



Management und Leadership: Josh Holden im Gespräch mit Karin Graf

// Fotos: Andrea Monica Hug

Zum Start der Eishockeysaison 2023/2024 trafen sich Karin Graf, Partnerin bei VISCHER, und Josh Holden, Head Coach des HC Davos, für ein Gespräch. Dabei ging es nicht nur um die Frage, was Eishockey und die Anwaltswelt gemeinsam haben, sondern auch um die Führung und Motivation von Profispielern, Anwältinnen und Anwälten.

Karin Graf (hiernach «K»): Josh, du wohnst seit August 2023 in Davos. Wie gefällt dir das Leben in den Bergen nach all den Jahren in Zug?

Josh Holden (hiernach «J»): Ich fühle mich ausserordentlich wohl in Davos. Wie du vielleicht weisst, bin ich in Calgary, Alberta, aufgewachsen, nicht weit entfernt von den Rocky Mountains. Als ich jung war, haben wir viel Zeit in den Bergen verbracht. Das gehörte zum Aufwachsen in dieser Gegend einfach dazu. Ich habe die Berge daher schon immer gemocht und dachte stets, dass es schön wäre, dort zu leben. Jetzt bin ich Cheftrainer des Hockey Club Davos und lebe hier. So wie sich alles entwickelt hat, ist es fast, als wäre ein geheimer Wunsch plötzlich in Erfüllung gegangen.

K: In Davos bist Du «the new kid in town»: Wie herausfordernd ist das?

J: Ich bin in Davos angekommen. Zug war fünfzehn Jahre unser familiärer Lebensmittelpunkt und meine Familie ist weiterhin dort. Aber die Möglichkeit, etwas Neues zu erleben und mich beruflich weiterzuentwickeln, ist wirklich aufregend. Ich wusste, dass ich dafür Zug verlassen musste. Das war Teil meiner Zukunftsvision. Ich wollte ins Coaching einsteigen, mit dem Ziel, Cheftrainer zu werden. Zudem bedeutet Davos Eishockeytradition vom Feinsten. Und trotz der grossen Geschichte spürt man hier eine ausgeprägte Bodenständigkeit. Man ist Teil eines Teams, das viel Zeit miteinander verbringt und von einer starken Familienmentalität geprägt ist. Das gefällt mir.

K: Aber war tatsächlich alles so einfach? Als Spieler hast Du eher polarisiert: Von den Einen bewundert, von den Anderen wegen deinem emotionalen, harten Spielstil als Reizfigur wahrgenommen. Wie wurde der ehemalige Spieler Josh Holden, der Zuger Veteran, in Davos empfangen?

J: Ehrlich gesagt, war diese andere Seite der Medaille ein recht harter Brocken. Die Leute und Fans haben ein Recht darauf, ihre eigene Meinung von mir zu haben. Das ist in Ordnung. Ich sagte immer: Zumindest kennen sie mich (*lacht*). Der Wettkampf im Sport war für mich immer etwas, das ich als Spieler liebte und ich bin stets an die Grenze gegangen, um einen Gegner zu schlagen. Manche Leute haben das geliebt, andere haben das gehasst. Aber eben: Wenigstens wurde ich wahrgenommen. Man versucht sein Bestes zu geben, macht auf dem Weg ein paar Fehler und lernt daraus. Mir scheint das besser, als einfach unter dem Radar zu bleiben.

K: Heisst das, dass die letzten Monate für Dich sehr herausfordernd und anstrengend waren?

J: Nein, denn ich habe viel Zeit damit verbracht, einen Plan für meine neue Aufgabe zu schmieden. Ich wusste, dass es funktionieren würde, solange ich mich an diesen Plan halte und es mir gelingt, alle Beteiligten von diesem Plan zu überzeugen. Verstehst du, was ich meine?

K: Absolut. Wenn man einen klaren Plan hat und diesen gradlinig verfolgt, muss man die Dinge nicht ständig neu definieren, hinterfragen und überdenken. Das gilt ebenso für meine berufliche Welt der prozessualen Auseinandersetzungen und der Streitbeilegung: Zu Beginn eines jeden Falles führst du eine gründliche Analyse der Fakten, Risiken und Ziele durch und legst auf dieser Grundlage eine Strategie fest. Wenn diese Arbeit sorgfältig gemacht wird, kann man sich an einen einmal festgelegten Plan halten.

J: Genau, das ist es, was wir versuchen zu tun. Natürlich muss man auf dem Weg dorthin ein paar kleine Anpassungen vornehmen, aber man kann den Plan nicht komplett über den Haufen werfen. Wir versuchen auf Kurs zu bleiben und kleine Anpassungen vorzunehmen, je nachdem, wie das Training oder das Spiel gelaufen ist. Aktuell befinden wir uns noch in der Anfangsphase (*Anm.d.Red.: Interview fand im September 2023 statt*), aber wir verfolgen einen klaren Plan mit einer grossartigen Mannschaft.

K: Dann lass uns bitte über dein Team sprechen, angefangen bei deinem Trainerteam.

J: Ich hatte das Glück, auf ein Trainerteam zu treffen, das schon vor meiner Ankunft in Davos tätig war und welches ich bereits vorher persönlich kannte. Walteri Immonen war zehn Jahre lang Assistenztrainer in Zug, als ich dort spielte, Glen Metropolit und ich hatten von 2010 bis 2012 zusammen Eishockey gespielt.

K: Und diese gemeinsamen Wurzeln schaffen eine ganz andere Kommunikationsbasis, nicht wahr?

J: Richtig. Wir wussten, dass wir persönlich auf der gleichen Wellenlänge waren und es ging also noch darum, herauszufinden, wie wir in Zukunft zusammenarbeiten wollen. Dieser Aspekt war wirklich interessant, denn die Erfahrungen, die meine beide Assistenztrainer in ihrer eigenen Karriere gemacht haben, sind sehr unterschiedlich. Walteri Immonen bringt wahnsinnig viel Erfahrung mit sich. Er war sowohl Assistenztrainer als auch Cheftrainer und hatte zwanzig Jahre lang verschiedene Positionen inne. Glen Metropolit hingegen ist erst in seinem zweiten Jahr als Trainer. Die Herangehensweise der beiden ist deshalb unterschiedlich: Wir verfügen einerseits über die junge, unverbrauchte Perspektive und haben andererseits viel Erfahrung mit im Team. Das hilft mir enorm dabei, mit verschiedenen Situationen umzugehen. So gesehen ist es eine gute Mischung. Ich selbst, als eher junger Trainer, fühle mich manchmal noch sehr mit den Spielern verbunden und auch diese Perspektive hilft. Wenn wir den Spielern Informationen vermitteln wollen, müssen wir versuchen, sie zu verstehen.

K: Diese Führungs-Team-Überlegungen lassen sich meines Erachtens gut auf die Anwaltswelt übertragen. In einer Anwaltskanzlei findet man oft jüngere und ältere Partnerinnen und Partner. Die Kombination aus Erfahrung, Know-how und einer gewissen Nähe zu den jungen Talenten ergibt eine gute Mischung.

Sprechen wir nun von deinen Spielern. Du hast Spieler, die international viel Anerkennung geniessen, die jeder kennt und die im Rampenlicht stehen. Auf der anderen Seite gibt es Spieler, die ebenso harte und enorm wertvolle Knochenarbeit auf dem Eis leisten, dafür aber weniger Anerkennung erhalten und vom Publikum weniger wahrgenommen werden. Dasselbe passiert in Anwaltskanzleien, in welcher verschiedene Personen verschiedene Rollen zum Wohle des Ganzen übernehmen und nicht jeder die Hauptrolle spielen kann oder will: Wie gelingt es Dir, alle Mitglieder Deines Teams im Boot zu halten und wie wird man allen gerecht? Man kann doch kein Team haben, das nur aus Stürmern wie Matej Stránskýs besteht, nicht wahr?

J: Das ist absolut richtig. Wenn jeder gleich ist, kann ein Team nicht funktionieren. Deshalb konzentrieren wir uns nicht auf Spielpositionen, sondern auf Pflichtenhefte, die eine gewisse Flexibilität lassen, um den Spielern Aufgaben zuzuweisen. Ausserdem versuchen wir, Hierarchien innerhalb des Trainerteams und innerhalb des Spielerteams zu beseitigen. Hier ein Beispiel: Andres Ambühl ist einer der höchstdekorierten Eishockeyspieler Europas. Zum Glück ist er aber auch ein sehr bescheidener Mensch, der nach wie vor an sich arbeiten und auf dem gleichen Level wie alle anderen mitspielen will. Es gab Situationen, in denen er auf dem Eis einen Fehler machte und wir ihn fragten, ob wir die Videoaufnah-



me davon allen anderen zeigen dürfen. Er hat immer zugestimmt. Ihn mit seiner Bescheidenheit an unserer Seite zu haben, ein Mann, der ein Vorbild ist, hat geholfen, die Standards zu definieren. Er macht Fehler, ich mache Fehler, aber wir helfen uns alle gegenseitig, uns zu verbessern.

K: Hast du den Eindruck, dass sich die Zusammenarbeit zwischen Spielern und Trainern in den letzten Jahrzehnten verändert hat?

J: Auf jeden Fall. Das Eishockey von 2023, und dasselbe gilt eigentlich für fast alle Sportarten, ist viel offener geworden. Wenn dem Sport eine diktatorische Mentalität zugrunde liegt, erschafft man Roboter. Und wenn man Roboter erschafft, die immer und immer wieder dasselbe tun, gibt es keine Freiheit. Zum Eishockey gehört, dass es ein chaotisches Spiel ist und dass wir diese aufregenden, chaotischen Momente brauchen, um Kreativität entstehen zu lassen. Auf der anderen Seite kann man aber Kreativität nicht trainieren. Was wir brauchen, ist eine Grundstruktur und diese Grundstruktur basiert auf Vertrauen und Ehrlichkeit. Wenn die Spieler an mich als Person, an uns als Trainerstab und an die Botschaft, die wir vermitteln, glauben, dann werden sie auch an das glauben, was wir täglich mit ihnen tun. Wir trainieren und belohnen sie, zeigen ihnen Videos von guten und weniger guten Aktionen und stellen Vergleiche an, was wir bereits gut machen und wo wir uns verbessern müssen. Wir machen dies immer wieder und versuchen so, in den Köpfen eine Routine zu entwickeln, die unsere Grundstruktur bildet. Auf der Basis dieser etablierten Routine kann dann Kreativität entstehen.

K: Vieles davon deckt sich mit meiner Erfahrung bei der Frage, wie wir heutzutage Talente entwickeln müssen. Vor zwanzig Jahren kam man mit sehr guten Noten in eine grosse Law Firm, war glücklich und stolz, dort zu sein, und arbeitete seine x Stunden am Tag, ohne dies gross in Frage zu stellen. Aber

so funktioniert das heute einfach nicht mehr. Junge Leute wollen etwas Anderes. Sie wollen immer noch Leistung erbringen, sie investieren in ihre Entwicklung und sie sind ehrgeizig, aber sie wollen nicht nur leisten, sondern sie fordern auch und dies nicht nur in finanzieller Hinsicht. Sie wollen interessante Projekte bearbeiten, sie wollen lernen und sie hinterfragen und fordern uns und das System, in welchem wir aufgewachsen sind, heraus. Wir sollten uns nicht darüber beschweren, dass unsere jungen Talente nicht genau so sind, wie wir das früher waren (oder glaubten zu sein). Stattdessen müssen wir das, was uns unsere jungen Talente bieten, so annehmen wie du es zuvor beschrieben hast: mit einer gewissen Flexibilität, mit der Bereitschaft, neue Ideen zu integrieren und mit der Bereitschaft zuzuhören und herauszufinden, ob neue Ideen funktionieren oder nicht.

J: Im heutigen Eishockey schauen wir nicht nur auf die Tore und die Torchancen, sondern wir konzentrieren uns auf die Analyse, wie wir zu den Torchancen gekommen sind, was zu dieser Situation geführt hat. Macht das so Sinn?

K: Ganz genau. Ich frage mich beispielsweise, was wir von unseren kommerziell sehr erfolgreichen Kanzleipartnern lernen können. Anstatt sie für ihren grossen Erfolg zu loben, könnten wir uns darauf konzentrieren zu beobachten, was sie tun und wie sie es tun. Was haben sie getan, was können wir gemeinsam tun, um dieses Ziel zu erreichen? Ich denke, das ist eine ziemlich inspirierende Frage.

J: Das ist auch etwas, was wir bei uns umzusetzen versuchen. Wir wollen nicht nur auf das Ergebnis fokussieren, sondern auf den Prozess, der dazu geführt hat. Das Endergebnis eines Hockeyspiels oder auch das Ergebnis eines Gerichtsprozesses, liegen manchmal ausserhalb der Kontrolle des Einzelnen. Aber alles, was man im Vorfeld dafür tut, gibt einem eine bessere Chance und versetzt einen in eine bessere Position, das gewünschte Ergebnis zu erreichen.



K: Und das führt uns gleich weiter zu deiner eigenen Karriereentwicklung. Diese ging vom Spieler, zum Assistententrainer und dann zum Cheftrainer. Auch hier glaube ich, dass wir diesen Karriereweg mit der Entwicklung einer Anwältin oder eines Anwalts in einer Kanzlei vergleichen können, vom Junior Associate über die Rolle eines Managing Associate, der jüngere Associates anleitet und führt und Fälle weitgehend unabhängig bearbeitet, bis hin zur Position eines Partners oder einer Partnerin, die ein Team leitet, inspiriert und führt. Wie hat sich dein eigener Karriereweg entwickelt?

J: Ich denke, dass der erste Wechsel vom Spieler zum Assistententrainer von Dan Tangnes (*Anm.d.Red.: Seit 2018 Cheftrainer beim EV Zug*) initiiert wurde. Dan kam mit leeren Händen in die Schweiz und hatte hier noch nie eine Trainerposition innegehabt. Er kannte weder die hiesige Mentalität, noch den allgemeinen Spielstil, noch den Stil der Schiedsrichter. Er wusste auch wenig über die Gegner und die Fans und war auf der Suche nach jemandem, der das alles kennt.

K: Und da warst Du zur Stelle?

J: Ja. Er brauchte jemanden, der ihm alle Informationen geben konnte, damit er das grosse Ganze sah. So begann unsere Zusammenarbeit. Ich ging zu einem Meeting, bei welchem mich Dan Tangnes während zweieinhalb oder drei Stunden mit Fragen löcherte. Am Ende sagte er einfach: «Okay, mal sehen, lass uns Josh als zweiten Assistenten einstellen, damit er etwas lernt», denn ich hatte ja damals noch keine Erfahrung. Er hat mich dann gefragt, was ich erreichen will. Meine Antwort darauf war: «Ich möchte Cheftrainer werden, weil mir der Führungsaspekt gefällt.» Dan erwiderte: «Okay, wenn das dein Endziel ist, werde ich dir dabei helfen, aber du musst dafür hart arbeiten. Wenn du hart arbeitest, wirst du belohnt, aber du musst viel Zeit investieren.» Deshalb habe ich immer dafür gesorgt, dass ich als Erster da war und als Letzter ging, ich habe alle Extraaufgaben erledigt, ich habe sogar mittwochs in der Hockeyschule Schlittschuhlaufen unterrichtet. Ich fühlte mich nicht wie ein Star, sondern war allen anderen

Mitarbeitenden gleichgestellt und das brachte mich wirklich mit der Basisarbeit in Kontakt. Die ersten zwei Jahre waren ziemlich hart, vom Spieler zum Assistententrainer «aufzusteigen», aber ich hatte bald das Gefühl, dass ich wusste, wie ich mit den Spielern reden musste, und realisierte, dass ich ihnen helfen konnte.

K: Was kam danach?

J: Die ersten paar Jahre war ich Assistententrainer. Im dritten Jahr kam der eigentliche Wandel. Ich stand den Spielern immer noch nahe, aber sie begannen, mich als Assistententrainer zu sehen. Die Kommunikation, die Unterstützung, die Videoclips und die Art und Weise, wie ich es ihnen verkaufte, wurden besser. Im fünften Jahr dann sagte Dan Tangnes zu mir: «Du hast alles erreicht, was du erreichen kannst, du hast grossartige Arbeit geleistet, als Nächstes musst du es selbst versuchen.»

K: Er hat dich also aufgefordert, dein Schicksal erneut in die Hände zu nehmen und Zug zu verlassen?

J: Ja, wir haben immer noch ein sehr gutes Verhältnis zueinander und ich schätze seine Meinung. Dan Tangnes hatte keine Angst davor, anderen Jungs zu sagen, wann sie einen Job annehmen oder es bleiben lassen sollten. Eigentlich hat er mir alles gegeben, was ich brauchte. Ein wesentlicher Teil seines Charakters ist Ehrlichkeit. Ich denke, wenn wir die ganzen fünf Jahre anschauen, ist das so, als ob man in deiner Welt fünf Jahre lang einem Professor oder einem beruflichen Mentor an der Seite steht und eine Menge von ihm lernt, oder? Du hast vorhin etwas Ähnliches gesagt: Man hat seine eigene Persönlichkeit, aber man nimmt alle Informationen auf und setzt sie in seine eigenen Werte und seinen eigenen Stil um. Heutzutage finde ich mehr Befriedigung im Coaching als im Wettkampf. Es geht nicht darum, rauszugehen und mit einem Spieler eins zu eins zu konkurrieren, um sich gegen ihn durchzusetzen.

K: Davon hattest du wahrscheinlich während deiner Spielerkarriere genug, oder? Es war an der Zeit, einen anderen Aspekt deiner Persönlichkeit in den Vordergrund zu stellen.

J: Verstehe mich nicht falsch. Ich vermisse den Wettkampf. Ich spiele kein Eishockey mehr, denn wenn ich aufs Eis gehe... (*lacht*).

K: dann würde jemand verletzt (*lacht*)?

J: Nein. Es ist einfach so, dass mein ganzes Eishockeyleben ein Wettbewerb war und ich diese Denkweise nicht aufgeben kann. Als Trainer habe ich eine neue Leidenschaft entdeckt, nämlich den Spielern zu helfen, ihre Leidenschaft zu entwickeln und ihnen dabei zu helfen, wettkampfstärker zu werden. Es macht mehr Spass, sich jetzt auf dieser Ebene zu entwickeln.

K: Wie du weisst, bin ich in meiner Kanzlei für das Recruiting zuständig und ich habe mich mit der Frage beschäftigt, wie wir die besten Talente anziehen können. Die gleiche Frage wird dich und dein Team beschäftigen. Können wir darüber sprechen, wie man die richtigen Leute anzieht, im Eishockey und in den Anwaltskanzleien?

J: Jeder will gewinnen. Du willst deinen Gerichtsfall gewinnen, ich will mein Spiel gewinnen. In meiner Welt gewinnt man, wenn man immer ein bisschen mehr tut, als die Anderen. Nehmen wir einen Spieler, den wir ins Fitnessstudio schicken mit der Aufgabe zehn Kniebeugen, zehn Liegestütze und zehn Sprünge zu machen. Er beschliesst elf Kniebeugen, elf Liegestütze und elf Sprünge zu machen. Er entscheidet sich also, eine Übung mehr zu machen, als der Spieler neben ihm oder der Spieler eines anderen Teams. Als Trainer versuchen wir immer, dieses eine zusätzliche Prozent zu verkaufen, sei es beim Training, bei der Ernährung oder bei der mentalen Vorbereitung, denn das macht den Unterschied aus, wenn man in die Playoffs kommt. Wenn man gewinnen will, muss man all diese Dinge immer und immer wieder tun, um sich selbst die besten Chancen auf Erfolg einzuräumen.

K: Das ist ein interessantes Konzept, denn es gibt dem Einzelnen Macht. Man sitzt nicht da und sagt: «Der andere hat so viel mehr Talent als ich», sondern man erkennt, dass man es selbst in der Hand hat, jeden Tag zu entscheiden, ob man dieses zusätzliche ein Prozent geben und die Extrameile gehen will. Und man kann sicher sein, dass es sich früher oder später auszahlen wird, wenn man etwas dafür investiert.

J: Genau, wir versuchen die Worte Eigenverantwortung und «Empowerment» zu verwenden: Was kannst du tun, das dir auf lange Sicht Vorteile bringt? Konzentriere dich auf das, was in deiner eigenen Hand liegt. Die Entscheidungen, die du triffst, werden dir früher oder später zugutekommen. Ich möchte die Jungs ermutigen. Ich möchte ihnen Eigenverantwortung übertragen und ihnen auf ihrem Weg immer wieder Feedback geben.

K: Und wie rekrutierst du neue Spieler? Wo findest du sie?

J: Unser Sportchef strukturiert die Mannschaft. Er versucht, verschiedene Spieler zu rekrutieren, die unterschiedliche Rollen und Aufgaben innerhalb unserer Mannschaft übernehmen können. Man kann nicht 12 Stránskýs oder 12 Corvis haben. Wir brauchen einen Stránský, vielleicht zwei und wir brauchen einen Ambühl. Unser Sportchef stellt dies zusammen. Wenn er mit Ideen oder mit Verträgen kommt und uns erklärt, wie alles zusammen funktionieren soll, scheut er sich nicht, uns nach unserer Meinung zu fragen und nach dem, was wir wollen: Was brauchen wir und wer ist auf dem Markt verfügbar? Als Nächstes geht man auf die Agenten zu, sie geben ihre Verkaufsofferten ab und dann führen wir ein Gespräch. Normalerweise beginne ich mit der Frage wie «Was wünschst du dir von deinem Trainer?». Sobald die Spieler zu sprechen beginnen, können wir das Gespräch lenken und herausfinden, ob das, was wir anbieten können, mit dem übereinstimmt, was der Spieler sucht. Ich sage ihnen oft: «Hör zu, ich kann dir kein Powerplay versprechen und ich kann dir keine Eiszeit versprechen, aber die Chance dazu gibt es. Wenn du also zu uns kommst, dann würde ich dich hier sehen. Du wirst die Möglichkeit bekommen, in unserem Team zu spielen und dir somit deinen Platz zu verdienen, aber ich kann dir keinen Platz garantieren.»

K: «There is no such thing as a free lunch?»

J: Ganz genau. Wir sagen ihnen: «Wir geben dir einen Vertrag und Du wirst deine Chance kriegen, aber du musst sie dir verdienen.» Manche Jungs verstehen diese Perspektive, andere nicht.

K: Ich denke, dass wir in Anwaltskanzleien ähnlich funktionieren. Wenn man konstruktiv zusammenarbeiten soll, muss die Denkweise passen. Bei VISCHER bieten wir zum Beispiel talentierten Studentinnen und Studenten achtwöchige Praktika an, bei denen sie jeweils für zwei Wochen Einblicke in vier verschiedene Praxisteams erhalten. Sie lernen und sehen viel. Wir sehen unerseits, wie sie in unser Unternehmen oder in ein bestimmtes Team passen. Wir wollen sehen, ob unsere Erwartungen erfüllen, aber auch, ob wir ihre Erwartungen erfüllen. Wir sind uns bewusst, dass sie noch nicht voll ausgebildet sind, aber wir wollen ihre Entwicklung in diesen acht Wochen mitverfolgen. Die Erfahrung zeigt, dass viele unserer Trainees nach diesen acht Wochen müde sind, nicht, weil sie fünfzehn Stunden am Tag gearbeitet haben, sondern, weil sie intellektuell gefordert wurden, Informationen aufgenommen, viel gelernt und sich in ein neues Umfeld eingefügt haben.

J: Eher müde im Kopf?

K: Genau, sie lernen die Basis des Rechts an der Universität. Aber sie müssen noch auf persönlicher Ebene, der Kompetenz- und der Teamebene dazulernen. Das ist es, was wir sehen wollen. Wir suchen nach Talenten, die diese Fähigkeiten

haben und diese Leistung erbringen. Gibt es noch etwas, das du zum Schluss hinzufügen möchtest? Dein zentrales Führungsprinzip?

J: Mein Leitprinzip ist Ehrlichkeit. Wenn man ehrlich zu den Jungs ist, bringt dies viel mehr, als wenn man um den heissen Brei herumredet. Deshalb versuche ich immer, so ehrlich wie möglich zu sein, zum Beispiel mit den Tatsachen, die wir in den Videos dokumentieren. Das ist etwas, worauf ich wirk-

lich Wert lege. Authentizität scheint mir auch wichtig: Bleibe du selbst, auch wenn du unter Druck stehst. Die Menschen sind schlau, Wenn sie merken, dass du versuchst jemand anderes zu sein, werden sie das Vertrauen in dich und deinen Plan verlieren. Wenn sie jedoch an dich glauben, können grosse Dinge erreicht werden.

K: Das ist der perfekte Schlusspunkt. Besten Dank für das interessante Gespräch!

Josh Holden

Josh Holden ist seit dieser Saison der Head Coach vom HC Davos. Der 45-jährige schweizerkanadische Doppelbürger war in den letzten fünf Jahren Assistenzcoach beim EV Zug und somit nicht unerheblich daran beteiligt, die Zentralschweizer zu



einem Spitzenteam zu formen. Zuvor prägte der charismatische Holden das Schweizer Eishockey als Spieler, insgesamt dreizehn Jahre spielte der Center bei Fribourg, Langnau und Zug.

Nach seiner Spielerkarriere wechselte Holden ins Trainerbusiness. Als Assistenztrainer hat er in den letzten fünf Jahren mit dem EVZ einen Cuptitel sowie zwei Meistertitel gewonnen. Für den letztjährigen Spengler Cup hat ihn das Team Canada ins Coachingteam aufgeboten.

Karin Graf

Karin Graf ist Partnerin im Dispute Resolution Team von VISCHER. Sie vertritt und berät seit mehr als 20 Jahren Unternehmen und Privatpersonen in prozessualen Auseinandersetzungen vor staatlichen Gerichten und Schiedsgerichten. Gleichzeitig ist Karin Graf regelmässig als Schiedsrichterin tätig.



Der Tätigkeitsschwerpunkt von Karin Graf liegt unter anderem bei gesellschaftsrechtlichen Auseinandersetzungen, bei nationalen und internationalen Vertriebsvereinbarungen, bankenrechtlichen Streitigkeiten, der Vertretung von Privatpersonen in nachlassbezogenen Fragestellungen sowie der Beurteilung von Investitions- und Joint Venture-Projekten, unter anderem in der Energiebranche. Zudem verfügt Karin Graf über langjährige Erfahrung bei insolvenzrechtlichen Streitigkeiten und beim vorsorglichen Rechtsschutz.

Karin Graf hat an der Universität St. Gallen studiert und nach dem Zürcher Anwaltsexamen einen LL.M. am Queen Mary College der Universität London absolviert. Seit dem Jahre 2021 ist Karin Graf zudem im Vorstand des Zürcher Anwaltsverbandes ZAV aktiv, aktuell als Vizepräsidentin.