ihre Teams regelmässig informieren, welche Einsätze anstehen und, wann wer verfügbar ist.

Die Pensionierten bringen sich mit viel Erfahrung und Engagement ein, im Gegenzug sollten wir ihnen Flexibilität und Freude an der Arbeit ermöglichen. Viele von ihnen schätzen den Austausch im Kollegenkreis sehr und spüren die Wertschätzung, die man ihnen entgegenbringt. Aus unternehmerischer Sicht empfehle ich zudem, je nach Tätigkeit, eine klare Altersgrenze zu definieren. Das schafft Klarheit und Orientierung für beide Seiten. zhk.ch ▼

ZHK News

DIE ZHK LANCIERT «FÜRSCHI ZÜRI»



FÜRSCHI ZÜRI

Fürschi Züri ist eine breit abgestützte Plattform für eine dynamische Entwicklung des Kantons Zürich.

Zürichs Attraktivität als Wirtschafts- und Lebensraum ist einzigartig. Eine wichtige Dimension dieser Standortqualität ist das Wohnangebot. Ein genügend grosses und passendes Angebot an Wohnraum ist eine entscheidende Grundlage für eine florierende Wirtschaft und eine Gesellschaft, die dies mitträgt.

Eine ausreichende Wohnraumversorgung für alle Bevölkerungsgruppen wird allerdings immer mehr zum kritischen Faktor. Die Auswirkungen zeigen sich für die breite Bevölkerung: Die Mieten steigen, der Wohnungsbau kann mit der hohen Nachfrage nicht mithalten, und die Anzahl freier Wohnungen verharrt auf sehr tiefem Niveau. Das Wohnungsangebot hinkt der Nachfrage hinterher.

Für einen attraktiven Wirtschafts- und Lebensraum Zürich – auch in Zukunft

Damit der Kanton Zürich auch in Zukunft attraktiv bleibt, braucht es dringend Massnahmen und Rahmenbedingungen, die ein angemessenes Angebot an preiswerten Wohnungen sicherstellen.

Um im Dialog aufzuzeigen, wie sich der Kanton Zürich dynamisch entwickeln kann, lanciert die Zürcher Handelskammer die breit abgestützte Bewegung «Fürschi Züri». Mit Gleichgesinnten stehen wir für einen starken Wirtschafts- und Lebensraum Zürich ein und wehren uns konsequent gegen Vorhaben, die dem Standort schaden.

zhk.ch ▼

**UNTERSTÜTZEN SIE
DIE PLATTFORM
JETZT:**



WOHNRAUM-KRISE DROHT SICH ZU VERSCHÄRFEN

Am Frühstücksanlass der Zürcher Handelskammer wurde deutlich: Der Stillstand auf dem Wohnungsmarkt ist real – und überwunden werden kann er nur mit mehr Dialog, Planungssicherheit und Vertrauen in Investitionen.

«Zürich braucht dringend neuen Wohnraum. Doch statt Krane und Neubauten prägen Einsparungen, Blockaden und überbordende Regulierung das Bild», sagte Raphaël Tschanz, Direktor der Zürcher Handelskammer, zur Begrüssung des Frühstücksanlasses vom 18. Juni. Unter dem Titel «Lust auf Bauen?» diskutierten Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Politik und Immobilienpraxis darüber, wie Bauen attraktiver gemacht werden kann.



Spannende Debatte über die Wohnpolitik: (von rechts nach links) Stefan Dambacher, Sonja Rueff-Frenkel, Claudio Saputelli, Raphaël Tschanz und Andreas Schürer.

In seinem pointierten Referat beschrieb Stefan Dambacher, Mitglied der Gruppenleitung und Leiter Entwicklung bei Allreal, die derzeitige Lage als zunehmend schwierig. «Wenn man nicht in die Breite kann, muss man in die Höhe gehen. Ein stärkeres Ausweichen nach oben ist unvermeidbar», stellte er klar. Doch gerade bei höherer Verdichtung steigen die Anforderungen – und damit die Angriffsfläche für Einsparungen. «Je mehr Investoren beachten müssen bei einer Baueingabe, desto mehr Angriffsfläche bieten sie. Überregulierung macht sie angreifbar für Rekurse», sagte Dambacher. Die Folge sei ein Investitionsklima, das sich zusehends jenem in Deutschland angleiche. Der Vertrauensverlust zwischen Politik, Verwaltung und Investoren sei gravierend: Es würden Feindbilder zelebriert, statt Lösungen gesucht. Stefan Dambacher zeigte sich pessimistisch: «Die Wohnraum-Krise ist da und sie wird sich massiv verschärfen in den nächsten Jahren.»

Als konkrete und pragmatische Lösungsansätze nannte Stefan Dambacher in seinem Inputreferat drei Vorschläge:

1. Sozialverträgliche Lösungen bei Neubauprojekten (Etappierungen, Suche nach Ersatzwohnungen, lange Fristen für Auszug, Mieterbüro etc.);
2. Festschreiben in der Bau- und Zonenordnung BZO einer Pflicht zur Umsetzung eines 30%-Anteils für preisgünstige Wohnungen bei erheblich nachverdichteten Grundstücken mit langer Haltedauer;
3. Eine Erhöhung des Arealbonus von 10% auf 30% bei Reduktion der Mindestgrösse eines Areals auf 3'000 m².

Zum ersten Punkt präziserte der Allreal-Vertreter: «Von der Investorensseite haben wir eine Bringschuld, solche Prozesse sozialverträglich umzusetzen.»

Gefährliche Initiativen aus der linken Küche

Im anschliessenden Podiumsgespräch wurde klar, dass die Ursachen des Stillstands vielfältig sind. «Es ist ein politisch motiviertes Schlachtfeld. Man spricht mehr über das Politische als über das eigentliche Problem», kritisierte FDP-Kantonsrätin und Friedensrichterin Sonja Rueff-Frenkel. Drei linke Wohn-Initiativen würden nun diese Problematik verschärfen: Die Vorkaufsrechts-, die Wohnschutz- und die Wohnbaugesellschafts-Initiative.

Die linke Idee, der Staat solle den Wohnungsbau vollständig steuern, ist für Sonja Rueff-Frenkel problematisch. «Die Wohnschutzinitiative, die einen Mietzinsdeckel verlangt, bedeutet, dass sich Investoren alles bewilligen lassen müssten.» Es gehe der Linken offensichtlich nicht darum, dass mehr gebaut werde, sondern darum, alles planwirtschaftlich zu organisieren.»

Claudio Saputelli, CIO Global Real Estate bei der UBS Switzerland AG, plädierte für mehr Realismus. Heute würden viele Investoren das Regulierungsrisiko in den Städten meiden und lieber in die Agglomeration ausweichen. Die drei bevorstehenden kantonalen Wohninitiativen würden diese Entwicklung noch verschärfen. «Bei allen Initiativen geht es um ein Aufblähen des Staatsapparats.»

Einigkeit bestand darin, dass die Nachfrage nach Wohnraum langfristig kaum zu bremsen sei. «Wir haben uns bei den Bevölkerungsprognosen verschätzt – und nichts ist passiert, um die Infrastruktur nachzuziehen», sagte Stefan Dambacher. Claudio Saputelli bekräftigte: «Wir haben

ein Nachfrageproblem. Die Nachfrage ist sehr hoch. Man hat bei der Einführung der Personenfreizügigkeit vollständig unterschätzt, wie gross die Zuwanderung sein wird.» Sonja Rueff-Frenkel ergänzte: «Tatsache ist: Wir brauchen Zuwanderung. Wir haben einen Fachkräftemangel. Aber die Infrastruktur kommt nicht nach.»

Claudio Saputelli nannte als Perspektive, dass Investoren ausweichen: «Man meidet heute einfach die Städte. Man geht lieber in die Agglomeration, wo das Regulierungsrisiko geringer ist.» In die gleiche Kerbe schlug in der Diskussion Balz Halter, Verwaltungsratspräsident der Halter AG. Und er verwies auf das Manifest von Urbanistica, das in zwölf Schwerpunkten Impulse für einen strategischen Raumplanungsansatz und einen vertiefenden Diskurs setzt.

Fürschi Züri – für eine konstruktive Entwicklung

In der Schlussrunde brachte es Raphaël Tschanz auf den Punkt: «Der heutige Austausch hat deutlich gemacht: Zürich leidet nicht an mangelnden Ideen, sondern an überbordender Regulierung und politischen Blockaden. Wenn wir das Bauen wieder in Gang bringen wollen, braucht es mehr Realitätssinn, Planungssicherheit und Vertrauen in private Investitionen.»

Mit der Plattform «Fürschi Züri» engagiert sich die Zürcher Handelskammer genau dafür. Die Bewegung zeigt auf, wie sich der Kanton Zürich dynamisch und nachhaltig weiterentwickeln kann – mit mehr preiswertem Wohnraum, effizienteren Verfahren und einer Standortpolitik, die Zukunft ermöglicht. «Ein funktionierender Wohnungsmarkt ist zentral für die Standortattraktivität des Kantons Zürich. Wer Wohnen blockiert, gefährdet nicht nur die Lebensqualität – sondern auch die wirtschaftliche Dynamik unserer Region», betonte Raphaël Tschanz. [zhk.ch](https://www.zhk.ch) 

**ALLE INTERESSIERTEN SIND
EINGELADEN, SICH DER BEWEGUNG
ANZUSCHLIESSEN:**

fuerschi-zueri.ch/mitmachen

«ZÜRICH DARF NICHT TRÄGE UND SATT WERDEN»

Thomas Züger, CEO der OBT AG, warnt vor zunehmender Regulierung, fordert ein mutigeres unternehmerisches Denken und eine strategische Vision für die Zukunft. Besonders wichtig sei es, die Standortattraktivität langfristig zu sichern – durch eine bessere Steuerpolitik, flexiblere Rahmenbedingungen für Unternehmen und eine verstärkte internationale Zusammenarbeit.



Wo sehen Sie die grössten Stärken Zürichs im internationalen Vergleich und wo sehen Sie Handlungsbedarf?

Zürich ist einer der führenden Wirtschaftsstandorte in Europa. Im Innovationsranking ist Zürich weit vorne, die Innovationskraft ist hoch. Diese Bildungs- und Forschungsinstitutionen ziehen Talente aus der ganzen Welt an. Ein weiterer Vorteil ist die Internationalität. Zürich ist hervorragend vernetzt, sowohl sprachlich als auch wirtschaftlich. Der Flughafen Zürich verbindet die Stadt mit den wichtigsten Wirtschaftszentren weltweit. Die Ausgangslage ist hervorragend. Verglichen mit der internationalen Konkurrenz bereitet mich indes Sorgen, dass wir punkto Wachstumsrate gegenüber China, Amerika und anderen Ländern ins Hintertreffen geraten. Wir sind herausgefordert. Eine Spitzenposition zu halten ist schwieriger, als von hinten anzugreifen. Es gilt daher, wachsam zu sein und zu verhindern, dass wir satt werden. Eine gewisse Revitalisierung täte gut. Herausforderungen sind zudem die hohe Steuerbelastung, die zunehmende Regulierungen und der Fachkräftemangel respektive Arbeitskräftemangel generell mit Blick auf die demografischen Entwicklungen.

Ein wichtiger Faktor für einen attraktiven Standort ist der Wohnraum. Was braucht es, damit genügend bezahlbare Wohnungen entstehen?

Wir brauchen eine pragmatische Wohnbaupolitik. Der Wohnraum ist knapp, aber das Problem ist nicht nur der Platzmangel, sondern vor allem die politischen und administrativen Hürden. Die Verfahren sind zu kompliziert, und es gibt zu viele Einsprachemöglichkeiten. Unsere Perfektion ist einer-

seits eine Stärke. In vielen Bereichen behindern wir uns aber damit. Das müssen wir stoppen. Sonst werden wir von falscher Perfektion ausgebremst – in den Bereichen Wohnen und Raumplanung, aber auch in vielen anderen Bereichen. Zudem: Je besser das ÖV-Angebot und die Verkehrspolitik sind, desto weniger Zentrumsdruck haben wir. Zürich muss die Ambition haben, in jedem Thema in den Top 3 zu sein. Dazu ein Beispiel: Für Zürich muss doch die Ambition sein, ein richtiges Fussballstadion zu haben. Es kann nicht sein, dass wir als einzige Stadt in Europa kein Fussballstadion haben. Das Warten geht weiter. Mir fehlt aber auch hier der Wille, das Ziel über einen Plan B oder C zu erreichen.

Der Fachkräftemangel dürfte sich mit dem Ausscheiden der Babyboomer aus dem Arbeitsmarkt verschärfen. Welche Lösungen sind notwendig?

Grundsätzlich stehen wir im Vergleich zu den Nachbarländern gut da. Wir haben eine gute Position. Aber das Thema ist eine grosse Herausforderung. Der Kanton Zürich sollte das Inländerpotenzial besser nutzen. Attraktive Rahmenbedingungen für Eltern, insbesondere bei der Kinderbetreuung, könnten dazu beitragen, dass mehr Frauen mit höheren Pensen oder Vollzeit arbeiten. Zudem müssen arbeitsrechtliche Vorgaben flexibler gestaltet werden, um zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten zu erleichtern.

Wie wichtig sind stabile Beziehungen zur EU für Ihre Geschäftstätigkeit sowie für den Standort Zürich?

Was niemanden etwas bringt, ist das ständige Bashing der EU. Es braucht eine stabile Beziehung und Rechtsicherheit. Idealerweise können die bilateralen Verträge auf geeignete Weise weiterentwickelt werden. Die EU ist unser grösster Handelspartner, und viele Zürcher Unternehmen sind auf den Zugang zum Binnenmarkt angewiesen. Die Unsicherheiten im Verhältnis Schweiz-EU sind schädlich für Investitionen. Auch die EU muss sich aber bewegen: Es trifft zu, dass sie die Bürokratie stark aufgebläht hat. Das muss reduziert werden.

Was muss geschehen, damit Zürich auch in 20 Jahren noch ein führender Wirtschaftsstandort ist?

Zürich braucht eine klare wirtschaftliche Vision. Es reicht nicht, einfach nur den Status quo zu verwalten. Die Grenzen werden aktuell neu geschrieben, Stichwort KI. Wir müssen aus dem Alltagstrott herauskommen, dazu hilft die Regulierungsschraube zu lockern. Es braucht unternehmerisches Denken und den Willen, zuoberst auf dem Podest zu sein. Dialog und eine enge Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ist essenziell. Zürich darf nicht träge und satt werden – sonst laufen wir Gefahr, den Anschluss zu verlieren. zhk.ch ▾

GEGEN DEN FACHKRÄFTE- MANGEL MIT GOOGLE CAREER CERTIFICATES

Der Fachkräftemangel fordert viele Mitglieder der Zürcher Handelskammer (ZHK) heraus, insbesondere im ICT-Bereich. Mit Weiterbildungen können Unternehmen selbständig Massnahmen ergreifen. Die ZHK unterstützt dabei ihre Mitglieder mit Google Career Certificates.

Der demographische Wandel beeinflusst den Arbeitsmarkt stark. Mit der Babyboomer-Generation erreicht ein grosser Teil der erwerbstätigen Bevölkerung das Rentenalter. Die nachkommen Generationen können die Abgänge nicht vollständig kompensieren, dafür sind die Geburtenraten zu tief.

Die Folge ist ein Fachkräftemangel. Besonders herausfordernd ist die Situation für die ICT-Branche. Der Verband ICT-Berufsbildung Schweiz erwartet, dass 2030 rund 40'000 Informatikerinnen und Informatiker fehlen werden.

Potenzial nutzbar machen

Massgeschneiderte Weiterbildungen können Hand zu einer effektiven Lösung bieten. Sie ermöglichen Mitarbeitenden, neue Kompetenzen zu erwerben und betriebsinterne Wissenslücken zu schliessen. Gleichzeitig vergrössern sie den Kreis potenzieller Bewerber. Denn wer seine Mitarbeitenden weiterbilden kann, der kann eine offene Stelle auch mit Quer- oder Wiedereinsteigern besetzen.

Flexibel Lernen mit Google Career Certificates

Doch wie setzt man Weiterbildungen berufsbegleitend um? Zeit ist eine knappe Ressource und jeder lernt anders. Flexibilität ist das Schlüsselwort. Hier setzt Google mit einem breiten Angebot an IT-nahen Weiterbildungen an. Die Onlinekurse werden in den Bereichen IT-Support, Projektmanagement, Datenanalyse, UX-Design, Digitales Marketing, KI-Grundlagen und Cybersecurity angeboten. Das Lerntempo ist individuell. Vorkenntnisse sind keine notwendig. Nach einem erfolgreichen Kursabschluss erhalten die Teilnehmende ein Kurszertifikat – das Google Career Certificate.

Der ZHK ist es ein Anliegen, ihre Mitglieder im Umgang mit dem Fachkräftemangel zu unterstützen und lebenslanges Lernen zu fördern. Daher ist sie eine Partnerschaft mit Google Schweiz eingegangen. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit erhält die ZHK ein exklusives Kontingent

an Lizenzen für die Google Career Certificates, die sie ihren Mitgliedern kostenlos zur Verfügung stellt. zhk.ch ▾

Sind Sie Mitglied der ZHK und interessiert an einem Google Career Certificate? Hier geht es zur Anmeldung:



BERICHT AUS DEM ZÜRCHER KANTONS RAT

Ein Vorstoss der FDP bringt Bewegung in die Diskussion um den kantonalen Finanzausgleich: Der bestehende Ausgleichsmechanismus zwischen Kanton und Gemeinden soll auf seine Wirksamkeit und Angemessenheit hin überprüft werden.



Um was geht es?

Die FDP-Kantonsräte Mario Senn, Barbara Franzen und Beat Habegger verlangen mit einem Postulat eine grundlegende Überprüfung des interkantonalen Finanzausgleichs. Seit Einführung des Soziallastenausgleichs und neuer Beiträge für Gemeindestrassen ist der jährliche Finanztransfer vom Kanton an die Gemeinden um rund 300 Millionen Franken gestiegen. Vor diesem Hintergrund stellen die Postulanten die Frage, ob die heutige Ausgestaltung noch sachgerecht ist, insbesondere mit Blick auf den Zentrumslastenausgleich für die Städte Zürich und Winterthur.

Wie geht es weiter?

Das Postulat wurde vom Regierungsrat zur Entgegennahme empfohlen, aber im Kantonsrat noch nicht behandelt. Im Falle einer Überweisung des

Postulats muss der Regierungsrat die Wirkungsweise des aktuellen Ausgleichssystems analysieren und gegebenenfalls dem Parlament Reformvorschläge unterbreiten.

Was ist die Meinung der ZHK?

Der Finanzausgleich ist zentral für ein leistungsfähiges Gemeinwesen im ganzen Kanton. Gleichzeitig darf die Belastbarkeit des Kantons nicht überstrapaziert werden. Damit der Finanzausgleich seine Funktion erfüllen kann, muss er aber regelmässig auf seine Wirkung und Zielgenauigkeit hin überprüft werden. Eine sachliche Analyse schafft die Grundlage für zukunftsfähige Weiterentwicklung. zhk.ch 

WOHNRAUM AUS SICHT DER WIRTSCHAFT – ERGEBNISSE EINER MITGLIEDERBEFRAGUNG

Eine Mitgliederumfrage der Zürcher Handelskammer in Zusammenarbeit mit economiesuisse zeigt: Wohnraum ist ein wichtiger Standortfaktor. Anstatt mehr Staat fordern Unternehmen schnellere Bewilligungsverfahren und weniger Bauvorschriften.

Die Umfrage zeigt: Besonders für KMU stellt der Wohnungsmarkt eine Herausforderung dar. Der Grund liegt auf der Hand: Mitarbeitende müssen nicht nur gewonnen werden, sie müssen auch passenden Wohnraum finden.

Bezahlbarer Wohnraum – ein wirtschaftlicher Engpass

Fast zwei Drittel der Unternehmen beurteilen die mangelnde Verfügbarkeit von preiswerten Wohnungen als Problem aus Arbeitgebersicht. Der Wohnungsmangel ist damit nicht nur ein Thema für die Immobilienbranche, sondern gesamtwirtschaftlich relevant, besonders für die Fachkräftegewinnung.

Markt statt Staat – klare Präferenzen der Unternehmen

Staatliche Eingriffe wie der Ausbau des Mieterschutzes oder die Förderung von genossenschaftlichem Wohnbau stossen bei den Unternehmen auf Ablehnung. Rund 60 Prozent lehnen eine stärkere staatliche Förderung von gemeinnützigem Wohnbau ab, und fast drei Viertel sprechen sich gegen einen Ausbau des Mieterschutzes aus. Auch die Möglichkeit, dass Kanton oder Gemeinden Liegenschaften erwerben und selbst vermieten, wird von einer Mehrheit abgelehnt.

Stattdessen fordern die Unternehmen liberale, marktorientierte Lösungen. Besonders deutlich ist der Wunsch nach beschleunigten Verfahren und weniger Regulierung: 64 Prozent der Befragten befürworten schnellere Baubewilligungsverfahren, 60 Prozent den Abbau von Bauvorschriften. Der Handlungsbedarf ist klar, aber aus Sicht der Unternehmen soll die Lösung nicht im Ausbau des Staats, sondern in effizienteren Rahmenbedingungen liegen.

Vielen Dank!

Die Zürcher Handelskammer dankt allen teilnehmenden Unternehmen herzlich für ihre Zeit und Mitwirkung. Auch wenn die Umfrage nicht repräsentativ ist, zeigt sie doch, wo den Unternehmen der Schuh drückt. Die Ergebnisse unterstützen die Zürcher Handelskammer im Einsatz für eine starke Wirtschaft und liberale Rahmenbedingungen. zhk.ch 

Neue ZHK-Mitglieder

TalentfinderForYou GmbH

Fachkräftemangel ist schon seit vielen Jahren in aller Munde. Dass kleine und mittelständige Firmen weder zeitliche Ressourcen noch die Expertise mitbringen, nach ihnen zu suchen, auch. Auf das hat sich Désirée Suter, Inhaberin und Geschäftsführerin der TalentfinderForYou GMBH, spezialisiert. Mit ihrer 15-jährigen Recruiting-Expertise und ihrem Sales-Know-How aus über 25 Jahren im B2C & B2B, hat sie ihre Nische gefunden: Personalvermittlung von Sales Talents und Fachkräften für kleine und mittelständige Firmen aus diversen Branchen. Besonders der (Bau-) Technische Bereich profitiert von ihrem Netzwerk. In ihren Services integriert sie moderne Recruiting-Methoden wie Vakanzenvideos und Active Sourcing etc., um eine nachhaltige Personalvermittlung zu gewährleisten. Ihr Sitz ist in Rüschlikon und Thalwil, rekrutiert wird jedoch für die gesamte Deutschschweiz.

www.talentfinderforyou.ch

MemO3 GmbH

Die MemO3 mit Sitz in Bülach steht für Innovation in Membrantechnologie, Management Consulting und Industrial Internet of Things. Wir entwickeln zukunftsweisende Lösungen für nachhaltige Prozesse – von der Entalkoholisierung bis zur digitalen Vernetzung. Mit Know-how, Forschungspartnerschaften und technischer Exzellenz schaffen wir messbaren Mehrwert für Industrie und Umwelt.

www.memo3.ch

10-P Consult AG

Als Boutique-Beratung unterstützen wir KMU bei Projekten in den Bereichen Strategie, Führung und Operational Excellence. Mit unserem Ansatz des Institutional Learning bieten wir Hilfe zur Selbsthilfe und befähigen Organisationen zur Realisierung langfristiger Spitzenleistung. Ein niederschwelliges Angebot ist der Corporate Health Check.

www.10-p-consult.ch

Aktuelle Events

23. SEPTEMBER
2025

Seminar:
Ermächtiger Ausführer

21. OKTOBER
2025

Partner-Event mit CCI France Suisse
Französisch-Schweizerischer Dialog #2

30. OKTOBER
2025

Partner-Event mit PKZ:
Die Bahnhofstrasse im Wandel

17. NOVEMBER
2025

Partner-Event:
Fragen zur Pension

Weitere Informationen sowie die Anmeldung für diese und andere ZHK- und Partner-Events finden Sie unter:
www.zhk.ch/events ▼

Abonnieren
Sie auch unsere
elektronischen
Newsletter unter:

[www.zhk.ch/
newsletter](http://www.zhk.ch/newsletter)

Impressum

Die Zürcher Handelskammer vertritt als branchenübergreifender Wirtschaftsverband die Interessen ihrer über 1200 Mitglieder in den Kantonen Zürich, Zug und Schaffhausen. Sie setzt sich seit 150 Jahren für liberale und wettbewerbliche Rahmenbedingungen für Unternehmen ein und bietet zahlreiche Dienstleistungen für die exportierende Wirtschaft an.

Die ZHK behält sich vor, eingesandte Texte zu kürzen oder zu modifizieren.

Quellen

ZHK, rivedia.com

Zürcher Handelskammer

Löwenstrasse 11, Postfach,
8021 Zürich, zhk.ch

Direktion

+41 (0)44 217 40 50
direktion@zhk.ch

Beglaubigungen / Carnet ATA

+41 (0)44 217 40 40
beglaubigung@zhk.ch

