

Die Credit Suisse hat mit ihrem Neubau im Üetlihof begonnen

Zusammenzug von 2000 Arbeitsplätzen – Bekenntnis zum Hauptsitz Zürich

Trotz Finanzkrise investiert die Credit Suisse 270 Millionen Franken in ein neues Bürogebäude beim Üetlihof in Zürich Süd. 2000 bisher verstreute Arbeitsplätze sollen dort konzentriert werden. Dafür will die Bank mehrere Standorte in der Innenstadt aufgeben.

tox. Die Credit Suisse (CS) erweitert ihren Standort Üetlihof an der Üetlibergstrasse um ein 40 Meter hohes, kompaktes Gebäude im Minergie-P-Eco-Standard. Trotz Finanzkrise investiere die Bank rund 270 Millionen Franken in den Standort Zürich, hat Hans-Ulrich Meister, CEO Schweiz der CS, am Dienstag vor Medienvertretern betont. Die CS könne sich ein antizyklisches Verhalten leisten, da sie wieder profitabel arbeite und mit einigen Beulen durch die Finanzkrise gekommen sei.

Bau von 1994 abgebrochen

Im Üetlihof sollen in Zukunft 8000 Mitarbeiter untergebracht werden, bisher sind es 6000. Im Neubau von Stücheli Architekten, jenem Zürcher Büro, das bereits die bisherigen Üetlihof-Gebäude entworfen hatte, werden auch eine zweite Energiezentrale, ein zusätzliches Personalrestaurant und eine Sportzone untergebracht. Der 16-stöckige und 40 Meter hohe Neubau kommt an die Stelle eines Gebäudes aus dem Jahr 1994 im Süden des Areals zu stehen. Der Vorgängerbau wurde bereits abgebrochen bis auf das Erdgeschoss, welches stehen bleiben wird. Das Neubauprojekt übernimmt die Wabenstruktur der alten Üetlihof-Gebäude aus den 1970er Jahren und weist ebenfalls zwei Lichthöfe auf. Die Fassade wird von grossformatigen Fenstern geprägt, die von horizontalen Betonbändern eingefasst sind. Eine leicht versetzte Schichtung lässt das Gebäude, das den benachbarten Altbau um mehrere Geschosse überragt, etwas weniger klobig erscheinen.

Im Innern verfolgt die CS ihr «Multi-Space-Konzept» weiter. Dementsprechend werden die Grossraum-Arbeitsplätze entlang der Fenster aufgereiht. Die Innenflächen hingegen stellen unterschiedlich möblierte abgeschlossene und



Der geplante CS-Neubau von Stücheli Architekten in einer Visualisierung.

PD

halboffene Räume für Besprechungen, Pausen oder für konzentriertes Arbeiten in der Stille zur Verfügung. Der Neubau soll Ende 2011 fertiggestellt sein und wird nach Angaben der CS schweizweit das grösste Bürogebäude im Minergie-P-Eco-Standard sein. Die Bank habe sich für diese besonders nachhaltige Bauweise entschieden, weil sie langfristig denke, sagte Meister. Sie will ausserdem den Anteil von Personen, die mit dem Auto in den Üetlihof anreisen, von heute rund 28 Prozent noch weiter senken. Dazu ist unter anderem ein Shuttle-Bus zur S-Bahn-Station Saalsporthalle im Gespräch sowie eine Aufwertung der Fusswegverbindungen. Und mit den VBZ verhandelt die Bank (bis jetzt erfolglos) über höhere Frequenzen des 13er-Trams in den Stosszeiten. Sogar velofahrende Banker sollen in

Zukunft keine Ausnahmeerscheinung mehr sein, da in dieser Richtung intern Werbung gemacht wird. Neue Autoparkplätze hingegen wird es im Zusammenhang mit dem Neubau keine geben.

Noch rund 25 Standorte

Die CS beschäftigt heute 11 000 Personen an über 50 Standorten in der Stadt Zürich. In Zukunft sollen kleine, wenig geeignete Gebäude wie etwa die Häuser an der Gartenstrasse aufgegeben werden. Konzentriert werden die Arbeitsplätze im Üetlihof und im Norden in den erweiterten Sunrise Towers in Oerlikon. Aufgeben wird die Bank dafür unter anderem das Octavo-Gebäude in Neu-Oerlikon. Trotz dieser Konzentration wird die CS auch in Zukunft in der Stadt Zürich an rund 25 Standorten anzutreffen sein.

Wo es sich schickt, mit den Händen zu essen

Waseem Hussain lehrt über den Umgang mit indischen Geschäftspartnern

Business-Knigge nennt Waseem Hussain seinen Kurs über die Sitten der Inder.

Darin sollen Schweizer lernen, wie mit Geschäftsleuten Beziehungen hier oder in Indien zu pflegen sind.

ndr. Die Luft riecht etwas süsslich. Allerdings lässt sich nur schwer sagen, ob der Duft an fremde Gewürze oder erhitztes Öl erinnert. Während im indischen Restaurant Khan's die ersten Mittagsmenus vorbereitet werden, erwartet Waseem Hussain in einem Bankettraum seine Kursteilnehmer. In leichter Anlehnung an Indien wird auch hier auf Pünktlichkeit kein grosser Wert gelegt – der Unterricht beginnt erst, wenn der Grossteil der Angemeldeten anwesend ist. Wie sich später herausstellt, sind diese aus dem ganzen deutschsprachigen Raum nach Zürich angereist, um am Seminar für korrektes Benehmen in der Gesellschaft von Indern teilzunehmen. Der 42-jährige Kursleiter Waseem Hussain, Geschäftsführer einer auf Indien spezialisierten Unternehmensberatung, beginnt die Lektion mit einer Einführung in die Geschichte und Entwicklung Indiens, die für so manche Sitte verantwortlich ist. «Die indische Kultur und ihr Kastensystem sind so tief in den Menschen verankert, dass sich das auf ihr Verhalten mit Geschäftspartnern auswirkt», erzählt Hussain. Das sei zwar nichts Negatives, aber meilenweit von der westlichen Kultur entfernt. Die Menschen Indiens trennten Privat- und Geschäftsleben viel weniger streng als Europäer.

Hände sind Werkzeuge

Das weiss Hussain aus seiner eigenen Lebensgeschichte. Er stammt von einer indischen Familie ab und ist in der Schweiz aufgewachsen. «Als ich klein war, haben mich meine Freunde immer gefragt, wieso meine Mutter keine westlichen Kleider trägt, wieso es in unserer Küche so anders duftet und wie es in meiner ursprünglichen Heimat zwischen den Menschen zu und her geht», erinnert er sich. Seine Verwandten in Indien hätten ihn umgekehrt gefragt, wie Schweizer seien und wieso er über die Jahre immer mehr wie sie handle.

Autorität ist ein weiteres Stichwort in Hussains Business-Knigge. Es kann von Vorteil sein, sich an gewisse Anstandsregeln zu halten, selbst wenn man der Meinung ist, dies führe zu weit. Letztlich schätzten es Inder aber immer auch, wenn man selbstbewusst erscheine, ohne sich zu verstellen und den indischen Ritus nachzuahmen. Es brauche eine gute Mischung von Anpassung und überzeugtem Auftreten ohne Arroganz.

Zwei Stunden nach Kursbeginn verschwindet die Konzentration langsam, und Hunger macht sich unter den Anwesenden breit. Indische Spe-

zialitäten mit verschiedenen Fleischgerichten, Chutneys, Reis und Suppe werden auf silbrigen Platten serviert. «Die Hände sind Werkzeug genug», sagt Hussain, der mit Selbstverständlichkeit in den Reis langt. Seine Kursteilnehmer hingegen verhalten sich etwas linkisch.

Nach einigen gescheiterten Versuchen setzen sie ihre Mahlzeit nach alteuropäischer Manier mit Gabel und Messer fort. Hussain nutzt die Gelegenheit, um von der indischen Tafelkultur zu berichten: dass die linke Hand als unrein gelte und deswegen unter dem Tisch bleibe, dass es sich schicke, zu rülpfen, weil dies von gutem Essen zeuge, es sich aber keinesfalls zieme, sich am Tisch die Nase zu putzen. Werde man bei einer indischen Familie zu Hause zum Essen eingeladen, gebe es eine üppige Mahlzeit. Nach dem Essen sei der Abend vorbei, denn anders als in Europa pflege man nicht noch stundenlang am Tisch zu sitzen. Hussains Gäste hören gebannt zu, verzichten aber auf grosse Diskussionen und fol-

gen schon bald wieder den Ausführungen zu Anrede, Smalltalk oder Kleiderregeln. Dabei lernen sie, dass ein gepflegtes, seriös anmutendes Erscheinungsbild sehr wichtig sei. Männern werde empfohlen, den obersten Hemdknopf und die Krawatte nicht zu lockern, auch wenn es noch so heiss ist. Um eine gute Atmosphäre zu schaffen, sollte man nicht möglichst rasch auf geschäftliche Sachverhalte kommen. Geeignete Themen für den Beginn eines Gesprächs sind Cricket oder Bollywood-Filme; auch indische und schweizerische Traditionen dürfen angesprochen werden. Die Diskussion über das Kastensystem, Krankheit und Tod hingegen sowie politischer Gesprächsstoff sollen vermieden werden. Interessanterweise schätzen Inder das Wort «No» nicht, weil es von vielen als persönliche Ablehnung empfunden wird. Möchte man trotzdem etwas verneinen, soll man den Satz umschreiben.

So facettenreich das Land ist, das es aus geschäftlichen Gründen zu bereisen gilt, so unterschiedlich wirken die Kursteilnehmer: Immobilieninvestoren, Finanzangestellte wie auch Vertreter aus der Textilindustrie oder der Tieftemperaturtechnik. Hussain sagt: «Schweizer haben eine ausgesprochen hohe Bereitschaft, hinter die Fassade der indischen Gepflogenheiten zu blicken. Sie brauchen aber viel Zeit, um ihre indischen Partner wirklich zu verstehen.» Dafür seien sie dann aber satte, gerade weil sie sich nicht nur mit den Benimmregeln zufriedengäben.

«Indian Stretchable Time»

Auch Pünktlichkeit wird einige Stunden später wieder in den Mittelpunkt des Gesprächs rücken, denn in Indien geht so mancher Geschäftsmann etwas grosszügiger mit der Zeit um als in der Schweiz. «Sagen Sie, Sie hätten gehört, in Indien gebe es nicht nur die «Indian Standard Time», sondern eine «Indian Stretchable Time», empfiehlt Hussain, wenn man wünscht, dass der Termin auch wirklich zur vereinbarten Zeit eingehalten wird. Dass ein Beamter oder Minister selbst unpünktlich ist, sei aber fast vorhersehbar und wohl in den meisten Fällen eine Machtdemonstration, so das Fazit zum Thema Pünktlichkeit.



Der 42-jährige Waseem Hussain lehrt Schweizer, wie mit indischen Geschäftsleuten Beziehungen zu pflegen sind.

KARIN HOFER

Aus dem Bezirksgericht Meilen

Minelli und Dignitas gebüsst für Sterbebegleitung in Stäfa

Verbot des Gemeinderats nicht befolgt

fri. Das Bezirksgericht Meilen hat Ludwig A. Minelli, den Generalsekretär der Sterbehilfeorganisation Dignitas, wegen mehrfachen Ungehorsams gegen eine amtliche Verfügung mit 1000 Franken gebüsst. Dabei geht es um Freitodbegleitungen von Ende September 2007 in Stäfa, nachdem Dignitas aus einer Wohnung in Zürich Wiedikon hatte ausziehen müssen. Der Einzelrichter hatte bereits nach dem Prozess Anfang März angekündigt, er werde die Strafverfügung des Statthalters bestätigen (NZZ 10. 3. 09). Nun hat er die schriftliche Begründung veröffentlicht.

Umstritten war nicht die Frage, ob die Gemeinde der Organisation zu Recht verboten hatte, in der Wohnung an der Glärnischstrasse Freitodbegleitungen durchzuführen; im Zentrum des Prozesses stand vielmehr das Datum, an dem Minelli von diesem Entscheid Kenntnis erhalten hatte. Minelli selber liess den Brief erst nach über einer Woche auf der Post abholen. Der Einzelrichter kommt jedoch zum Schluss, dass Minelli bereits einige Tage vorher seinen Rechtsanwalt damit beauftragt hatte, das Verbot beim Kanton anzufechten. Aus der Rekurschrift gehe zudem hervor, dass Dignitas aus der Presse «vom wesentlichen Inhalt» des Beschlusses gewusst habe. Damit sei belegt, hält das Gericht fest, dass Minelli zum Zeitpunkt von zwei Sterbebegleitungen vom Verbot des Gemeinderates Kenntnis hatte. – Wird der Entscheid rechtskräftig, so hat dies für den 76-jährigen Minelli eine erste Vorstrafe zur Folge. Urteil vom 9. 3. 09 – GU080006.

Fortsetzung einer endlosen Geschichte in Eglisau

Weiterhin kein Standort für Asylzentrum

ark. In der seit Jahren andauernden Auseinandersetzung um eine Asylunterkunft in Eglisau hat der Kanton eine weitere Niederlage erlitten und die Gemeinde erneut recht erhalten. Die kantonale Baurekurskommission IV hat eine von der Baudirektion erteilte Bewilligung für die Erstellung einer Containersiedlung mit 112 Plätzen im Bau-einzeln aufgehoben. Der Gemeinderat hatte den Entscheid angefochten und feiert nun in einer Mitteilung einen weiteren Erfolg im Kampf gegen die Beherbergung von Asylbewerbern: «Der Vorwurf des kantonalen Sozialamtes, der Gemeinderat hätte nach politischen und nicht nach baurechtlichen Grundsätzen entschieden, dürfte nun endgültig entkräftet sein», schreibt er triumphierend in seinem Communiqué. Die Rekurskommission war bei ihrem Entscheid zum Bau-einzeln dem Gemeinderat gefolgt, der eine zonenwidrige Planung des kantonalen Sozialamtes moniert hatte.

Damit nimmt eine fast endlose Geschichte ihre Fortsetzung. Die Verweigerung der Baubewilligung durch den Gemeinderat am ersten vom Sozialamt favorisierten Standort im Frauenhag war in erster und zweiter Rekursinstanz gutgeheissen worden. Nun ist offen, ob das Sozialamt auch mit dem zweiten Standort an die zweite Instanz gelangen, einen dritten Standort suchen oder gar noch mit dem Frauenhag ans Bundesgericht gelangen will.

Gerangel um Nachfolge im Dübendorfer Kino Orion

ark. In Dübendorf gibt es eines der traditionsreichsten Lichtspielhäuser der Region Zürich. Das Kino Orion ist ein Relikt aus den fünfziger Jahren und wird seit rund zwanzig Jahren vom umtriebigen Georges Frey betrieben. Dieser kommt nun ins Pensionsalter und schaut sich seit einer Weile nach einer Nachfolgeregelung um. Im vergangenen Herbst war dann in der Regionalpresse bereits von den ambitionierten Plänen eines noch zu gründenden Vereins um die ortsansässige Event-Managerin Anita Irniger zu lesen. Per E-Mail hatte sie nun vor wenigen Tagen für kommenden Samstag zur Gründung des Vereins geladen, der neu die Trägerschaft des Kinos hätte übernehmen sollen.

Gestern folgte die kurzfristige Absage der Gründungsversammlung. Ohne ihr Wissen habe Frey mit einem weiteren Bewerber Verträge für die Übernahme des Kinobetriebs unterzeichnet. Das Projekt sei weitgehend identisch, und aus diesem Grund erübrige sich die geplante Gründung. Frey bestätigt auf Anfrage, dass er sich mit dem Dübendorfer Unternehmer Sherry Ch. Weidmann vertraglich auf eine Weiterführung des Kinobetriebs geeinigt hat. Weidmann ist eine illustre Figur, er ist nicht nur Geschäftsführer einer Personalberatungsfirma, sondern betreibt auch eine Disco in Härkingen und ist Co-Initiator bei der Einrichtung einer Poker-Lounge in Zürich-West. Frey bleibt vorderhand Programmleiter des Kinos. Der defizitäre Betrieb, so erklärte der bisherige Mieter, erfordere einen alljährlichen Beitrag von 50 000 Franken aus der Kasse des neuen Betreibers. Dass sich Frey mit Irniger entzweit hat, dürfte damit zusammenhängen, dass sie bis dato keine Investoren für diese Defizitgarantie gefunden hatte.