

Generationen

Beilage zum Zürcher Wirtschaftsmagazin 3/2015



Handwerk mit Herzblut

Zwei Generationen Bründler,
die in Winterthur das
Handwerk des Kunstgiessens
am Leben erhalten.

Inhalt



04

Ohne Herzblut keine Überlebenschance

Die Passion für das Handwerk des Kunstgiessens haben Richard und Andreas jun. Bründler von ihrem Vater Andreas Bründler sen. geerbt. Sie führen den mittlerweile einzigen Giessereibetrieb Winterthurs weiter. Ihr schönster Lohn sind die leuchtenden Augen der Künstler, wenn sie ihre gegossenen Werke sehen.



09

Die Kunst aus der Zukunft zu lernen

Digital Natives haben andere Bedürfnisse als ihre Vorfahren. Ihre Anforderungen an Arbeitszeitmodelle, Büroeinrichtungen und technische Hilfsmittel, aber auch ihre Kommunikationsgewohnheiten stellen die HR-Abteilungen vor neue Herausforderungen.



12

Drei Frauen, drei Generationen, ein Gespräch

Nichts prägte den gesellschaftlichen Wandel in den letzten 100 Jahren mehr als die neuen Rollenbilder der Geschlechter. Monique R. Siegel, Anne Rüffer und Tina Schmid diskutieren stellvertretend für ihre Generation, wie sie den Wandel erleben und warum sie gerne Frau sind.



Liebe Leserinnen, liebe Leser

Seit 145 Jahren ist die Zürcher Kantonalbank im Auftrag der Zürcher Bevölkerung tätig und baut an einem lebenswerten und prosperierenden Wirtschaftsraum mit. Jede der fünf Generationen, die unsere Bank begleitete, hat auf dem Fundament ihrer Vorfahren eine neue Sicht auf die Welt entwickelt und sie nach ihren Bedürfnissen gestaltet. Das Zürich von heute ist ein ganz anderes als das Zürich unserer Gründer von 1870. Industrien wurden errichtet, bedeutende Kulturstätten sind entstanden, Hochschulen von Weltruhm wurden gegründet. Und auch das soziale Leben hat sich stark gewandelt: Die Rollen von Frau und Mann sind neu definiert, und wir sind gerade dabei, unser Leben komplett zu digitalisieren.

Abseits vom Wandel sind unsere Grundwerte aber die gleichen geblieben. Wir wollen Sicherheit für uns und die kommenden Generationen. Wir wollen vertrauen können in unsere Partner und gemeinsam an der Zukunft bauen. Dafür stehen wir ein, im Bewusstsein, dass diese Werte nicht über Nacht entstehen, sondern über Jahre und Jahrzehnte gepflegt werden müssen.

Deshalb begleiten wir unsere Kunden als Partner – über Generationen hinweg.

Christoph Weber
Leiter Private Banking, Zürcher Kantonalbank



Ohne Herzblut keine Überlebenschance

Es gibt Dinge, die man lernen muss, und es gibt Dinge, die einem in die Wiege gelegt werden. Die Gebrüder Andreas jun. und Richard Bründler haben die Passion und das Handwerk der Kunstgiesserei von ihrem Vater mit auf den Weg bekommen. Mit viel Herzblut führen sie die letzte Traditionsgiesserei in Winterthur in zweiter Generation erfolgreich weiter. *Text: Mario Schuler; Fotos: Meinrad Schade*

Abgesehen von einer in Bronze gegossenen Sonnenblume im Garten deutet von aussen nichts darauf hin, dass in der unauffälligen kleinen Garage eindrucksvolle Kunstwerke angefertigt werden. Beim Eintritt in die spartanisch eingerichtete Garage hat man eher den Eindruck, dass es sich um einen gewöhnlichen Handwerkerkammer im Erdgeschoss eines Einfamilienhauses handelt. Der Arbeitsplatz bei den Gebrüdern Bründler besteht lediglich aus einem Haupt- und einem kleinen Giessraum. Grosse Maschinen sucht man vergebens, denn praktisch alles wird hier noch von Hand gefertigt.

Erst bei genauerem Hinsehen fallen einem kleinere und grössere Bronzefiguren auf, die den Raum zieren. Diese stehen denn auch für die Arbeit, die hier täglich mit Leidenschaft ausgeführt wird. Sie sind das Produkt der letzten Traditionsgiesserei in Winterthur, der Kunstgiesserei Bründler GmbH. Geführt wird sie in zweiter Generation von Andreas jun. und Richard Bründler. «Sie stehen hier in der grössten Giesserei Winterthurs», sagt Richard mit einem Lächeln. Winterthur war einst bekannt für seine Grosse Giessereien, doch die Öfen von Sulzer und Rieter sind seit einigen Jahren kaltgestellt.

Vom Hobby zur Berufung

Andreas Bründler sen. hatte den kleinen Betrieb in den 1970er Jahren aufgebaut. Das Giessen von bron-



Richard und Andreas Bründler jun. zusammen mit ihrem Vater Andreas Bründler sen..

zenen Kunstwerken war anfangs nur ein Hobby, denn hauptberuflich war er in der Präzisionsgiesserei von Sulzer tätig. In seiner Freizeit hatte er für den bekannten Schweizer Künstler Hans Jakob Meyer gegossen, konnte jedoch aus zeitlichen Gründen keine Aufträge von anderen Interessenten annehmen. Als jedoch seine Abteilung geschlossen wurde, wollte Bründler sen. nicht in die Grosse Giesserei wechseln und erhielt von Sulzer 1982 ein Jahr unbezahlten Urlaub. In dieser Zeit wollte er herauskriegen, ob er von der Kunstgiesserei >



Oben: Andreas Bründler sen. hilft beim Giessen immer noch gern mit.

Links: Richard Bründler dreht und wendet den Bronzebarren, bis das flüssige Metall in den Tigel läuft.

leben konnte. Trotz anfänglichen Bedenken hat dies geklappt. Bründler sen. konnte sich mit seinen Kunstgüssen in der Branche schnell einen Namen machen. Die Aufträge reichten bald aus, um seine Familie zu ernähren.

In die Wiege gelegt

Bereits als Kinder mussten die Brüder Andreas jun. und Richard ihrem Vater beim Einformen, Retouchieren und Giessen helfen. «Früher war es wirklich ein Mühsen. Als Kinder und Jugendliche wollten wir in unserer Freizeit natürlich lieber andere Sachen machen», erzählt der Jüngere, Richard. Die Faszination für das Kunstgessen kam bei ihm erst viel später. Zuerst absolvierte er eine landwirtschaftliche Lehre und arbeitete in unterschiedlichen Berufen. «Heute ist es mein absoluter Traumberuf», sagt er. «Ich könnte mir nichts anderes mehr vorstellen.» Sein Bruder Andreas hingegen hat das Giesserhandwerk von Grund auf erlernt und liess sich zum Meister weiterbilden. Noch heute gibt er als Prüfungsexperte beim Giessereiverband seine Erfahrungen weiter.

Mit dem Erfolg kam für den Vater schliesslich auch der Punkt, wo er Hilfe brauchte. So stieg Richard 1996 in den Betrieb ein, sein älterer Bruder folgte ihm fünf Jahre später als Andreas sen. sich mit der Pensionierung auseinandersetzte. 2002 wurde schliesslich die

Kunstgiesserei Bründler GmbH gegründet, und das Unternehmen ging offiziell an die zweite Generation Bründler über. Richard ist sich sicher: «Für unseren Vater war es nicht schwierig, loszulassen und den Betrieb uns beiden zu übergeben. Im Gegenteil. Er war stolz darauf, dass der Familienbetrieb weiterbesteht und wir sein Werk fortführen.»

Kunstgiesserei Bründler GmbH

Andreas jun. und Richard Bründler arbeiten in zweiter Generation in der Kunstgiesserei Bründler GmbH in Winterthur. Der Familienbetrieb ist auf das Giessen und Patinieren (Oberflächenbearbeitung) von hauptsächlich bronzenen Kunstwerken spezialisiert. Die vielfältigen und qualitativ hochstehenden Bronzefiguren werden im traditionsreichen Kleinbetrieb mittels Wachsausschmelzverfahren gegossen und für Künstler auf Auftrag in aufwendiger Handarbeit produziert. Die Gebrüder zählen verschiedene Schweizer Künstler zu ihrer Kundschaft, wobei sie schon berühmte Figuren von Alberto Giacometti restaurieren oder einen Fussabdruck von Roger Federer giessen durften.

Kunstgiesserei Bründler GmbH
Pütenstrasse 2
8404 Winterthur
www.brueandler-kg.ch



Oben: Der gestampfte Sand, in den die Gussformen eingebettet werden, bewahrt sie beim Giessen vor dem Zerspringen.

Rechts: An einem Seilzug wird der Tiegel über die Form gefahren, die das flüssige Metall aufnimmt.



Der Vater hat sich nach der Übergabe nie eingemischt, blieb dem Unternehmen jedoch trotzdem erhalten. «Anfangs hat er noch viele Kundenbesuche gemacht und uns, wo immer nötig, tatkräftig unterstützt. Wir nannten ihn deshalb liebevoll «Gango»», sagt Andreas jun. lachend. Und auch heute noch ist Bründler sen., wenn Hilfe gebraucht wird, trotz seinen gut 80 Jahren mit Leidenschaft mit Rat und Tat zur Stelle.

Gegossen wir nur selten

Obwohl das Unternehmen eine Giesserei ist, wird bei den Gebrüdern Bründler tatsächlich nur alle fünf Wochen gegossen, denn das Giessen ist nur ein kleiner Teil der Arbeit. Obwohl es, vereinfacht gesagt, nur darum geht, ein Modell, das der Künstler anliefert, in Bronze zu giessen, geht dem Endprodukt ein langer Prozess voraus, der unter dem Begriff Wachsauerschmelzverfahren bekannt ist. Die Gebrüder Bründler beherrschen diese Technik bis hin zur Perfektion. «Das ist eines unserer Erfolgsgeheimnisse», ist Andreas jun. überzeugt. Und auf die Frage, ob Künstler ihre Bronzefiguren im Ausland nicht billiger herstellen lassen könnten, meint er: «Das ist schon möglich. Aber es ist wie bei vielen anderen Schweizer Produkten auch: Qualität hat ihren Preis. Wenn jemand die gleiche Qualität mit diesem Verfahren will, dann kostet dies im Ausland gleich viel.»

Beim Wachsauerschmelzverfahren wird vom Modell des Künstlers ein Silikonabdruck hergestellt. Dieses Silikonnegativ wird mit flüssigem Wachs ausgepinselt und ausgegossen, bis eine Wanddicke von rund 5 Millimetern entsteht. Die dünne Wachsfigur, das Positiv des Modells, wird mit Schamotte ummantelt, im Ofen getrocknet und gebrannt. Das Wachs schmilzt schliesslich durch die grosse Hitze heraus. So entsteht das Negativ des Modells, das als Gussform dient. Der grosse Vorteil dieses Vorgehens ist, dass die Figur durch den Hohl-guss nicht nur leichter, sondern ihre Oberflächenstruktur auch um einiges schöner ist.

Wegen des enormen Drucks wird die Gussform in eine Giessgrube mit Sand eingegraben, und anschliessend wird die Bronze – eine Legierung aus Kupfer und Zinn – in einem Graphittiegel auf 1'100 bis 1'200 Grad Celsius erhitzt und in die Form gegossen. Sobald die Figur abgekühlt ist, wird die Form um den Rohling abgeschlagen. Nach der Säuberung kann das Kunstwerk erstmals betrachtet werden. Nun wird die Oberfläche auf verschiedenste Arten bearbeitet. Durch das Patinieren wird der Figur nicht nur die Farbe, sondern auch ihre Eigenheit zurückgegeben. Bei diesem letzten Schliff lässt sich Richard jedoch nicht über die Schultern schauen, denn dahinter stecken viele Geheimnisse, welche die Qualität ihrer Arbeit ausmachen. ▶

Richard erklärt: «In der Kunstgiesserei ist jede Figur anders, was Mal für Mal eine neue Herausforderung darstellt. Das ist für mich der grosse Reiz an der Arbeit.»

Das Schöne an ihrer Arbeit sei auch, dass es ihnen nicht nur ums Geld gehe. Natürlich sei dies auch hilfreich für langfristige Projekte, aber die Bründer arbeiten mit viel Herzblut, das spürt und sieht man in ihren vielseitigen Produkten. »Wenn man etwas mit Liebe macht, dann gelingt das Endprodukt auch viel besser. Das spüren viele unserer Kunden«, ist Richard überzeugt. «Für uns ist es auch klar, dass wir keine eigenen Werke modellieren. Das können die Künstler besser. Wir sehen uns eher als Handwerker oder gute Kopierer und nicht als Künstler.»

Rückblickend hatten die Brüder schon Bedenken, über die Runden zu kommen, denn bei Sulzer hatte Andreas jun. mehr verdient: «Die Arbeit ist hier aber viel mehr wert, denn ich kann so wunderschöne Projekte mit Bildhauern und Künstlern umsetzen. Diese Erfahrungen

sind unbezahlbar. Die leuchtenden Augen der Künstler sind unser Lohn, das macht es lebenswert.» Deshalb ist es auch wenig erstaunlich, dass die beiden nie mehr als drei Wochen Ferien im Jahr machen. «Die Arbeit gibt uns so viel Befriedigung, da brauchen wir nicht mehr», sagt Richard mit Überzeugung.

Die dritte Generation? Vielleicht...

Es vergeht kaum eine Woche ohne einen Besuch von Vater Bründler. «Meine Frau sagt immer, ich würde auch mit 65 Jahren nicht mit dem Giessen aufhören. Solange ich gesund bleibe und giessen darf, genieße ich es», meint Richard. Zusammen haben die Brüder sieben Kinder. Natürlich fänden sie es schön, wenn sie die letzte verbleibende Kunstgiesserei Winterthurs in Zukunft einmal der dritten Generation weitergeben könnten. Aber forcieren wollen sie gar nichts, denn auch sie wurden schliesslich nicht dazu gezwungen. Die Brüder sind sich einig: «Schön wäre es aber schon, wenn es in unserem Sinne weitergeht und die dritte Generation ebenfalls die Liebe zu diesem Handwerk entdeckt.» □

Die Zürcher Kantonalbank zum Thema

Vom Lebens- zum Generationenwerk



Erschaffenes über Generationen zu erhalten, zeugt von viel Herzblut und umsichtigem Umgang mit Werten.

Der Generationenwechsel ist die Krönung der Unternehmertätigkeit. Nicht nur Arbeitsplätze

und viel Herzblut sind mit dem eigenen Betrieb verbunden. Oftmals steckt auch ein Grossteil des Vermögens und somit die ökonomische Grundlage des Inhabers darin. Die Nachfolgeregelung ist für viele Unternehmer eine neue, einmalige und sehr emotionale Herausforderung – privat und geschäftlich. Für eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge sind neben

menschlichen und betriebswirtschaftlichen auch juristische und steuerliche Aspekte zu berücksichtigen. Auch die eigene Vorsorgesituation spielt im Hinblick auf den nächsten Lebensabschnitt eine wichtige Rolle. Um eine optimale Ausgangslage zu schaffen, ist es sinnvoll, das Thema möglichst frühzeitig anzugehen und entsprechende Fachpersonen beizuziehen. Zur Lösung dieser Herausforderung bietet Ihnen die Zürcher Kantonalbank das passende Beratungs- und Dienstleistungsangebot.

Mehr dazu erfahren Sie unter www.zkb.ch/unternehmensnachfolge

Reto Rüttimann
Leiter KMU Unternehmensnachfolge
reto.ruettimann@zkb.ch



Die Kunst, aus der Zukunft zu lernen

Für Digital Natives gibt es kaum eine Trennung zwischen der realen und der virtuellen Lebenswelt. Die veränderten Bedürfnisse und Anforderungen dieser Generation mit Jahrgang 1995 oder jünger zwingen ihre künftigen Arbeitgeber zu einem Umdenken und Anpassen bestehender Konzepte, Arbeitsphilosophien und HR-Prozesse.

Text: Diego Oppenheim; Fotos: Itay Sikolski, Evolution Design

Die Digital Natives haben noch nie eine Audiotassette in der Hand gehabt und mussten noch nie ein Foto entwickeln lassen, um es danach mit Freunden anzuschauen. Sich in ein Reisebüro zu bemühen, um einen Kurztrip nach Barcelona zu buchen: undenkbar. Sendungen im Fernsehen schauen sie kaum, sondern konsumieren Filme und Serien auf Youtube oder anderen Kanälen – unabhängig von Zeit und Ort.

Realität verschmilzt mit Virtualität

Mit Freunden kommunizieren sie über Facebook, Twitter und andere Kanäle, aber man trifft sich nicht mehr unbedingt in Vereinen oder in vergleichbaren Gruppen. Beinahe jeder Schritt und jede Handlung wird gepostet, geliked und kommentiert – allerdings haupt-

sächlich digital und selten persönlich. Der vertraute und selbstverständliche Umgang mit digitalen Medien führt auch zu veränderten Verhaltensweisen und Erwartungen an die Mitmenschen – sei dies im privaten, vor allem aber im beruflichen Umfeld. Gleichzeitig entwickelt diese Generation eine geringere Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Im Vordergrund stehen vielmehr interessante und herausfordernde Projekte.

Selbstbestimmung steht im Vordergrund

Die Digital Natives drängen auf den Arbeitsmarkt. Sie wollen Zeit, Ort, Pensum und Inhalt der Arbeit selber bestimmen. Dabei legen sie wenig Wert auf einen festen Arbeitsplatz, geregelte Arbeitszeiten ▷



Das Google-Office in Tel Aviv zeigt exemplarisch, wie moderne Konzerne die Arbeitswelten an den Bedürfnissen neuer Generationen ausrichten.



Voll digitalisiert, unkonventionell und inspirierend: die Arbeitsplätze für Digital Natives.

oder klassische Anstellungsprozesse. Bei der Swisscom beobachtet man die Entwicklung der jungen Generationen ganz genau. «Das müssen wir, denn das sind unsere künftigen Mitarbeitenden», sagt Andri Rüesch, Leiter «Next Generation». Die Swisscom hat sich als strategisches Ziel gesetzt, ihren Mitarbeitenden überall dort, wo es möglich ist, mobiles und flexibles Arbeiten zu ermöglichen. Das Unternehmen ist der Überzeugung, dass Zeit und Ort für die Ausübung der Arbeit nicht in allen Funktionen ausschlaggebende Faktoren sind.

Wie das im Alltag funktioniert, zeigt das Beispiel der Lehre bei Swisscom. Ein zentraler Bestandteil der Ausbildung ist, dass die Lernenden für einen wesentlichen Teil ihrer Aufgaben selbst verantwortlich sind. Swisscom-Mitarbeitende schreiben Projekte auf einer internen Jobbörse aus. Die Lernenden suchen sich diejenigen Projekte aus, die sie besonders spannend finden und müssen sich dafür bewerben. Die zeitlich befristeten Arbeitseinsätze können in der ganzen Schweiz verteilt und in unterschiedlichen Geschäftsbereichen geleistet werden: vom Detailhandel über technische Abteilungen bis hin zum Eventmanagement.

Lernende werden bei Swisscom mit einem Laptop und einem Mobiltelefon ausgerüstet. So sind sie flexibel einsatzfähig, ohne dass sich die Verantwortlichen an den verschiedenen Standorten um einen festen Arbeitsplatz kümmern müssen. Andri Rüesch zeigt den Nutzen auf: «Mit diesem Konzept werden wir dem Bedürfnis der Digital Natives gerecht. Neben dem Pflichtstoff in der Ausbildung dürfen sie diejenigen Aufgaben angehen, für die sie sich begeistern. Wir

erhalten äusserst viele positive Rückmeldungen und beobachten, dass dieses Konzept für unsere Lernenden enorm motivierend ist.»

Ausgedehnter Rekrutierungsprozess

Doch auch Swisscom beobachtet eine sinkende Loyalität. «Solange es Spass macht, ist alles super», meint Rüesch. In der Rekrutierung geht Swisscom nicht zuletzt deshalb neue Wege, auch um frühzeitige Lehrabbrüche oder andere ungeplante Abgänge aufgrund des veränderten Werteverständnisses der Digital Natives zu minimieren. Bevor ein Bewerber zu einem klassischen Bewerbungsgespräch eingeladen wird, findet ein unverbindliches Vorgespräch mit zwei jungen Mitarbeitenden von Swisscom statt. Anschliessend verfassen sie einen Bericht, der in die Gesamtbeurteilung des HR-Verantwortlichen einfliesst. «Wir gewinnen durch diese Gespräche einen zusätzlichen, sehr wertvollen Eindruck des Kandidaten. Nicht zuletzt, weil er sich dabei mit fast Gleichaltrigen unterhalten kann», erklärt Rüesch das Konzept.

Rekrutierung über Social Media

Wie Swisscom zählt auch ABB in der Schweiz zu den attraktivsten Arbeitgebern. ABB bewegt sich als internationales Unternehmen in einem umkämpften Markt. Der Fachkräftemangel macht die Situation und die Suche nach geeigneten Mitarbeitenden nicht einfacher. Das Unternehmen setzt sich deshalb seit Jahren für das duale Bildungssystem ein und fördert anhand einer Vielzahl an Massnahmen und Partnerschaften gezielt junge Talente und deren Potenzial. In der Kontaktaufnahme mit künftigen Mitarbeitenden macht sich ABB Schweiz neue Möglichkeiten zunutze. «Wir setzen zusätzlich vermehrt auf Social Media, so

beispielsweise mit der Website von ABB Career auf Facebook oder mit Aktivitäten auf Instagram. Hier bewegt sich unsere Zielgruppe, also müssen wir da präsent sein», erklärt Sarah Dovlo, Head of HR Marketing Europe & Switzerland. Ein weiteres Beispiel für den Einsatz moderner Kommunikationsmittel ist ein WhatsApp-Chat anlässlich des Solar-Impulse-Projekts: «Wir haben diesen Chat für Studierende eingerichtet und moderiert. Die private Mobilnummer dafür bekanntzugeben, war offenbar kein Hinderungsgrund. Hier sieht man das Selbstverständnis der jungen Generationen, die von Geburt an mit dieser Form der Digitalisierung lebt.»

ABB Schweiz verzeichnet generell eine geringe Fluktuation. Eine abnehmende Loyalität spüre man bei der Rekrutierung von jungen Talenten nur in Einzelfällen, etwa wenn eine Stelle trotz unterschriebenem Vertrag gar nicht erst angetreten wird, weil der Kandidat kurz vor Antritt ein anderes Angebot annimmt. «Deshalb prüfen wir unsere Kandidaten äusserst sorgfältig in Bezug auf ihr Interesse an ABB als Arbeitgeberin», sagt Sarah Dovlo.

Führungskräfte und HR-Verantwortliche sind gefordert

Der amerikanische Strategie und Futurologe Herman Kahn (1922–1983) sagte einst: «Aus der Vergangenheit kann jeder lernen. Heute kommt es darauf an, aus der Zukunft zu lernen.» Treffender kann man die derzeitigen Herausforderungen der HR-Abteilungen kaum beschreiben. Die Digital Natives werden unsere Arbeitswelt bereichern. Sie bringen neue Denk- und Handlungsweisen in Unternehmen, die schnell in deren bestehende Konzepte einfließen werden. Dennoch: Die junge Generation ist längst nicht allein. Die HR-Verantwortlichen und die Führungskräfte sind deshalb besonders gefordert, dem im beruflichen Alltag Rechnung zu tragen. Sie müssen Prozesse in der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden derart gestalten, dass Synergien genutzt werden und sich die verschiedenen Generationen optimal ergänzen. Aus diesem Grund ist es für Unternehmen essenziell, sich auf das Denken der kommenden Generation rasch und differenziert einzustellen. Gelingt dies, wirkt sich das positiv auf das Unternehmen und motivierend auf alle Mitarbeitenden aus. □

Die Zürcher Kantonalbank zum Thema

Apps und Software für die mobile Generation



Digital Natives sind viel unterwegs und haben alles, was sie brauchen, in der Hosentasche.

Für die mobile Generation bedeutet «die nahe Bank», dass sie alles, was sie von der Bank benötigen, auf ihrem Smartphone jederzeit und über-

all greifbar haben. Dank der kostenlosen **eBanking Mobile** App für iOS und Android verfügen sie über flexiblen Zugang zu ihren Konten. Sie wissen jederzeit, was aktuell an der Börse läuft, rufen rasch und einfach aktuelle Informationen über ihre Konten, Zahlungen und Depots ab und kommunizieren über den Mitteilungsdienst mit der Bank. Orangefarbene Einzahlungsscheine scannen, Börsentransaktionen oder Kontoüberträge auslösen: kein Problem. Darüber hinaus haben Sie alle Kursinformationen, Indizes, Wirt-

schaftsnews und ihre persönliche Watchlist immer dabei. Und neu: Dank Paymit, das direkt in eBanking Mobile integriert ist, schnell und unkompliziert Geld direkt von Smartphone zu Smartphone überweisen. Seit diesem Jahr haben Besitzer einer Apple Watch und von Android-Wear-Geräten zudem die Möglichkeit, sich den aktuellen Kontostand und die letzten Buchungen schnell, einfach und ohne Login anzeigen zu lassen.

Und fürs Wochenende: Inhaber eines ZKB young, ZKB student oder ZKB start Pakets erhalten mit der App **ZKB Nachtschwärmer** den Nachtzuschlag auf dem ZVV-Netz, der normalerweise 5 Franken kostet, geschenkt.

Mehr dazu erfahren Sie unter:
www.zkb.ch/ebanking

Reto Schmidli, Leiter Multichannel Management
Persönlichen eBanking-Support erhalten Sie hier:
Telefon 0844 840 140 (Servicezeiten: Montag–Sonntag: 8–22 Uhr)

Drei Frauen, drei Generationen, ein Gespräch

Frauen bewegen. Damals wie heute. Monique R. Siegel (76), Anne Rüffer (57) und Tina Schmid (30) diskutieren stellvertretend für ihre Generation die gesellschaftlichen Veränderungen im Rollenbild. Bei allen Geschlechts- und Altersunterschieden sind sich die drei Unternehmerinnen einig: Es braucht Humor. Und man soll nie aufhören, anzufangen. Auf die Eingangsfrage, «Sind Sie gerne Frau?», antworteten sie unisono Ja. Nur die Frage nach dem Warum liess sich nicht so kurz beantworten, wie das folgende Gespräch zwischen den Frauen dokumentiert. *Text: Marlies Keck; Fotos: Meinrad Schade*

Monique R. Siegel: Seit ich vor über 40 Jahren in Zürich «AKAD-Femina», das erste Weiterbildungsprogramm für Frauen auf diesem Niveau, gegründet habe, sehe ich mich als feminisiert, als Feministin. Dies unter anderem deshalb, weil ich sehr hart für die Durchführung kämpfen musste. Für mich heisst Feminismus «für Frauen, aber nicht automatisch gegen Männer». Das muss ich jeweils präzisieren. Mir ging es stets darum, dass wir Frauen unsere Chancen bekommen und nutzen.

Anne Rüffer: Das kann ich nur unterschreiben. Der Ausdruck «feminisiert» passt auch für mich ganz gut. Monique Siegels Bildungsangebote für Frauen waren damals noch etwas ganz Besonderes. Ich selbst engagiere mich heute ebenfalls für die Förderung von Frauen. Mit dem Ausländerbeirat der Stadt Zürich habe ich als dessen Co-Präsidentin zeitgemässe Integrationsmodelle umgesetzt, wovon auch viele junge Frauen profitiert haben.

Tina Schmid: Und ich repräsentiere nun also die Generation, für die Sie beide sich eingesetzt und gekämpft haben. Auch wenn ich weiss, was Sie für mich geleistet haben: Mir ist das im Alltag gar nicht so bewusst. Ich musste weder für meine Ausbildung, noch für meinen Lebensstil oder für meine Rechte kämpfen. Ich kann machen, was mir Spass macht, und mich privat wie beruflich selbst verwirklichen. Das ist heute alles selbstverständlich – bin ich deshalb undankbar?

Monique R. Siegel: Nein, denn auf diese Selbstverständlichkeit haben wir ja hingearbeitet. Es ist schön zu hören, dass Sie die Chancen nutzen können, die Ihnen das Leben bietet, und Sie auch Verantwortung übernehmen. Es gibt aber auch junge Frauen, die ihre Freiheit gar nicht zu schätzen wissen und ihre Chancen vorüberziehen lassen. Auch die Tatsache, dass es viele Frauen gibt, die beispielsweise von ihrem politischen Mitbestimmungsrecht keinen Gebrauch machen, ärgert mich unglaublich. Die haben keine Ahnung, was es dafür gebraucht hat und dass es Frauen gab, die dafür gekämpft haben – und zwar bis in den Tod! Die Wertschätzung diesen Frauen gegenüber fehlt dann vollkommen. Und Frauen sollten wissen: Nur wer die Vergangenheit kennt, kann die Zukunft mitgestalten.

Anne Rüffer: Ich stelle eher fest, dass sich die jungen Frauen engagieren, jedoch Vorbilder suchen, die mit ihrer heutigen Welt zu tun haben. Eine Monika Hauser zu Beispiel, die in den 1990er Jahren die Frauenrechtsorganisation medica mondiale mit dem Ziel gegründet hat, kriegstraumatisierten Frauen medizinische und psychologische Hilfe zu leisten. Wofür die frühere Generation gekämpft hat, steht für die junge Frau von heute einfach weniger im Fokus. Und jede Generation hat neue Probleme zu lösen.

Tina Schmid: Das ist ein gutes Beispiel. Ich denke, unsere Generation ist einfach auch zukunftsorientiert und nimmt das bisher Erreichte als gegeben ▶



Drei Generationen, drei
Sichten auf die Welt:

«Dass es Frauen gibt, die von
ihrem politischen Mitbestimmungs-
recht keinen Gebrauch machen,
ärgert mich.» Monique R. Siegel

«Junge Frauen suchen Vorbilder,
die mit ihrer heutigen Welt
zu tun haben.» Anne Rüffer

«Wir möchten selbst Neues
bewirken und stehen dabei vor
neuen, eigenen Heraus-
forderungen.» Tina Schmid



Monique R. Siegel ist 1939 in Berlin geboren, in New York erwachsen und in Zürich heimisch geworden. Nach Schulzeit und ersten Berufsjahren in Deutschland ist sie nach Amerika ausgewandert und hat dort in Germanistik promoviert. 1971 kam sie nach Zürich, wo sie sich seit 1980 als Publizistin, Wirtschaftsethikerin und Referentin etabliert hat. 2014 erschien mit «War's das schon? Wie Frauen ihre Chancen verpassen» ihr zwölftes Buch. Als Vorkämpferin engagierte sie sich ihr Leben lang für die Chancen der Frau und nutzte dabei ihre eignen.



Anne Rüffer ist 1957 in der Nähe von Aachen geboren und lebt seit 37 Jahren in Zürich. Früher als Journalistin und Dokumentarfilmerin tätig, macht sie heute Bücher über Themen, die sie für relevant und wichtig hält. Sie ist Inhaberin des Sachbuchverlags rüffer & rub; 2008 kam der Römerhof Verlag hinzu, der ausschliesslich Biografien verlegt. 2014 erschien mit «Fräulein Franzen besucht das Glück» ihr erster eigener Roman. Als Weg- und Wortbereiterin kämpft sie für Antworten auf Fragen, die uns alle beschäftigen, und verschafft ihnen Gehör.



Tina Schmid-Hengmith ist 1984 in Dürnten geboren, studierte an der Hochschule für Technik der Fachhochschule Nordwestschweiz Optometrie und arbeitet in Hombrechtikon. Sie übernahm im Jahr 2012 das Optikergeschäft ihres Vaters und brachte neue Sichtweisen ein. Sie änderte den Firmennamen, lagerte gewisse Arbeiten aus und krempelte das Geschäftsmodell nach ihren eigenen Vorstellungen um. Als Jungunternehmerin kämpft auch sie für eine selbstbestimmte Zukunft und weiss, die Möglichkeiten als Frau ihrer Generation zu nutzen.

an. Wir möchten selbst Neues bewirken und stehen dabei vor eigenen grossen Herausforderungen.

Monique R. Siegel: Ich meine damit auch nicht, dass Sie im Status quo verharren sollen. Der Blick in die Vergangenheit soll auch nicht belehrend sein. Ich finde nur, dass dies grossartige Vorbilder waren, von denen man viel lernen kann – für sich und auch für die Zukunft. Oder nehmen wir die Trümmerfrauen, die nach dem Zweiten Weltkrieg mit blossen Händen mithalfen, die Städte von Trümmern und Schutt der zerbombten Gebäude zu befreien. Darunter viele Witwen mit Kindern. Es geht mir um die Erkenntnis, dass man fast jede Hürde meistern kann, wenn man sieht, was Frauen mit diesen schwierigen Voraussetzungen geleistet haben. Heute geben Frauen oft schon beim kleinsten Widerstand auf. Wer aber um die Vergangenheit weiss, lässt sich nicht so schnell entmutigen.

Anne Rüffer: Man kann auch die Frauen in Afrika als Vorbild nehmen. Diese Frauen bauen aus dem Nichts ein Unternehmen auf. Gerade in Nairobi herrscht unglaubliche Aufbruchsstimmung. Oder nehmen wir Libyen. Auch diese Frauen bauen ihr Land wieder auf – unglaublich, dass wir im Hier und Jetzt wieder von Trümmerfrauen sprechen. Diese Frauen haben gar keine Zeit, zu klagen oder zu jammern – diese Frauen machen!

Tina Schmid: Es ist absolut beeindruckend, was all diese Frauen leisten und unter welch schwierigen Umständen sie nicht nur ihr Leben meistern, sondern zum Teil auch erfolgreiche Unternehmerinnen sind. Auch mich lassen diese Schicksale nicht kalt, auch wenn ich in der Schweiz privilegiert bin und in einer ganz anderen Situation mein Unternehmen aufbaue. Ich stehe noch am Anfang und lerne tagtäglich dazu,

*«Nur, weil man verheiratet ist, muss man
noch lange nicht Kinder kriegen. Oder umgekehrt.
Auch dieses Muster hat sich zum Glück geändert.»*

Monique R. Siegel

was es heisst, Verantwortung zu tragen. Bei mir geht es auch um das Ausprobieren, was möglich ist und was funktioniert. Das Optikergeschäft, das ich von meinem Vater übernommen habe, läuft nun nach meinen ganz eigenen Vorstellungen. Denn für mich war von Beginn an klar: Ich kann nur erfolgreich sein, wenn ich meine Ideen umsetzen und nach meinen eigenen Überzeugungen handeln kann.

Monique R. Siegel: So ging es uns auch. Und das Schöne an unserer Zeit ist ja, dass auch ich – mit 76 – fast alles machen kann. Genau wie Sie mit Anfang 30. Wir können beide unsere Ideen verwirklichen. Bei mir reichen die Kräfte vielleicht nicht mehr aus, und Sie ändern vielleicht noch Ihren Lebensplan. Aber im Grunde haben wir beide die gleiche Ausgangslage. Es ist die Zeit der «neuen Alten», wo die Seniorenuniversitäten boomen und die Kreuzfahrtindustrie floriert...

Anne Rüffer: Tatsächlich gibt es immer mehr Menschen, die im letzten Drittel ihres Lebens noch einmal Gas geben und den persönlichen Neustart wagen. Das Rollenbild der aktiven lebenslustigen Alten, die voller Tatendrang sind, wird auch über die Medien transportiert. Daneben wird auch das Bild der jungen Frau geprägt, die sich nicht mehr zwischen Familie und Karriere entscheidet. Für meine Generation – dazwischen – haben die Medien aber kein solch schickes Bild. Wir spüren den Druck, gegenüber den neuen Alten abzufallen. Ich bin unheimlich froh, dass ich für mich ein Bild gezeichnet habe und Vorbilder habe – wie die Frauen in Libyen. Die wohl wichtigste Erkenntnis ist, dass man nie aufhören darf, anzufangen.

Tina Schmid: Das Bild der jungen Frau, die nicht mehr zwischen Kind und Karriere wählen muss, ist mir allerdings zu schön gezeichnet. Ich persönlich weiss nicht, wie ich diese Herausforderung meistern würde. Ich weiss nur, dass ich für das Kind sorgen

und nicht noch 80 Prozent oder 100 Prozent weiterarbeiten würde. Das würde aber auch bedeuten, dass ich für mein Optikergeschäft eine entsprechende Lösung finden müsste.

Monique R. Siegel: Nur weil man verheiratet ist, muss man noch lange nicht Kinder kriegen. Oder umgekehrt. Auch dieses Muster hat sich zum Glück geändert. Wie auch die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit. Hier zeigt sich, dass das traditionelle Ernährermodell – Vollzeit erwerbstätiger Partner und nicht erwerbstätige Partnerin – seit 1992 kontinuierlich abnimmt. Doppelverdiener sind die Regel, der Alleinernährer die Ausnahme.

Anne Rüffer: Ich bin in dieser Frage vielleicht eher konservativ. Aber meiner Meinung nach ist die Verantwortung für ein Kind derart gross, dass nicht beide Elternteile berufstätig bleiben können. Einer von beiden – und es muss nicht die Frau sein – sollte zumindest für die ersten zwei bis drei Jahre voll beim Kind sein. Es ist ein Unding, nebenher oder abends noch E-Mails zu beantworten und im Kopf völlig woanders zu sein. Das wird weder dem Kind noch dem Job gerecht. Natürlich reden wir hier nicht von Alleinerziehenden, die keine andere Wahl haben.

Tina Schmid: Das stimmt, aber in der Partnerschaft sollte man sich optimal abstimmen können. Ich sehe gute Beispiele in meinem Bekanntenkreis, wo die Verantwortung und die Betreuungszeit aufgeteilt werden. Da spielt natürlich die Flexibilität des jeweiligen Arbeitgebers eine wichtige Rolle. Wenn das Kind aber hauptsächlich in Fremdbetreuung aufwächst, verstehe ich nicht, weshalb man überhaupt ein Kind in die Welt setzt. Für mich persönlich stellt sich einfach die Frage, ob ich das, was ich mir jetzt als Unternehmerin mit dem Optikergeschäft aufgebaut habe, aufgeben kann oder will. ▷





Monique R. Siegel: Sie haben vorhin sehr schön die Flexibilität der Arbeitgeber angesprochen. Hier stelle ich fest, dass «Teilzeit» für viele Arbeitgeber heisst, dass man sich auch nur «zum Teil» engagiert. Das Wort «Teilzeit» wird auch meist in Bezug auf Frauen verwendet – für diejenigen, die sich noch etwas dazuverdienen. Das Teilzeitmodell galt lange Zeit als grosse Errungenschaft, dabei ist es ein diskriminierender Ausdruck und sollte als Begriff eliminiert werden. Ich spreche lieber von einer «individuell ausgehandelter Arbeitszeit». Es geht um den selbstbestimmten Anteil der Arbeitszeit – ein bedeutender Paradigmenwechsel in der Arbeitswelt.

«Für mich ist die Gleichstellung zwischen Mann und Frau erst im Berufsleben zum Thema geworden.»

Tina Schmid

Anne Rüffer: Es gibt auch nicht die eine Lösung für alle. Wenn sich ein Paar ein Kind wünscht, dann müssen sie gemeinsam einen Weg finden, wie sie diesen Wunsch mit ihrer Arbeit vereinbaren können. Schliesslich übernehmen sie mit der Schwangerschaft schon den Löwenanteil, der sich nicht aufteilen lässt.

Tina Schmid: Für mich ist die Gleichstellung zwischen Mann und Frau erst im Berufsleben zum Thema geworden. Meine Generation ist mit gemischten Klassen aufgewachsen – Gruppenarbeiten wie auch Sportunterricht waren stets gemischt. Die Vorurteile gegenüber Männern oder Frauen erlebe ich selten und wenn, dann nur im Kontakt mit älteren Generationen. Dazu höre ich oft, dass es unter Frauen auch ein gewisses Mass an Neid oder Missgunst gibt. Ich persönlich wäre froh, hätte ich eine Art Mentorin.

Monique R. Siegel: Dieses Konkurrenzdenken ist ein sehr archaisches Muster. Früher waren die Frauen Konkurrentinnen im Werben um einen Mann. Da wurde mit allen Mitteln gekämpft. Obwohl das heute wohl niemand zugeben würde. Heute wird einfach nicht mehr um den Mann gebuhlt, sondern um den Job. Und auch hier gibt es Frauen, denen jedes Mittel recht ist. Es braucht wohl noch eine Generation, bis dieses Muster verschwunden ist. ▷



*«Wir wollen Teil der Lösung sein –
und nicht Teil des Problems.»*

Anne Rüffer

Anne Rüffer: Kein Wunder wissen Männer nicht, wie sie mit Frauen in Führungspositionen umgehen sollen. Es wird anders gekämpft, und da blicken Männer verständlicherweise nicht durch. Die alten Klischees sind noch immer in den Köpfen: Entweder ist die Frau erfolgreich, weil sie «too flirty» ist, oder sie ist mehr Mann als die Männer um sie herum. Wir dürfen einfach nie den Humor verlieren. Denn das Zusammen muss erst geübt werden – und da gibt es mit Frauen wie die US-Notenbank-Präsidentin Janet Yellen oder die IWF-Direktorin Christine Lagarde noch viel Gelegenheit dazu.

Monique R. Siegel: Apropos Humor – Sie sehen: Das Geld ist in Frauenhand, wir müssen also nichts zu befürchten haben! Was sich amüsant anhört, ist durch-

aus einen Gedanken wert. Denn es ist eine Tatsache, dass Frauen ihre Entscheidungen stärker abwägen und langfristiger planen. Es gibt das Bonmot von Christine Lagarde, die einmal gesagt hat, dass die heutige Wirtschaftskrise wohl anders aussehen würde, wären die Lehman Brothers Lehman Sisters gewesen. Meiner Ansicht nach braucht es einfach das ergänzende Denken zum Männerdenken. Und dabei geht es nicht mehr um einzelne Personen, um Mann oder Frau oder um Karriere. Es geht um gemeinsame Lösungen. Sheryl Sandberg von Facebook beschreibt in ihrem Buch «Lean in» eine schöne Situation mit einer Bewerberin. Sie sagte: «Schätzchen, es geht hier nicht um dich. Es geht darum, ob du zur Lösung der Probleme, die wir bei Facebook haben, etwas beitragen kannst. Wenn du

hier arbeiten willst, bringe Lösungen – und rede nicht ständig von deiner Karriere, deinen Wünschen, deinen Ambitionen.»

Anne Rüffer: Genau – das bedingt aber, dass wir endlich aufhören, uns mit Männern zu vergleichen oder über die Genderthematik zu diskutieren. Man redet so viel über die Differenzen, über fehlende Allianzen, über Ungerechtigkeiten. Wir sollten diese Energie in Modelle stecken, die zur Lösung unserer Probleme beitragen. Und wir hinterlassen den kommenden Generationen massenhaft Probleme. Klima, Umwelt, Migration. Die Liste ist endlos. Beim «Alternativen Nobelpreis», bei dem ich Jurymitglied bin, verfolgen wir ebendiesen konstruktiven Ansatz. Wir wollen Teil der Lösung sein – und nicht Teil des Problems.

Tina Schmid: Das gilt nicht nur für das grosse Ganze, sondern auch in der Nische. Ich könnte mich zum Beispiel gegen das Internet und die Möglichkeiten,

Brillen und Linsen online zu bestellen, verwehren, da dies heute eine starke Konkurrenz darstellt. Ich habe mich aber dazu entschlossen, zu kooperieren. Ich kann die Entwicklung ja nicht aufhalten, und da bleibe ich lieber am Ball und bin Teil der Lösung.

Monique R. Siegel: Das ist die richtige Einstellung. Nie aufhören, anzufangen und die Zukunft aktiv mitzugestalten. Vielleicht sitzen Sie ja in 50 Jahren wieder an einem Generationengespräch und müssen der jungen Generation erklären, was eine Brille ist.

Tina Schmid: Ja, wer weiss, was in der Optometrie noch alles erfunden wird – die Medizinaltechnik entwickelt sich rasant.

Anne Rüffer: Wir wünschen Ihnen jedenfalls, dass Sie mit dieser Offenheit die Welt sehen und auch Sie ein Teil der Lösung werden, für die Ihre Generation zuständig sein wird. □

Die Zürcher Kantonalbank zum Thema

Selbstbestimmend auch in der eigenen Vorsorge



Ein neues Rollenverständnis führt auch zu anderen Bedürfnissen. Diesen ist insbesondere auch in Fragen rund um die finanziellen Auswirkungen bei Invaliderität, Tod und im Alter Beachtung zu schenken.

Unsere Lebensläufe werden individueller. Die einzelnen Lebensphasen wechseln sich schneller ab, sind aus beruflicher Sicht gespickt von Unterbrüchen, Teilzeittätigkeit, Engagements für mehrere Arbeitgeber oder gar von selbständiger Erwerbstätigkeit. Entsprechend unterschiedlich sind die Bedürfnisse und Möglichkei-

ten, den Vorsorgeschutz für sich selbst und seine Liebsten optimal zu gestalten.

Eigenverantwortlich in Vorsorgefragen handeln, heisst nicht nur jederzeit Transparenz bezüglich der Leistungen zu haben, sondern die eigene Lösung auch immer wieder der neuen Lebens- und Berufssituation anzupassen. Unsere Beratungserfahrung zeigt, dass Frauen diesbezüglich oftmals vernünftiger und umsichtiger agieren.

Mehr dazu erfahren Sie unter www.zkb.ch/vorsorge

Andreas Habegger
Leiter Finanzplanung & Vorsorge
andreas.habegger@zkb.ch

Bedürfnisse sind verschieden –
deshalb behandeln wir
alle Kunden wie Unikate.



Besuchen Sie uns auf www.zkb.ch/privatebanking

Beat Zoderer, «Möbiusschleife»,
2010, Acryl auf Alublech, vernietet
© Beat Zoderer und Pro Litteris

In der Kunst entstehen bleibende Werte aus Innovationskraft und Persönlichkeit. So auch in unserem Private Banking: Wir erarbeiten individuelle Lösungen, die an Wert gewinnen. Sie können sich auf eine persönliche und professionelle Beratung verlassen, die höchsten Qualitätsansprüchen genügt.

Die nahe Bank



Zürcher
Kantonalbank