

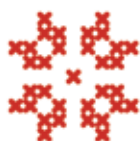
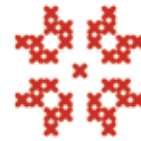
KAUFLEUTE

Das Magazin des Kaufmännischen
Verbandes Zürich #11_12/2019



kaufmännischer
verband

mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.



Jetzt ist hyggelig* angesagt!
Wir machen für einmal wie die
Nachbarn im Norden
und gehen das Jahresende gelassen an.



*Hyggelig ist das Wort der Stunde aus dem Norden — Exportschlager und Anleitung zum neuen Lebensgefühl. Wörtlich bedeutet es „gemütlich“, „angenehm“, „nett“ oder „gut“. Darüber hinaus auch „geborgen“, „intim“ oder „behaglich“. Ein perfektes Konzept also für die kommenden Feiertage.

Bild: zVg



LEAN CHANGE MANAGEMENT

PETER ZURKIRCHEN ist erster Schweizer Lean Change Manager und weiss: Das Ziel ist nicht, bei jedem Schritt Erfolg zu erzielen, sondern Feedback zu generieren, welches beim weiteren Vorgehen miteingearbeitet werden kann.

26

Bild: zVg



KURSWECHSEL: UNTERWEGS OHNE BANKGEHEIMNIS

Der Soziologe und Politikwissenschaftler STEFAN TOBLER meint: Mit einer einmaligen Veranlagung aller in der Schweiz deponierten Vermögenswerte könnte sauberer Tisch gemacht werden.

14



SMART MONDAY FÜR FRAUEN: AUFTRITTS-KOMPETENZ 4.0

CLAUDIA SCHIFFLECHNER plädiert für mehr Authentizität. Die Trainerin gibt Einblick in die neusten Erkenntnisse aus der Neurobiologie und verrät Tipps und Tricks, um die eigene Auftrittskompetenz und Kommunikation zu verbessern.

25

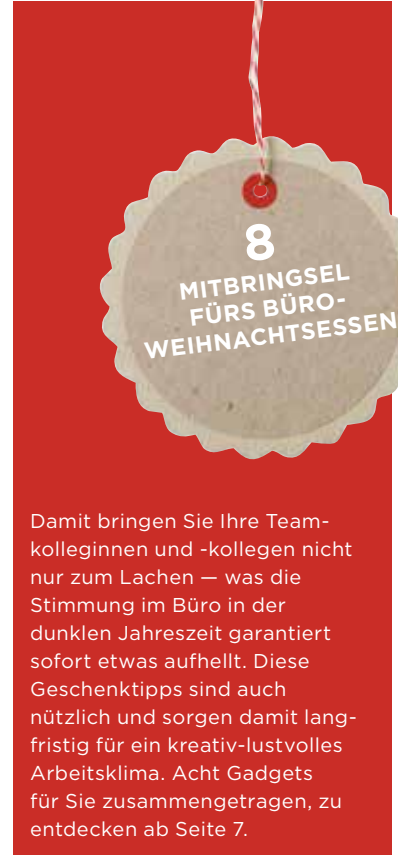


MAN(N) INVESTIERT – FRAU AUCH

Frauen erobern langsam, aber stetig die Führungsetagen – bei der Investition ihres Geldes sind sie aber noch zurückhaltend. CLARA CREITZ und CAROLINE-LUCIE ULBRICH, Gründerinnen der unabhängigen Finanzcommunity „Finelles“, machen Frauen mit den Spielregeln des Investierens vertraut. Schritt für Schritt.

04

Bild: zVg



Damit bringen Sie Ihre Teamkolleginnen und -kollegen nicht nur zum Lachen – was die Stimmung im Büro in der dunklen Jahreszeit garantiert sofort etwas aufhellt. Diese Geschenktipps sind auch nützlich und sorgen damit langfristig für ein kreativ-lustvolles Arbeitsklima. Acht Gadgets für Sie zusammengetragen, zu entdecken ab Seite 7.

Bild: Alex Dohr, ad-intermedia.de

kaufmännischer verband

mehr wirtschaft. für mich. in zürich.

SCHALTER
TELEFON
KONTAKT

Mo bis Mi 9.00 bis 17.00 Uhr, Do 9.00 bis 18.00 Uhr, Fr 9.00 bis 16.00 Uhr
Mo bis Mi 8.00 bis 17.00 Uhr, Do 8.00 bis 17.00 Uhr, Fr 8.00 bis 16.00 Uhr
info@kfmv-zuerich.ch, kfmv.ch/zuerich, 044 211 33 22

MAN(N) INVESTIERT – FRAU AUCH

Frauen erobern langsam, aber stetig die Führungsetagen – bei der Investition ihres Geldes sind sie aber noch zurückhaltend. Clara Creitz und Caroline-Lucie Ulbrich, Gründerinnen der unabhängigen Finanzcommunity „Finelles“, erklären, weshalb dem so ist.

Für viele Frauen ist das Thema Investieren zu komplex, vor allem die Sprache. Zudem mangelt es in diesem Bereich an Transparenz, wodurch Investment-Mythen entstehen. Etwa: Die Börse ist ein Kasino. Oder: Ich brauche viel Geld zum Investieren. Auch wollen Frauen erst alles genau verstehen, bevor sie ihre Finanzen selber in die Hand nehmen. Dies führt leider auch dazu, dass alles überanalysiert wird, anstatt einfach mal zu starten. Vor diesem Hintergrund haben wir 2018 „Finelles“ gegründet. Die Lern-Community richtet sich an Frauen, die sich Finanzwissen und -kompetenz aneignen und dadurch finanzielles Selbstbewusstsein erlangen möchten.

Austausch und Erweiterung der Finanzkompetenz. „Finelles“ bietet diverse Formate an, um über verschiedene Finanzthemen zu informieren. Bei einem dieser Formate handelt es sich um Online- und Offline-Workshops wie etwa die aktuelle „Female & Finance“-Workshop-Reihe in Zürich. Dabei geht es um das Einmaleins des Investierens, aber auch um verschiedene Anlageformen wie nachhaltiges Investieren oder Kryptowährungen. Der Austausch mit anderen zeigt positive Effekte: Gemeinsam starten, gemeinsam Fortschritte machen. Neben dem Austausch miteinander liegt der Fokus von „Finelles“ insbesondere auch in der Finanzbildung der Frauen. Durch unsere Berufserfahrung in der Bankbranche können wir die komplexe Finanzsprache auf einfachere Sachverhalte herunterbrechen.

Zwei Frauen,
ein Ziel:
Die weibliche
Community mit
den Spielregeln
des Investierens
vertraut machen.

Deshalb sollte Frau auch investieren. Aufgrund ihrer Erwerbsbiographie sind Frauen stärker von Altersarmut betroffen. Mehr Familienpausen und Teilzeitarbeit führen zu geringeren Einzahlungen im Hinblick aufs Alter. Deswegen wird die private Altersvorsorge immer wichtiger und führt auch zu mehr finanzieller Sicherheit. Die Verantwortung liegt aber nicht bei den Frauen allein. Es ist unser Eindruck, dass die Finanzbranche grösstenteils von Männern für Männer gemacht wurde. Das Vokabular wie auch die

Darstellung auf den verschiedenen Webseiten ist beispielsweise sehr technisch und Frauen fühlen sich oft nicht von den Angeboten angesprochen. Unserer Meinung nach wäre es sinnvoll, wenn Banken mehr auf die Lebenssituationen von Frauen eingehen würden, zum Beispiel in den Bereichen Beförderung, Anlegen für Kinder oder für die Rente.

Keine falsche Zurückhaltung. Wir vergleichen das Investieren gerne mit dem Lernen einer Fremdsprache. Französisch haben wir ja schliesslich auch nicht an einem Tag in der Schule erlernt, sondern wir haben langsam unseren Vokabelschatz erweitert und die Grundregeln der Grammatik gepaukt. Genauso kann man sich mit den Spielregeln des Investierens vertraut machen – Schritt für Schritt. *Fünf ultimative Anlage-Tipps finden Sie auf der nächsten Seite.*

CAROLINE LUCIE-ULBRICH und CLARA CREITZ gründeten 2018 die unabhängige Finanzcommunity „Finelles“ für Frauen, finelles.com



*Zwei Frauen,
eine Vision:
Andere Frauen
zum Anlegen
ermutigen.*





FÜNF TIPPS FÜR FRAUEN, DIE INVESTIEREN MÖCHTEN

1. Die Haushaltskasse in Ordnung bringen: Laut der „50-30-20“-Regel sollte Frau 20 Prozent des Nettoeinkommens zur Seite legen. Es ist wichtig, zu verstehen, wie viel Geld angelegt werden kann.
2. Alle Schulden abzahlen und ein Polster von drei bis sechs Monatsgehältern aufbauen.
3. Sich über die gängigsten Anlageformen wie Aktien, Anleihen und Fonds informieren. Wichtig ist zu verstehen, was die typischen Renditen und Risiken der Anlagen sind. Auch sollte in mehrere Anlagen investiert werden: Dadurch verringert sich das Risiko, Geld zu verlieren.
4. Das eigene Risikoprofil bestimmen, um zu verstehen, wie viel Risiko Frau eingehen kann und will. Hierzu werden Fragen zur eigenen Situation wie zum Beispiel zu Anlagezielen und -dauer beantwortet.
5. Absoluten Anfängerinnen seien sogenannte Robo-Advisors empfohlen: Diese helfen sowohl beim Bestimmen des Risikoprofils als auch bei der Auswahl der Anlagen.

Weitere Anlagetipps oder persönliche Beratung unter finelles.com



FÜR SAMTPFÖTCHEN

Katzenvideos gehören nicht von ungefähr zu den absoluten Hits in den sozialen Medien. Die schnurrenden Vierpfötler sind wahre Herzensbrecher. Sie haben eine Bürokollegin, die Ihnen dauernd von ihrem kleinen Liebling zu Hause erzählt? Wie er in Schachteln kriecht, Taschen durchwühlt, Tüten erkundet? Dann gibt's keine passendere Weihnachtsüberraschung als diese Katze. Sie muss nicht gefüttert werden und anstatt Haare zu lassen, zieht ihr Bauch Büroklammern magnetisch an. Der Jöö-Effekt ist garantiert!

Zu bestellen unter:
bit.ly/2MQgOYQ



FLEXIBILITÄT BIS ZUM GEHTNICHTMEHR?

Über 350000 Schweizerinnen und Schweizer haben mehr als einen Job. Für wen ist es Kür, für wen Pflicht? Und was sind die Vor- und Nachteile dieser Entwicklung? Im Gespräch mit Daniella Lützel Schwab vom Schweizerischer Arbeitgeberverband und Thomas Letsch, Rechtsdienst Kaufmännischer Verband Zürich.



Mehrfachjobs sind kein neuer Trend. Für die einen ist es eine Überlebensnotwendigkeit, mehreren Tätigkeiten nachzugehen. Für die anderen bedeuten verschiedene Jobs mehr Abwechslung, vielfältige Erfahrungen zu sammeln und gleichzeitig Absicherung – wenn der eine Job wegfällt, lässt sich vielleicht der andere ausbauen. Mit der Digitalisierung sind zu den klassischen flexiblen Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit, Stundenlohnarbeit, Arbeit auf Abruf, Temporärarbeit oder Homeoffice neue, noch flexiblere Arbeitsformen hinzugekommen – zum Beispiel die Plattformarbeit. Schätzungen zufolge sind weltweit bereits über 30 Millionen Menschen bei den elf grössten Plattformen registriert. Was bedeutet diese Entwicklung für die Arbeitnehmenden?

Welche positiven Veränderungen bringt die neue Flexibilität mit sich? *Thomas Letsch:* Insbesondere Plattformarbeit kann Arbeitssuchenden den Vorteil bieten, zeitlich und örtlich noch flexibler zu arbeiten. Die örtliche Flexibilität kennt keine (Landes-)Grenzen. So ist es für einen in der Schweiz ansässigen Arbeitssuchenden möglich, eine digitale Aufgabe auszuführen, die zum Beispiel ein australisches Unternehmen über eine amerikanische Internetplattform anbietet. Bezüglich der zeitlichen Flexibilität gibt es allerdings Grenzen im Arbeitsgesetz. Auch ruft sie den Gesundheitsschutz auf den Plan.

Daniella Lützel Schwab: Der Trend zu neuen Arbeitsformen ist positiv zu werten, weil sie neue Chancen bieten. Das Arbeiten an bestimmten Orten und zu fixen Zeiten

wandelt sich zum eigenverantwortlichen Arbeiten, bei dem sich Arbeit und Freizeit in Intervallen abwechseln, was sowohl von den Arbeitnehmenden als auch -gebenden gewünscht wird. Vor allem jüngere Arbeitnehmende schätzen Abwechslung oder etwa die Möglichkeit, zeitgleich verschiedene berufliche Erfahrungen zu sammeln. Mehrfachanstellungen in Teilzeitpensen können somit ein Ausdruck von Arbeitsmarktzufriedenheit sein. Plattformarbeit geschieht zudem meist niederschwellig, was die Teilnahmemöglichkeiten am Erwerbsleben für Arbeitssuchende im Grundsatz erleichtert.



Bilder: zVg

Sehen Sie auch negative Auswirkungen? *Daniella Lützel Schwab:* Da und dort wird befürchtet, die Entwicklung könnte zu mehr prekären Arbeitsverhältnissen führen. Der Bundesrat konnte Entwarnung geben: In den letzten Jahren nahmen zwar Mehrfachbeschäftigungen leicht zu, prekäre Arbeitsverhältnisse dagegen kaum. Generell nehmen die neuen Formen noch wenig Raum ein, die heutigen Regeln greifen und garantieren auch die soziale Absicherung. Wo Eigenverantwortung verlangt wird, ist es aber für beide Seiten wichtig, Arbeitszeit und Gesundheitsschutz im Auge zu behalten. Hier setzen die gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten den Flexibilisierungswünschen wichtige Grenzen: Die Arbeitszeiten der Angestellten sind so zu organisieren, dass keine qualitative und quantitative Überanspruchung der Mitarbeitenden resultiert.

Thomas Letsch: „Sich selbst vermarktende Solounternehmer“ werden immer nur dann eingesetzt, wenn Bedarf besteht. Dadurch steigt die Gefahr, dass wirtschaftliche Risiken auf die Arbeitssuchenden überwältigt werden. Einzelne arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen greifen insbesondere bei kurz dauernden Einsätzen nicht (zum Beispiel gibt es keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit in den ersten drei Monaten). Noch höher ist das Risiko bei einem Einsatz im Rahmen eines Auftrags- oder Werkvertragsverhältnisses: kein Kündigungsschutz, keine Anwendung von Sperrfristen, kein Anspruch auf Lohnfortzahlung und Ferienlohn, keine Arbeitslosenversicherung, eigenständige Finanzierung der AHV, Pensionskasse oder Unfallversicherung.

Was muss denn geschehen, um die positiven Punkte zu pushen und die negativen Auswirkungen abzuschwächen?

Thomas Letsch: Arbeitgebende können einen wichtigen Beitrag zur sozialen Absicherung von Arbeitssuchenden leisten, indem sie auch für kurze und einmalige Einsätze einen Arbeitsvertrag abschliessen. Arbeitsanbietende könnten Selbstständigerwerbenden im Sinne eines freiwilligen Lohnzuschlags einen Beitrag an die AHV-Kosten leisten. Vorstellbar wäre auch, dass Arbeitsanbietende eine freiwillige Zahlung auf ein Ferienkonto der Arbeitssuchenden vornehmen, damit diese in (unfreiwilligen) Erwerbspausen eine gewisse finanzielle Absicherung erreichen. Soweit eine Plattform als Personalverleiher auftritt, wie zum Beispiel Coople, garantiert die Anwendbarkeit des „GAV Personalverleih“ eine angemessene soziale Absicherung der Arbeitssuchenden.

Daniella Lützelshwab: Wer innovative Ideen hat, soll diese umsetzen können, ohne dass ihm unnötige Steine in den Weg gelegt werden. Denn die Schweiz – als ressourcenarmes Land – braucht Innovation. Für solche Unternehmerinnen und Unternehmer ist deshalb Rechtssicherheit wichtig. So muss beispielsweise möglichst klar sein, welche Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit gelten, und wann von einem Arbeitsverhältnis auszugehen ist. Gesetzliche Anpassungen braucht es dazu jedoch aus heutiger Sicht keine. Für Arbeitssuchende und Arbeitgebende bedeutet die Digitalisierung auch, dass sie sich noch rascher den sich ändernden beruflichen Anforderungen anpassen müssen und sich dem lebenslangen Lernen, also der Weiterbildung auf dem Beruf, verpflichten müssen. Hierfür braucht es geeignete Rahmenbedingungen, wie sie der Bundesrat dieses Jahr mit einem Massnahmenpaket vorge schlagen hat.

SABINA ERNI, Leiterin Beruf und Innovation,
Kaufmännischer Verband Zürich



**BERATUNG IN ARBEITS- UND
SOZIALVERSICHERUNGSRECHT**
kfmv.ch/zuerich-recht



FÜR FROHNATUREN

Man kann sie geniessen, die dunkle Jahreszeit. Es ist der Moment der Einkehr, Schnee legt sich übers Land, Ruhe kehrt ein. Nur: davon ist im Arbeitsalltag meist nicht viel zu spüren. Kein Wunder, sehnt sich die eine oder andere Bürokollegin bereits jetzt wieder nach den erlösenden Vogelstimmen, die den nahenden Frühling ankündigen. Mit diesem Präsent lässt sich das düsterste Kaffeeräumchen in eine blühende Wiese oder eine Waldlichtung verwandeln. Einheimische Vögel zwitschern zu jeder vollen Stunde. Da vergeht der Arbeitstag wie im Flug.

Zu bestellen unter:
bit.ly/2pzFSLt



... GUIDO SCHILLING

Wie steht es in der Schweiz um die Gender-Diversity?

Im europäischen Vergleich hat die Schweiz grossen Nachholbedarf. Bei den Verwaltungsräten liegt sie mit 21 Prozent Frauenanteil klar hinter Spitzenreiter Frankreich (44%), aber auch hinter Deutschland (34%), das 2016 eine 30-Prozent-Quote eingeführt hat. Dass es auch ohne Quote geht, beweisen Schweden (36%) und Finnland (35%). In diesen Ländern ist die Gleichstellung von Mann und Frau längst Realität.

Nach rückläufigen Zahlen im letzten Jahr steigen die Frauenanteile in den Geschäftsleitungen 2019 wieder. Ist die Kehrtwende geschafft? Vor zwei Jahren war ich voller Hoffnung, 2018 folgte die Ernüchterung: Der Frauenanteil in den Geschäftsleitungen sank von acht auf sieben Prozent. Dieses Jahr erreichte er mit neun Prozent einen neuen Höchstwert. Einerseits freut es mich, dass sich der Frauenanteil seit 2006 mehr als verdoppelt hat. Andererseits scheint es, als gehe es jeweils zwei Schritte vorwärts, dann wieder einen zurück. Ein ausgewogener Gender-Mix in den Geschäftsleitungen bleibt ein Generationenprojekt.

Der öffentliche Sektor beschäftigt mehr Frauen im Management als die Privatwirtschaft. Woran liegt das? Der öffentliche Sektor hat längst erkannt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Schlüssel zu einer ausgewogenen Gender-Diversity ist. Zeitgemässe Arbeitszeitmodelle sowie weniger Unregelmässigkeiten und kurzfristige Auslandsreisen tragen zur besseren Planbarkeit und damit Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Nach wie vor schliessen in der Schweiz viele Frauen ihr Studium an der Philosophischen Fakultät ab. Ihnen bietet die öffentliche Verwaltung stärker als die Privatwirtschaft die Möglichkeit, auch im Core-Business Führungsaufgaben zu übernehmen. Damit legt sie den Grundstein für eine ausgewogene Gender-Diversity im Topmanagement.

Woran liegt es, dass Frauen in der Geschäftsleitung häufig Service-Rollen ausüben? Die Rollen in Supporteinheiten entsprechen Frauen inhaltlich oft besser als im Core-Business. Zudem bieten sie bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das – und weil Frauen ihre Karriere oftmals nicht planen, sondern sich in

den Dienst des gesamten Unternehmens stellen – sind Gründe für ihren Einstieg und Verbleib in Servicefunktionen. Vorgesetzte und ihre Mitarbeiterinnen sollten stärker darauf achten, dass Frauen gezielt Aufgaben im Core-Business übernehmen und so bis in die Geschäftsleitung vorstossen können.

„Unternehmen sind heute viel offener für Anliegen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da sie ihre besten Talente nicht verlieren wollen.“

Was müssen Unternehmen, Wirtschaft und Gesellschaft ändern, dass dieser Vorstoss gelingt? Es erfordert ein besseres Zusammenspiel aller Ebenen: Von der öffentlichen Hand braucht es die richtigen Rahmenbedingungen und Anreize wie die vom Parlament beschlossene Erhöhung der Steuerabzüge für die externe Kinderbetreuung. Die Gemeinden sind gefordert, Tagesschulen, Horts und Krippen bereitzustellen. Von den Unternehmen sind zeitgemässe und flexible Arbeitsmodelle gefragt, damit Mitarbeitende Karriere und Familie unter einen Hut bringen. Und die Gesellschaft sollte erwerbstätigen Müttern und kinderbetreuenden Vätern mehr Anerkennung zollen.

Was können Frauen, Männer und konkret Väter selber beitragen, damit der Kurswechsel gelingt? Um traditionelle Rollenbilder der Gesellschaft zu verändern, sollten Väter und Mütter ihre Verantwortung wahrnehmen und ihre Bedürfnisse gegenüber ihren Arbeitgebern artikulieren. Für gute partnerschaftliche Lösungen müssen sie ihre Bedürfnisse in Einklang bringen. Unternehmen sind heute viel offener für Anliegen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da sie ihre besten Talente nicht verlieren wollen.

GUIDO SCHILLING ist Executive Searcher mit Leib und Seele und Herausgeber des jährlich erscheinenden *schillingreports*, schillingpartners.ch

SCHILLINGREPORT

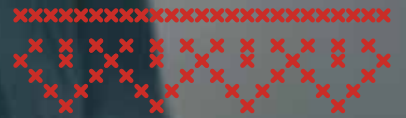
Der schillingreport erhebt seit 2006 die Daten zur Zusammensetzung der Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der rund 100 grössten Schweizer Arbeitgeber. Gemäss schillingreport 2019 nimmt die Gender-Diversity in Schweizer Unternehmen und insbesondere im öffentlichen Sektor Fahrt auf: Die Frauenanteile steigen sowohl in den Verwaltungsräten als auch in den Geschäftsleitungen. Auch der Ausländeranteil in den Führungsetagen scheint sich eingependelt zu haben.



FÜR GFRÖRLIS

Homeoffice ist eine feine Sache. Keine störenden Telefonate von Teamkolleginnen und -kollegen, kein Gebrumme von Druckern oder lästiges Geklapper von Tastaturen. Wer Glück hat, kann es sich mit dem Laptop zuhause sogar vor dem Kaminfeuer gemütlich machen. Viele sind das nicht. Doch nun gibt es Hoffnung für all jene, die auf die wohlig warme Atmosphäre eines Kaminfeuers auch im Büro nicht verzichten wollen. Der Tischkamin sorgt am Arbeitsplatz für gemütliche Lagerfeuerromantik. Dank Bioethanol ganz ohne Russ und Asche. Damit beim Ideenausbrüten nur die Köpfe rauchen.

Zu bestellen unter:
bit.ly/2IVXmbS



FÄLLT DAS RENTEN-TABU?

Wer heute eine Rente aus der Pensionskasse bezieht, darf sicher sein, dass diese stets gleich hoch bleiben wird. Das muss sich ändern, findet Josef Bachmann. Der langjährige Geschäftsführer der Pensionskasse von PwC ist Initiant der eidgenössischen Volksinitiative „Vorsorge JA – aber fair“. Wir haben ihn zum Interview getroffen.

Herr Bachmann, weshalb sind die Renten nicht mehr fair?

Die in der Vergangenheit versprochenen Renten sind zu hoch. Das individuell angesparte Alterskapital reicht nicht mehr. Deshalb werden aktuell jährlich rund sieben Milliarden von den Aktiven zu den Pensionierten umverteilt. Das heisst, etwa 25 Prozent der Renten müssen die jüngeren finanzieren. Wegen der sinkenden Umwandlungssätze benötigen die zukünftigen Rentnerinnen und Rentner etwa 50 Prozent mehr Kapital. Aber durch die Umverteilung entgehen ihnen Milliarden.

Welches Problem hat die Schweiz mit der Vorsorge? Die wesentlichen Rahmenbedingungen (Lebenserwartung und Kapitalrendite) sind deutlich schlechter als bei Einführung des BVG. Zudem wurde der Handlungsspielraum der Pensi-

onskassen fahrlässig eingeschränkt: Die dringend notwendige Anpassung des Umwandlungssatzes der obligatorischen Altersrenten obliegt nun dem Wohlwollen der Stimmbürger. Und Sanierungsmassnahmen unter Einbezug der Rentnerinnen und Rentner sind praktisch nicht mehr möglich. Das Überdruckventil des Systems ist zugeschweisst worden.

Was möchten Sie mit Ihrer Initiative erreichen? Ein Umdenken auslösen. Wir wollen dazu beitragen, dass eine Mehrheit erkennt: Mit Geld allein lässt sich unsere Vorsorge nicht sanieren. Die Systemfehler müssen korrigiert werden. Das Parlament wird mit der Initiative aufgefordert, dem Volk eine echte, nachhaltige Reform vorzuschlagen.

Welche Lösung schlagen Sie konkret vor? Die Umverteilung zu Lasten der kommenden Generationen muss reduziert werden. Das Rentenalter wird automatisch an die Lebenserwartung angepasst. Und alle können selbst entscheiden, wann sie pensioniert werden. Je später, desto höher ist die Rente. Die Altersrenten sollen laufend und moderat an die Rahmenbedingungen angepasst werden können. Seniorinnen und Senioren bleiben aktiver Teil einer grossen Solidaritätsgemeinschaft – im Nehmen und im Geben.



Die Sicherheit der Renten anzutasten, war bisher ein Tabu. Was antworten Sie den Kritikern? Ich nehme ihre Einwände und Ängste ernst. Für die Absicherung ist nicht die Höhe der Altersrenten massgebend, sondern die Kaufkraft. Die ist in der 2. Säule aktuell nicht gewährleistet. Renten, die sich variabel an der Kapitalrendite orientieren, haben einen wesentlichen Vorteil: Sie werden der Teuerung angepasst. Dazu kommt: Garantien zu Lasten der Jungen sind systemwidrig und ungerecht. Sie müssen korrigiert werden. Natürlich sind die Rentner nicht schuld am Desaster – aber die Jungen auch nicht. Alle sollen deshalb die Last gemeinsam tragen, damit die Altersvorsorge wieder ins Gleichgewicht kommt. Das wäre ein grosses Geschenk der Senioren an die Kinder und Enkel. Ohne Unterstützung der Rentner ist keine nachhaltige Reform möglich!

Wie schnell muss gehandelt werden? Grosse Schritte bringen schnell eine wirksame Entlastung. Sie sind jedoch unerträglicher für die betroffenen Rentner. Wir brauchen deshalb Kompromisse. Entscheidend ist: Je schneller wir handeln, desto moderater werden die Anpassungen.

Die Fragen stellte WILLY RÜEGG. Er ist Historiker und Präsident des VSV des Kaufmännischen Verbandes Zürich.



Bild: Karin Hofer / NZZ

Josef Bachmann, Initiant der eidgenössischen Volksinitiative „Vorsorge JA – aber fair“. Informationen zur Initiative gibt es unter vorsorge-ja-aber-fair.ch

HALTUNG DES KAUFMÄNNISCHEN VERBANDES

„Der Kaufmännische Verband Schweiz verlangt eine grundlegende Strategie zur Reform der Altersvorsorge. Die im Sommer vorgeschlagenen Reformen von Bundesrat und vier Dachverbänden auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite nehmen etwas finanziellen Druck von den Vorsorgeeinrichtungen. Die Rechnung geht aber aufgrund des demographischen Wandels nicht auf, und die Reformen sind nicht nachhaltig. Viel zu wenige Beitragszahlende stehen einer stetig wachsenden Gruppe von Rentnerinnen und Rentnern gegenüber. Es muss im Interesse des Bundesrats sein, eine grundlegende Diskussion zur Finanzierung der Altersvorsorge anzuregen.“



TIPP

**PARTNER IN DER VORSORGEBERATUNG
DES KAUFMÄNNISCHEN VERBANDES ZÜRICH**
kfmv.ch/zuerich-vorsorge

A night photograph of a city street. In the foreground, a blue tram with the number '7' on its destination sign is moving towards the viewer. The tram's headlights are on. In the background, a large, modern building is brightly lit from within, with a red 'UBS' sign on its roof. The building is decorated with numerous small, illuminated Christmas trees along its roofline. A large, decorated Christmas tree stands on the sidewalk to the right. Pedestrians are visible walking on the sidewalk. The sky is a deep blue, and the overall atmosphere is festive and urban.

**KURSWECHSEL:
UNTERWEGS OHNE BANKGEHEIMNIS**

Innerhalb weniger Jahre hat die Schweiz beim Bankgeheimnis eine Kehrtwende vollzogen und es für ausländische Kunden abgeschafft. Doch was bedeutet dieser Kurswechsel für das Private Banking? Und fällt nach dem ausländischen nun auch das inländische Bankgeheimnis?

Konnten Schweizer Banken noch bis vor Kurzem ihre Geschäfte für ausländische Privatkunden unter dem Schutz des Bankgeheimnisses betreiben, werden heute steuerrelevante Kundendaten automatisch zwischen den Steuerbehörden der verschiedenen Länder ausgetauscht. Damit erfährt die ausländische Steuerbehörde jedes Jahr die Höhe der erzielten Erträge und Gewinne sowie Kontostände und anderes mehr. Vor allem aber erfährt sie mit der automatischen Meldung die bislang nicht bekannte Tatsache, dass eine steuerpflichtige Person überhaupt ein Konto oder Depot im Ausland hat. Erklärtes Ziel dieses automatischen Informationsaustausches, kurz AIA, ist die Bekämpfung der grenzüberschreitenden Steuerhinterziehung. Neben der Schweiz haben sich bislang über 100 Länder zu solchen Meldeverfahren gemäss OECD-Standard bekannt.

Halbierte Margen im Private Banking. Spurlos ist dieser Übergang von der alten in die neue Welt des Private Banking für die Banken nicht erfolgt. Nebst Einführungskosten im hohen dreistelligen Millionenbereich schlägt der Kurswechsel vor allem auf deren Erträge. Trotz neuen Höchstständen bei den auf dem Finanzplatz Schweiz verwalteten Vermögen, verdienen die Banken im Private Banking nur noch halb so viel wie zu Zeiten des steuerlichen Bankgeheimnisses. Existenzbedrohend ist das vor allem für kleinere Privatbanken: In den letzten zehn Jahren sind rund ein Viertel aller Banken auf dem Finanzplatz Schweiz verschwunden. Zusätzlich herausgefordert sind die Banken durch Negativzinsen, die Konkurrenz durch die vielen kleinen Fintechs und künftig noch mehr durch die grossen Internetfirmen wie Facebook, Amazon und Co. sowie ganz generell durch neue Technologien wie Blockchain. Trotz dieser Herausforderungen dürfte der Standort Schweiz gute Karten haben, wenn es gelingt, die Regulierung innovativ offener zu gestalten. Gefordert ist aber auch die Ausbildung der jungen Fachkräfte, die gezielt digitale Kompetenzen erwerben müssen.

Das inländische Bankgeheimnis bleibt. Nicht betroffen von diesem Kurswechsel ist das inländische Bankgeheimnis. Nachdem der Bundesrat letztes Jahr die Revision des Steuerstrafrechts beerdigt hat, ist klar, dass inländische Steuerhinterzieher mit einem Konto oder Depot bei einer in der Schweiz ansässigen Bank nicht mehr zu befürchten haben als früher. Nur steuerpflichtige Inländer mit einem

nicht deklarierten Konto bei einer Bank im Ausland fliegen nun auf, weil ausländische Steuerbehörden ja ebenfalls mit der Schweiz steuerrelevante Bankdaten austauschen. Einem Auffliegen konnten die betroffenen Personen allerdings zuvorkommen. Dank der 2010 eingeführten straflosen Selbstanzeige konnten sie ihre nicht deklarierten Vermögen steuerlich bereinigen. Seither wurden auf diese Weise rund 51 Milliarden Franken nicht versteuerter Gelder deklariert. Das entspricht etwa zwei Prozent des steuerpflichtigen Reinvermögens der Schweizer Privathaushalte. Wie hoch der Anteil nicht versteuerter Vermögen von Inländern effektiv ist, weiss man naturgemäss nicht. Die NZZ (8.2.2019) rechnet mit einer Bandbreite von 5 bis 20 Prozent. Das würde bedeuten, dass in der Schweiz bis zu 450 Milliarden Franken nicht deklariert wären.

Einmalige Veranlagung der inländischen Vermögenswerte. Sollte deswegen in Betracht gezogen werden, auch das inländische Bankgeheimnis abzuschaffen und ein automatisches Meldefahren zwischen Banken und Schweizer Steuerbehörden einzuführen? In einer immer transparenter werdenden Welt hat ein gewisser Schutz auch der finanziellen Privatsphäre durchaus seine Berechtigung. Doch dieser Schutz darf nicht durch Steuerhinterziehung missbraucht werden. Um den Anspruch auf Privatsphäre in Einklang mit der Steuergerechtigkeit zu bringen, könnte die Schweiz zu einem einfachen Mittel greifen: Nach der einmaligen straflosen Selbstanzeige könnte mit einer einmaligen Veranlagung aller in der Schweiz deponierten Vermögenswerte sauberer Tisch gemacht werden. Dazu müssten die heimischen Finanzinstitute den Steuerbehörden einmalig die betroffenen Vermögenswerte melden. Als Vorbild könnte die 1922 abgelehnte Vermögensabgabe-Initiative dienen.

STEFAN TOBLER hat Soziologie, Politikwissenschaft und Wirtschaftsgeschichte an der Universität Zürich studiert. Nach mehrjähriger Tätigkeit am Forschungsinstitut Öffentlichkeit und Gesellschaft der Universität Zürich arbeitete er ab 2008 bei der Schweizerischen Bankiervereinigung. Heute ist er als Leiter Projekte UGZ im Amt für Justizvollzug des Kantons Zürich tätig.



BUCH
Der Kampf um das Schweizer Bankgeheimnis. Eine 100-jährige Geschichte von Kritik und Verteidigung.
STEFAN TOBLER, NZZ Libro Verlag, 2019

NEUES KONZEPT FÜR DIE KV-LEHRE, ABER KEIN SONDERZUG

Unter dem Namen „KV Berufsmaturität Fokus“ haben die beiden Grossbanken UBS und CS im August einen Pilotversuch gestartet. Das Ziel: die KV Lehre neu zu strukturieren und damit noch attraktiver zu machen. Christian Wölfle, Rektor der Wirtschaftsschule KV Zürich, gibt Auskunft über die Entwicklung.





Wie ist das neue KV-Modell „BM Fokus“ angelaufen? *Christian Wölfle:* Ich stehe in engem Kontakt mit dem Projektleiter und Klassenlehrer Patrick Hunn. Die Klasse ist sehr gut gestartet.

Die Klasse setzt sich je zur Hälfte aus 12 Lernenden von UBS und CS zusammen.
Zufall? Nein, das war eine Bedingung. Es sollte zahlenmässig keine der beiden Banken dominieren.

Wer eignet sich besonders für die BM Fokus? Die Lernenden sollten Freude am Lernen haben, ambitioniert und stark in Deutsch, Mathematik, Englisch und Französisch sein.

Das erste Lehrjahr wird ganz an der Berufsschule absolviert. Welche Unterschiede zur herkömmlichen Lehre gibt es noch? Ich erwähne lieber, was identisch oder gleich geblieben ist. Wir sind sowohl mit der Bildungsverordnung (BIVO) wie auch der Berufsmaturitätsverordnung (BMV) konform. Mit einer kleinen Ausnahme: Das Fach IKA (Information, Kommunikation und Administration) wird nach dem ersten Jahr abgeschlossen. Dafür brauchte es eine Bewilligung der Schweizerischen Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB). Die Fächer Französisch und Englisch werden ebenfalls nach einem Jahr abgeschlossen, aber das ist gemäss den Verordnungen kein Problem. Ausserdem werden die genau gleichen Prüfungen wie im „normalen“ Lehrgang abgelegt.

Was ändert sich für die Lehrerinnen und Lehrer? In den Fächern Englisch und Französisch beispielsweise finden pro Woche sechs statt zwei Lektionen statt. Vier dieser sechs Lektionen werden im Halbklassenunterricht geführt. Dazu werden die Fachlehrpersonen durch Sprachassistenten unterstützt, die in ihrem Unterricht auf Hören und Verstehen fokussieren, während sich die Fachlehrer mehr auf Grammatik konzentrieren. Ausserdem gibt es pro Woche einen Lernnachmittag, an diesem wird das selbstorganisierte Lernen gefördert.

Erhalten die Lernenden während des ersten Schuljahres einen normalen Lehrlingslohn? Ja. Im Lehrvertrag ist zudem klar festgehalten, dass sie nach dem ersten Jahr in ihren Lehrbetrieb übertreten. Die Banken erwarten, dass sie die Lernenden nach diesem ersten Berufsschuljahr besser und sinnvoller beschäftigen können als Sekabgänger. Viele Routinetätigkeiten sind in den letzten Jahren weggefallen. Darauf wollten die Banken reagieren. Wir sind darüber hocheifrig und verstehen diese Neuausrichtung auch als Bekenntnis der Banken zur dualen Ausbildung.

Neu sind Sprachaufenthalte vorgesehen: In welchem Rahmen finden diese statt? Die Sprachaufenthalte sind nicht neu, finden nun aber schon im ersten Lehrjahr statt. Im ersten Semester gehen die Lernenden nach England, im zweiten nach Frankreich, dies für jeweils zwei Wochen. Gastfamilie und Unterkunft werden durch das KV Zürich organisiert. Die Kosten übernehmen der Lehrbetrieb sowie die Lernenden.

Ist die BM Fokus zukunftsweisend? Ich gehe nicht davon aus, dass in Zukunft alle KV-Lernenden zuerst ein Jahr zur Schule gehen werden. Beide Modelle haben ihre Berechtigung. Doch es ist durchaus denkbar, dass sich auch andere Branchen oder einzelne Unternehmen für die neue KV Lehre begeistern können.

FÜR LUFTBUSSE

Ist Ihr Kollege mal wieder mit dem Kopf in den Wolken statt beim Projekt? Oder sind seine Inputs fahrig und wirr? Dann stellen Sie ihm den Denker aufs Pult. Mit dieser kleinen Figur, die der berühmten Skulptur von Rodin nachempfunden ist, werden nicht nur Bleistiftminen wieder scharf. Beim Drehen spitzen sich auch Gedanken zu. Möglicherweise. Wenn nicht, ist der Spitzer eben „nur“ ein echt scharfer Hingucker.

Zu bestellen unter:
bit.ly/35112Jvdenker



ARBEITSMARKT

DIGITAL MARKETING MANAGER/-IN:

BREITES FACHWISSEN IN EINEM ZUKUNFTSWEISENDEN BERUF

Die Wirtschaft befindet sich im Umbruch, die digitale Transformation ist in vollem Gang. Die Kunden von heute konsumieren nicht nur wie bisher physisch vor Ort. Sie sind online, ständig und überall. Deshalb müssen Unternehmen ihre Kunden nicht nur auf den gewohnten analogen Wegen ansprechen, sondern sich vermehrt auf die verschiedenen Online-Kanäle konzentrieren.

Hier sind immer stärker fachlich versierte Personen gefragt, die sich auch in modernen Arbeitssituationen und Techniken aus der Start-up-Welt auskennen, für die also Begriffe wie Agilität und Design Thinking keine Fremdwörter sind. Der/die Digital Marketing Manager/-in beherrscht die ganze Klaviatur: wie sich ein Unternehmen online optimal positionieren kann, mit welchen Instrumenten Kunden erreicht werden, was Kunden online erwarten und wie Produkte und Dienstleistungen digital beworben werden können. Mit diesen professionellen Digital Marketing Manager/-innen können sich Unternehmen in Zukunft von ihrer Konkurrenz abheben und entsprechende Erfolge am Markt erzielen.

Digital Marketing Manager/-in

Webcode*: MZDM

ERFAHRUNGEN

STIMMEN AUS DER PRAXIS

„In diesem Zertifikatskurs bauen Marketingleute ihre Kenntnisse in vernetztem, mehrstufigem digitalen Marketing aus und wenden diese im Rahmen von agilen und designorientierten Methoden an. Ein grosser Teil des Inhalts wird digital vermittelt, so schafft das Angebot terminliche Flexibilität und Raum für den individuellen Lernfortschritt der Teilnehmenden.“

ROGER HUBMANN, Dozent, Betriebsökonom FH

„Dieser Zertifikatskurs ist die Antwort auf die sich rasch verändernde Welt des Digital Marketings. Die Teilnehmenden erfahren nicht nur die aktuellsten Trends des Digital Marketings, sondern lernen auch, wie diese konkret umgesetzt werden. Einmalig ist, dass alle Teilnehmenden das Erlernte an ihrer eigenen beruflichen Fragestellung anwenden können und so einen optimalen Praxistransfer haben. Mit dieser Ausbildung werden nicht nur Insights des Digital Marketings vermittelt. Mit Design Thinking und agilen Arbeitsmethoden werden die Teilnehmenden auch auf die Arbeitswelt 4.0 vorbereitet.“

ROY FRANKE, Leiter Bildungsgang, Executive MBA St. Gallen



BILDUNGSGANG

MODERN, INNOVATIV UND PRAXISORIENTIERT

Mit diesem Kompaktlehrgang vertiefen sich die Teilnehmenden spezifisch in aktuelle Themen aus der Welt des Digital Marketings wie Videomarketing, Marketing-Automatisierung, Monetarisierung etc.

Zudem werden Methoden aus der Start-up-Welt wie Growth Hacking, agiles Arbeiten, Design Thinking, Rapid Prototyping usw. behandelt. Die Dozierenden befassen sich täglich mit diesen Themen und sind so in der Lage, ein breites Fachwissen zu vermitteln. Damit der Praxistransfer optimal stattfinden kann, arbeiten die Teilnehmenden während der ganzen Ausbildung an ihrer persönlichen Herausforderung aus ihrem beruflichen Umfeld. So ist gewährleistet, dass sie das Erlernte direkt gewinnbringend umsetzen können. Dem Thema entsprechend findet die Weiterbildung in modernsten digitalen Lernsettings statt und kombiniert klassische Präsenzveranstaltungen mit Online-Learning.

Die Weiterbildung zum/zur Digital Marketing Manager/-in findet als Abendveranstaltung jeweils montags und donnerstags von 17.45 bis 21.00 Uhr statt.



ZUKUNFT

VARIABEL WIE DIE DIGITALE WELT

Den Absolventinnen und Absolventen stehen verschiedene Wege offen, um ihre Kenntnisse in den Themen rund ums Digital Marketing zu vertiefen. Zum Beispiel eine Weiterbildung zum Marketingfachmann/zur Marketingfachfrau mit eidg. Fachausweis oder auch zum/zur Marketingleiter/-in mit eidg. Diplom. Andere Vertiefungsmöglichkeiten bieten die Themenbereiche Innovation und Produktmanagement, für die diese Weiterbildung ein solides Fundament legt.

Digital Marketing Manager/-innen beobachten die sich schnell verändernde digitale Welt, informieren sich laufend über neue Entwicklungen und finden Interessensgebiete, in denen sie sich stetig weiterbilden können.

Die Weiterbildungen der KV Business School Zürich bieten eine Fülle an Möglichkeiten und Chancen: vom Einstieg in ein neues Berufsfeld über den Aufstieg und die Spezialisierung bis hin zur Meisterschaft. An dieser Stelle präsentieren wir jeweils einen Bildungsgang aus unseren zwölf Bildungswelten. Entdecken Sie auch unsere weiteren Angebote: meinebildungswelt.ch

**kv business school
zürich**
mein bildungspartner.



„Man lernt, indem man macht.“



Bilder: zVg

NAME: Pascal Willi
GEBOREN AM: 9.2.1986
AUSBILDUNG: EFZ Elektromonteur
AKTUELLER BERUF: Leiter Digital Commerce Elektro-Material AG (EM) / Leiter Operations Digitalfeld AG
BERUFLICHES ZIEL: Weiterhin Freude und Erfolg bei der Arbeit haben.
PERSÖNLICHES ZIEL: Die Familienzeit weiter ausbauen und gemeinsam geniessen
BILDUNGSGANG AN DER KVBSZ: Zertifikat Teamleiter / NDS HF in Management und Leadership

Es war im 4. Lehrjahr. Winter. Auf der Baustelle war es so kalt, dass der Kaffee im Becher gefror. Ein Tag, an dem sich der angehende Elektromonteur Pascal Willi in seiner Überzeugung bestärkt fühlte, dass er doch lieber in einem Büro arbeiten würde – auch wenn er seinen Beruf liebte. Heute trägt er bei der Elektro-Material AG (EM) als Leiter Digital Commerce die Gesamtverantwortung für die digitalen Kanäle und leitet ausserdem das operative Geschäft in einem Joint Venture der EM. Obwohl er sich schon immer für moderne Technologien interessiert hat, ist das für ihn keine selbstverständliche Entwicklung: Der Schule war er nicht gerade zugetan, und Weiterbildungen waren lange Zeit rein finanziell keine Option. Auf Anraten von Kollegen absolvierte er dann doch das Zertifikat Teamleiter an der KV Business School Zürich. Dort wurde ihm klar: Man kann auch durch die Praxiserfahrungen anderer lernen, nicht nur durch trockene Theorie aus Büchern. Weil er vermehrt mit strategischen Ausrichtungen beschäftigt ist, hat er nun das Nachdiplomstudium in Management und Leadership in Angriff genommen und ist für diese Möglichkeit äusserst dankbar. Pascal Willi ist überzeugt: Leidenschaft, Offenheit für Neues und Agilität öffnen viele Türen. Hoch motiviert geht er an den Start, begierig auf Austausch und Inputs für sich und sein Team.



**IMPULSTAGUNG AM
GOTTLIEB DUTTWEILER INSTITUTE
RÜSCHLIKON**

Smart in die Zukunft — Inspirationen zum Weiterdenken

DATUM: Mittwoch, 22. Januar 2020, 8.30 bis 16.30 Uhr

INFOS & ANMELDUNG: kfmv.ch/zuerich-gdi

Save the Date

**GENERALVERSAMMLUNG
KAUFMÄNNISCHER VERBAND ZÜRICH**

DATUM: Montag, 27. April 2020, 18.00 bis 21.00 Uhr

WO: Kaufleuten Klubsaal

HERBSTKONZERT

**Das Orchester des Kaufmännischen Verbandes
Zürich lädt zum Konzert.**

„Eine feste Burg ist unser Gott“

LEITUNG: Sviatoslava Luchenko

OBOE: Thomas Andreas Weber und Kirsten Rotert

WANN UND WO: 17. November, 18.30 Uhr, Reformierte Kirche Effretikon,
Rebbukstrasse 1, und 24. November, 18.30 Uhr, Reformierte Kirche
St. Peter, St. Peterhofstatt 2, Zürich



VETERANEN- UND SENIOREN-VEREIN VSV

Open-Höck

WANN: Mittwoch, 4. Dezember 2019, 15.30 bis 17.00 Uhr

WO: Restaurant Glogge-Egge, Hotel Glockenhof, Sihlstrasse 31, Zürich

Jahresendfeier VSV 2019

WANN: Montag, 9. Dezember 2019, 14.30 bis 16.30 Uhr

WO: Klubsaal Kaufleuten, Pelikanstrasse 18, 8001 Zürich
(Anmeldung erforderlich)

Open-Höck

DATUM: Mittwoch, 8. Januar 2020, 15.30 bis 17.00 Uhr

WO: Restaurant Glogge-Egge, Hotel Glockenhof, Sihlstrasse 31, Zürich

Generalversammlung VSV 2020

DATUM: Montag, 23. März 2020, 14.30 bis 17.00 Uhr

WO: Klubsaal Kaufleuten, Pelikanstrasse 18, 8001 Zürich
kfmv.ch/zuerich-vsv

ENGLISH CLUB

Programme for November and December 2019

NOV 25: Nature or nurture with Nancy Scherer

DEC 2: English with Bruce Lawder

DEC 9: English with Bruce Lawder

DEC 16: Christmas Party

WHEN: All meetings will be held on Mondays at 6.45 p.m.

WHERE: Kaufleuten Building (Artemis Room, First Floor), Talacker 34, Zürich

CONTACT: Nancy Scherer, 044 720 93 09, Bruce Lawder, 044 261 08 33.

The programme for the 1st term 2020 will start on January 6, 2020



FÜR VERSPIELTE

Es gibt Arbeitstage, die wiegen schwerer als andere — Montage zum Beispiel. Auch Kalender haben in der Regel etwas Gewichtiges an sich, zeigen sie einem doch die meist endlose To-do-Liste der kommenden Woche an. Nicht so dieser stilvolle Wochenkalender aus Eichen- und Ahornholz. Schenken Sie gestressten Bürokollegen eine Auszeit! Denn in dieser Agenda haben Notizen nichts verloren. Dafür können sie mit der Stahlkugel gedankenverloren zwischen den verschiedenen Monaten hin und her hüpfen oder in einem Wisch zum Monatsende springen. Vielleicht nicht ganz so kreativ wie Telefonkritzeleien, aber für eine Mini-Meditation zwischendurch ideal.

Zu bestellen unter:
bit.ly/2MzU0xA



WENN ALGORITHMEN FÜR UNS ENTSCHEIDUNGEN TREFFEN

$$u_R = u_{\max} \sin \omega t$$

$$F_2 = \frac{l_1}{l_2} F_1$$

Standardprozesse lassen sich mit künstlicher Intelligenz erheblich vereinfachen oder vollautomatisch bearbeiten. Doch wie sieht es aus, wenn Kreativität gefordert ist? Oder wenn „menschliche Faktoren“ berücksichtigt werden müssen?

Computer erfassen komplexe Daten sehr schnell, gleichen diese miteinander ab, fassen sie zusammen und stellen die Ergebnisse grafisch ansprechend dar. Diese Resultate unterstützen unsere Entscheidungen. Dabei wird die Vorauswahl von Algorithmen oder einfacher gesagt von langen Ja-Nein-Abfragen getroffen. Diese rein logisch basierten Entscheidungen blenden jedoch den „menschlichen Faktor“ komplett aus. So besteht in manchen Bereichen die Gefahr der Diskriminierung. Denn je weniger Daten miteinander verglichen werden, desto ungenauer sind die Ergebnisse.

Beispiel Gesichtserkennung. Ein Bereich, in dem die Algorithmen schon jetzt sehr gut funktionieren, ist die Gesichtserkennung auf Bildern. Hierzu werden systematisch Bildbereiche nach bestimmten Merkmalen abgefragt. Stimmen diese mit den zuvor definierten überein, wird ein Gesicht erkannt. Die Personensuche in Apples Software „Photos“ funktioniert nach diesem Prinzip. Sie separiert und ordnet abgebildete Menschen in Gruppen. Die Suche nach einer bestimmten Person lässt sich verbessern, indem die Fotos in der Vorauswahl als richtig oder falsch bestätigt werden. Je mehr Merkmale in den Algorithmus einfließen, der für die Gesichtserkennung zuständig ist, desto präziser werden die Ergebnisse.

Beispiel HR-Abteilung. Auch in HR-Abteilungen unterstützen Computer die Mitarbeitenden bei der Entscheidungsfindung. Sie lassen Lebensläufe einscannen und fragen viele Daten im Vorfeld ab – der Computer wertet diese aus und trifft eine Vorauswahl. Das ist nachvollziehbar bei Stellen, auf die sich mehrere hundert Personen bewerben. Auf der anderen Seite ist die reale Welt nicht simpel wie sie ein Computer sieht. Wie stark wiegt beispielsweise eine langjährige Berufserfahrung im Gegensatz zu einem Universitätsabschluss? Welcher Kandidat ist geeigneter für den ausgeschriebenen Job? In einem solchen Fall kann sich der Prozess selbst manipulieren und zur Diskriminierung all derer führen, die nicht dem festgelegten Standard entsprechen. Ein Mensch würde hier abwägen, was im Endeffekt für das Unternehmen besser ist.

Schliessen sich Menschlichkeit und Logik aus? Künstliche Intelligenz ist nichts anderes als Algorithmen, die selbstständig immer schlauer werden. Kann der Algorithmus also auf weitere Informationen zugreifen und lernt dieser aus korrigierten

früheren Entscheidungen dazu, wird er in der Lage sein, genauer zu entscheiden. Florent Thouvenin, Professor für Informations- und Kommunikationsrecht an der Universität Zürich präzisiert: „Momentan werden Computer eher dazu verwendet, Menschen bei Entscheidungen zu unterstützen als diese selbstständig zu treffen. Der Schritt hin zu vollautomatischen Entscheidungen kann jedoch sehr klein sein“. Weiter sagt er, dass es bei Entscheidungen auch immer auf den jeweiligen Ermessensspielraum ankommt. Schon heute gibt es Bereiche, in denen sich Menschen an klar vorgegebene Regeln zu halten haben, anhand derer sie Entscheidungen fällen müssen.



Bild: dsi.uzh.ch

„Solange Maschinen nicht in der Lage sind, mindestens gleich gute Entscheide zu fällen, ist kaum damit zu rechnen, dass Staat und Unternehmen den Maschinen den Vorzug lassen“. PROF. DR. FLORENT THOUVENIN

Gesetze werden angepasst. Die Transparenz, wann und wo Maschinen für uns entscheiden, muss eingefordert werden. Das Rechtssystem hat bereits reagiert. So steht in der Datenschutzgrundverordnung (DSG-VO) Artikel 22, dass Personen nicht ausschliesslich einer auf automatisierten Verarbeitung beruhenden Entscheidung unterworfen sein dürfen. Das betrifft auch das berufliche Profiling, bei dem das Stellenprofil mit dem Kandidatenprofil mittels Algorithmen verglichen wird.

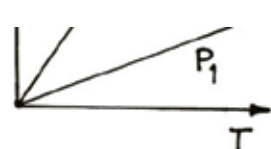
JOHN-MILES GERST, holiframes.ch, unterstützt Unternehmen in den Bereichen Kommunikation, Design und Social Media.

$$\omega = \alpha \cdot t + \omega_0$$

$$\alpha = \frac{\Delta \omega}{\Delta t}$$

$$\overline{R} = \overline{R_1} \cdot \overline{R_2} \cdot \dots \cdot \overline{R_n}$$

$n = \frac{c}{v}$
 $\frac{1}{x} + \frac{1}{y} = \frac{1}{f}$
 $f = \frac{1}{2} R$
 $\Phi = \frac{1}{f}$
 $= \frac{1}{2} L I^2$
 $= I_n$
 $R_2 U_2$
 $+ U_n$
 $.. + R_n$
 $c = \frac{U}{I}$
 $\kappa c = \frac{1}{\omega \cdot c}$
 $S = \sqrt{P^2 + Q^2}$
 $\cos \varphi$
 $\sin \varphi$
 $\frac{1}{\omega \cdot c}$
 $- X^2$
 $\frac{U}{I}$



$$T = \sqrt{\frac{2ho}{g}}$$

$$T = \frac{2v_0 \sin \alpha}{g}$$

$$x(t) = v_0 t$$

$$x(t) = v_0 t \cos \alpha$$

$$\frac{V_1}{T_1} = \frac{V_2}{T_2} = \text{const}$$

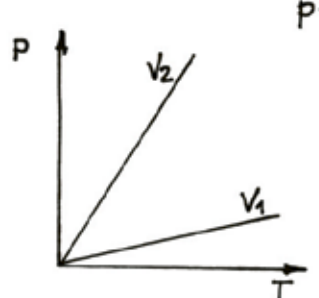
$$\delta = \alpha + \beta - \gamma^a$$

$$p = \frac{d}{f} + 1$$

$$p = \frac{ld}{f_1 f_2} = p_1 p_2$$

$$c = \sqrt{\frac{c_p P}{c_v d}}$$

$$c \approx \sqrt{\frac{F}{Sd}}$$

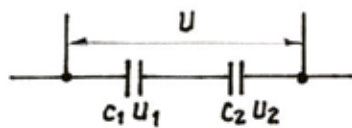


$$\frac{P_1}{T_1} = \frac{P_2}{T_2} = \text{const}$$

$$U = I \cdot R \quad U = \frac{P}{I} \quad R = \frac{U}{I}$$

$$P = U \cdot I \quad P = \frac{W}{t} \quad W = P \cdot t$$

$$W = U \cdot I \cdot t$$



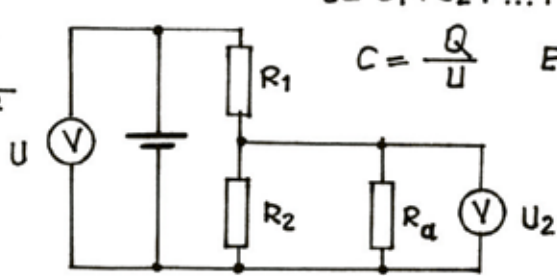
$$Q = N \cdot e$$

$$Q = \int_{t_1}^{t_2} I(t) dt$$

$$\frac{1}{C} = \frac{1}{C_1} + \frac{1}{C_2} + \dots + \frac{1}{C_n}$$

$$U = U_1 + U_2 + \dots + U_n$$

$$C = \frac{Q}{U} \quad E = \frac{1}{2} C \cdot U^2$$



$$U_2 = \frac{R_2}{R_1 + R_2 + \frac{R_1 \cdot R_2}{R_a}} \cdot U$$



FÜR ZAHLENFETISCHISTEN

Ob im Zug, im Wartezimmer oder im Büro: Die Abhängigen sind überall zu sehen. Und immer ist es das gleiche Bild: Menschen mit Stiften in der Hand beugen sich über Kästchen mit Zahlen, murmeln vor sich hin, fahren senkrecht und waagrecht übers Papier, als steuere sie eine geheime Macht. Genau: Sudoku. Für solche, die es auch auf dem Stillen Örtchen nicht lassen können, gibt's die Zahlenrätsel nun auch als Papierrolle. Das Geschenk empfiehlt sich allerdings nur für Büros, die mehr als eine Toilette zur Verfügung haben. Denn die Wartezeit verlängert sich dadurch garantiert!

Zu bestellen unter:
bit.ly/32F2Glo



Office Management – ganz praktisch

In diesem Kurs finden Sie – kurz, knackig und kompakt – die nützlichsten Tools aus Selbstorganisation und Informationsmanagement, Kommunikation sowie Stressregulation, die Ihnen die tägliche Büro-Organisation erleichtern und ein produktives Arbeiten ermöglichen.

WER: Sibylle Jäger, Learning & Development, Erwachsenenbildnerin, Coach

WANN: Donnerstag und Freitag, 21. und 22. November 2019, 9 bis 17 Uhr

WO: Kaufmännischer Verband Zürich, Talacker 34, 8001 Zürich

WIE VIEL: Mitglieder CHF 720.-, Nichtmitglieder CHF 880.-

80:20 – das neue Perfekt! Arbeitsrecht – Rechte und Pflichten von Mitarbeitenden

Ehrgeiz und der Anspruch, seine Arbeit möglichst gut zu machen sind Eigenschaften, die hochgeschätzt und notwendig sind. Davon zu unterscheiden ist der Anspruch, nicht nur möglichst gut, sondern perfekt zu sein. Menschen mit Perfektionismus-Anspruch haben oft Bedenken, dass ihre Leistungen nicht genügen. Sie arbeiten ausgesprochen hart, können sich schlecht abgrenzen und haben Mühe, sich (und anderen) Fehler zu verzeihen. Die Befürchtung, noch nicht alles genau durchdacht zu haben, führt oft dazu, dass Entscheidungen stark hinausgezögert werden. Der Druck, alles perfekt zu erledigen, führt zu Stress, die Kreativität leidet.

WER: Dr. phil. Astrid Mehr, impulsa Sozial- und Selbstkompetenzentwicklung GmbH

WANN: Mittwoch, 4. März 2020, 9 bis 17 Uhr

WO: Kaufmännischer Verband Zürich, Talacker 34, 8001 Zürich

WIE VIEL: : Mitglieder CHF 390.-, Nichtmitglieder CHF 495.-

Coaching zur Förderung von Lernenden

Berufs- und Praxisbildner/-innen sind in ihrer Aufgabe, den Berufsnachwuchs auszubilden, mehr und mehr gefordert. Um die Eigenständigkeit und die Persönlichkeit der Lernenden in ihrer Entwicklungsphase zu fördern, sollen die Lernenden zum Denken und Handeln angeregt werden. Durch gezielte Fragen lassen sich Prozesse und Lernsituationen initiieren. Diese Art der Begleitung wird gerade von der jüngeren Generation sehr geschätzt. Wenn Sie Lust haben, Ihre Lernenden auf ihrem Weg zu begleiten, sie respektvoll zu ermutigen und Impulse zu geben, dann ist dieses Einstiegsseminar genau das Richtige für Sie.

WER: Vera Class, eidg. dipl. Kommunikationsleiterin, MAS in Wirtschaftspsychologie

WANN: Donnerstag, 12. März 2020, 9 bis 17 Uhr

WO: Kaufmännischer Verband Zürich, Talacker 34, 8001 Zürich

WIE VIEL: Mitglieder CHF 390.-, Nichtmitglieder CHF 495.-

Meditieren. Ruhe finden. Kraft tanken.

Meditieren bedeutet innehalten. Sich Zeit nehmen, um sich und seine Umgebung bewusst wahrzunehmen. Wer regelmässig meditiert, ist nachgewiesenermassen ausgeglichener, psychisch widerstandsfähiger, denkt klarer und verbessert seine Lebensqualität spürbar. Was Meditation bewirken kann, haben längst auch Manager und Führungsfachleute erkannt.

WER: Gabriela Baumgartner, Juristin und Meditationsleiterin (Ausbildung am Tibet Institut Rikon)

WANN: Donnerstag, 12. März 2020, 18 bis 20.30 Uhr

WO: Kaufmännischer Verband Zürich, Talacker 34, 8001 Zürich

WIE VIEL: Mitglieder CHF 120.-, Nichtmitglieder CHF 180.-

Datenschutz 4.0

Nicht alles, was möglich ist, ist auch erlaubt. Die Kommunikations- und Informationstechnologie ermöglicht heute Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, immer mehr Daten zu bearbeiten und weiterzugeben. Elektronische Hilfsmittel erlauben es auch, Mitarbeitende und ihre Arbeitsweise zu überwachen. So handelt es sich gerade beim Personaldossier um schützenswerte Daten. Eine Referenzerteilung kann zum potenziellen Haftpflichtfall werden. Kompetente Personalverantwortliche setzen sich deshalb mit den Zielen und Anforderungen des heutigen Informations- und Datenschutzes auseinander und kennen die rechtlichen Anforderungen an die Datenbearbeitung im Arbeitsverhältnis.

WER: : Ursula Guggenbühl, Prof. lic. iur. Rechtsanwältin

WANN: Dienstag, 17. März 2020, 9 bis 17 Uhr

WO: Kaufmännischer Verband Zürich, Talacker 34, 8001 Zürich

WIE VIEL: Mitglieder CHF 390.- Nichtmitglieder CHF 495.-



*Unsere Seminare
bringen Sie weiter!
kfmv.ch/zuerich-seminare*

Speed-Job-Interviewtraining

Möchten Sie mehr Sicherheit für Ihr nächstes Vorstellungsgespräch gewinnen? In der Mittagspause üben wir mit Ihnen, wie Sie auf unverhoffte, teils provokative Fragen souverän reagieren können. Nutzen Sie diese Gelegenheit.

WANN: Dienstag, 4. Februar und 3. März 2020, 12.15 bis 13 Uhr

WO: Kaufmännischer Verband Zürich, Talacker 34, 8001 Zürich

WIE VIEL: Mitglieder CHF 25.-, Nichtmitglieder CHF 45.-



Das Speed-Job-Interviewtraining: Hart aber fair ...

ALLGEMEINE HINWEISE SEMINARE

SEMINARZEITEN: 9.00 bis 17.00 Uhr,
Ausnahmen speziell vermerkt

KOSTEN: Unterlagen, Getränke, bei Tagesseminaren
auch Mittagessen inklusive, Ausnahmen vermerkt

ANMELDUNG & ALLGEMEINE BEDINGUNGEN:

kfmv.ch/zuerich-seminare

Seminare, die im Bildungszentrum Sihlpost stattfinden,
werden in KOOPERATION MIT DER KV BUSINESS SCHOOL
ZÜRICH durchgeführt und unterliegen deren AGB.

ALLGEMEINE HINWEISE EVENTS

ANMELDUNGEN UND INFORMATIONEN:

kfmv.ch/zuerich-events

Türöffnung jeweils 30 min. vor Beginn.

Netzwerkapéro im Anschluss an die Events.



Für Frauen



Bild: zVg

SMART MONDAY FÜR FRAUEN:

Auftrittskompetenz 4.0

Warum gibt es Menschen, die weniger können als wir und trotzdem befördert werden? Warum fühlen wir uns plötzlich so hilflos, wenn eine Frage kommt, die wir nicht beantworten können? Wie können wir aus der Masse herausstechen, ohne uns selbst zu verlieren? Sich sichtbar zu machen, hat nicht wirklich viel mit Technik zu tun. Natürlich gibt es ganz wirkungsvolle Stil-Elemente wie Storytelling, Fokus oder Speak-clear. Am Ende des Tages sind es aber wir selber, die Wirkung steigern oder Wirkung vernichten. Über die nonverbale Kommunikation sagen wir mehr, als uns lieb ist, und das Gegenüber versteht unbewusst mehr, als wir erahnen können.

Im „Smart Monday für Frauen. Auftrittskompetenz 4.0“ erleben Sie live, wie stark unser Unterbewusstsein unsere Entscheidungen steuert. Sie werden erleben, dass authentisch sein keine Technik ist, sondern ein gefühltes Resultat des Publikums. Auf den Grundlagen der neusten Erkenntnisse zu Neurobiologie, Auftrittskompetenz, Kommunikation und Wirkungssteigerung werden Sie von Claudia Schiffler auf die Reise in Ihr ganz persönliches **#machdichsichtbar** mitgenommen. Authentisch, klar, inspirierend.

WER: Claudia Schiffler, Trainerin Auftrittskompetenz

WANN: Montag, 2. Dezember 2019, 19 bis 21.00 Uhr,

Türöffnung 18:30 Uhr

WO: Kaufleuten Klubsaal, Pelikanstrasse 18, 8001 Zürich

WIE VIEL: Mitglieder kostenlos, VZH- und ZGP-Mitglieder CHF 20.- Nichtmitglieder CHF 40.-

→ **JETZT MITGLIED WERDEN:** Anmeldung und Infos unter kfmv.ch/mitglied



LEAN CHANGE MANAGEMENT

VERÄNDERUNGEN EINFACH UND NACHHALTIG VERANKERN

Diese agile Vorgehensweise ändert den Fokus. Den Wandel „nur“ managen war gestern. Mit Lean Change Management wird direkt darauf reagiert, was beim Wandel passiert. Veränderungen werden einfach und nachhaltig verankert.

Lean Change Management (LCM) ist ein agiles Prozedere, bei dem experimentiert und feedbackgetrieben vorgegangen wird. Zuerst verschafft man sich einen Überblick über die aktuelle Lage. Was ist bereits zufriedenstellend, wo läuft es gerade nicht gut und woran könnte es liegen? Diese Einsichten werden gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeitenden erarbeitet und visualisiert. Der Austausch zwischen allen Hierarchiestufen ist bei Lean Change Management einer der Grundpfeiler. Nur so kann gewährleistet werden, dass das Vorhaben nicht bereits intern missglückt. Sind genügend Erkenntnisse gesammelt, erarbeiten die Betroffenen Lösungsoptionen. Daraus entwickeln sie Experimente, führen diese durch und beobachten. Das so gewonnene Feedback dient als Input für den nächsten Schritt. Dies ist der Schlüssel des Lean Change Managements: der „Lean Change Zyklus“.

Wieso kennen LCM so wenige, wenn es doch so effektiv ist?

Lean Change kombiniert verschiedene Methoden aus diversen Branchen und Disziplinen. Es ist ein Set aus Prinzipien, Denkmustern, Herangehensweisen und Werkzeugen. Somit sind viele Elemente schon lange vorhanden, jedoch erst seit 2014 unter dem Begriff „Lean Change Management“ zusammengefasst und so nutzbar. Zusätzlich steht die agile Denkweise im Zentrum organisationaler Veränderung, was relativ neu ist.

Ist LCM nicht mit einem gewissen Risiko verbunden? Was, wenn ein Experiment scheitert? Das Ziel ist es nicht, bei jedem Schritt einen Erfolg zu erzielen, sondern Feedback zu generieren, welches in den nächsten Schritt miteingearbeitet werden kann. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist die Offenheit des Teams gegenüber den Experimenten.

Für wen ist die LCM-Vorgehensweise geeignet? Lean Change Management kann sowohl bei einer grossen Organisationsveränderung als auch auf Teamlevel eingesetzt werden. Die Grundhaltung, die Werte und die Prinzipien sind immer die gleichen. Eingesetzte Werkzeuge und Methoden können sich je nach Grösse und Kontext ändern.

Das sind die vier zentralen Begriffe der LCM-Vorgehensweise:

1. **Feedbackgetrieben:** Experimentieren statt Planen
2. **Menschzentriert:** Betroffene zu Beteiligten machen
3. **Step by Step:** Kleine Schritte führen zum Erfolg
4. **Experimente:** Experimentieren, Beobachten, Evaluieren und alles von vorn

PETER ZURKIRCHEN ist erster Schweizer Trainer im Bereich Lean Change Management. Er gestaltet und begleitet Transformationsprozesse. agilist.ch



Mit über 120 Seminaren

MeineSeminare[®].ch



Sihlpost Zürich
Bildung im Zentrum
der Schweiz

Auszug aus dem breiten Seminarprogramm

Das neue schweizerische Datenschutzgesetz

Führen auf Distanz

Interkulturelle Kommunikation

Hilfe, Altersvorsorge!

Brush-up Geldflussrechnung

Pimp my Flip II – professionell visualisieren für Fortgeschrittene

Die geheimen Tricks von Microsoft Office

Hilfe, Zahlen!

Coding – Programmieren für Anfänger

Mit Kreativität zum Topgedächtnis

Achtsamkeit im Business-Alltag

Digitales Zeitmanagement

Erfolgreiches Jobsharing im Sekretariat

Office Management 4.0

Selbstsicheres Sprechen vor Publikum

Sketchnoting

Erfolgreiche Gesprächsführung am Telefon

Mentales Training für Business-Athleten

Das digitale Büro

Mit Kreativitätstechniken zu neuen Lösungen

Methoden und Techniken für agile Projekte: Scrum, Kanban, etc.

...und viele weitere Seminare!

10% Rabatt für Mitglieder des Kaufmännischen Verbands Zürich

kv business school zürich

mein bildungspartner.



GADGET
N° 7



FÜR GLÜCKSRITTER

Das Glück findet sich am Weg, nicht erst am Ziel. Dieses Bon-mot gilt fürs Leben allgemein und fürs Pilze sammeln im Besonderen. Vom Glück können wir schliesslich alle nicht genug bekommen. Deshalb: ein wahrer Glückspilz, der dieses so hübsche wie praktische Büro-gadget unterm Weihnachtsbaum findet. Als Glückssymbol ziert er Geburtstagskarten. In Kinderliedern und Märchen hat er seinen festen Platz. Und auf dem Arbeitspult macht sich der kleine rote Fliegenpilz nicht nur als Farbtupfer gut, sein Hut dient auch als Radiergummi, im Stiel steckt ein Spitzer.

Zu bestellen unter:
bit.ly/2WORQtZ



BVS Business-School bvs-bildungszentrum.ch

RGU ROBERT GORDON UNIVERSITY ABERDEEN

BVS - Die Kaderschule

Kaderkurs HWD/VSK - Dipl. Betriebswirtschafter/in VSK/HF
Technischer Kaufmann/-frau eidg. FA - Bachelor BA / Master Degree uvm.

MITARBEITERGESPRÄCHE AM JAHRESENDE

*Blackbox Mitarbeitergespräch?
Muss nicht sein.*

*Bereiten Sie sich gut vor
und nutzen Sie die
Gelegenheit für Ihr Anliegen!*



- Hat ihre/seine Umsatzziele erreicht
- Hat ihre/seine persönlichen Ziele erreicht
- Hat ihre/seine Teamziele erreicht

Ende Jahr finden üblicherweise Mitarbeitergespräche statt. Sie umfassen meist eine Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, die Besprechung der Zielerreichung, eine Klärung persönlicher Entwicklungsschritte und die Vereinbarung neuer Jahresziele. Diese Besprechungen können relevant sein für Prämien- oder Bonusleistung und Lohnerhöhungen.

Mitarbeitergespräche sind für beide Seiten anspruchsvoll und müssen gut vorbereitet werden. Bei kritischen Äusserungen sollte es immer um die Sache gehen, nicht um die Person. Je klarer und konkreter Schwierigkeiten formuliert werden, desto besser. Die besprochenen Inhalte werden schriftlich dokumentiert. Damit verfügen alle Beteiligten über den gleichen Informationsstatus. Das Dokument ist von beiden Seiten als Gesprächsnotiz zu unterzeichnen – zumindest im Sinne einer Bestätigung der Kenntnisnahme.

Wenn die Einschätzungen über Arbeitsergebnisse und Sozialkompetenz erheblich auseinandergehen, können betroffene Mitarbeitende zuhanden der Personalakte eine Stellungnahme verfassen. Besonders grössere Unternehmungen weisen zusätzlich auf die Möglichkeit hin, mit der nächsthöheren Vorgesetztenstelle ein Gespräch zu führen. Wenn Sie diese Möglichkeiten nutzen, besteht bei einer späteren Ausstellung eines Zeugnisses eine gute oder zumindest weniger belastende Ausgangslage.

Bei Missstimmungen im Team oder spontaner Leistungskritik sollten

Mitarbeitende nicht bis zum offiziellen Mitarbeitergespräch am Jahresende warten. Fassen Sie sich ein Herz und machen Sie den ersten Schritt zur Situationsklärung. Je früher, desto besser. So können Sie Missverständnisse klären und eine Eskalation hin zu einem ernsthaften Konflikt eher vermeiden und die Motivation wiedergewinnen. Mut, das richtige Timing und eine lösungsorientierte Kommunikation sind matchentscheidend.

LICHTERGLANZ UND FEIERTAGE

Im Kanton Zürich haben Angestellte einen Anspruch auf folgende freie Tage:

- 25. Dezember, Weihnachtstag
- 26. Dezember, Stephanstag
- 1. Januar, Neujahrstag

In der Stadt Zürich – teilweise auch in der näheren Umgebung – gilt auch der 2. Januar traditionsgemäss als lokaler Feiertag, auch wenn er nicht mehr in gleichem Masse anerkannt ist. Als in der Stadt Zürich seit über 150 Jahren verankerter, aber weltöffener Berufsverband empfehlen wir, wo immer möglich, den 2. Januar als arbeitsfrei zu erhalten. Und dort, wo dies aus betrieblichen Gründen (internationale Geschäftstätigkeit) nicht mehr vertretbar ist, den dann arbeitenden Mitarbeitenden einen anderen Arbeitstag frei zu geben. Um Missverständnisse zu vermeiden: Fällt der Feiertag auf einen sonst schon arbeitsfreien Tag (z.B. auf einen Sonntag), besteht für Teilzeitarbeitende kein Recht auf einen „Nachbezug“, wenn die Möglichkeit zur Teilnahme an Feierlichkeiten gewährleistet ist.

DANIEL TIBOLDI, Rechtsdienst des Kaufmännischen Verbandes Zürich

TIPP
DIE BERUFLICHE UND PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG FÜRS MITARBEITERGESPRÄCH IN EINER LAUFBAHNERATUNG VORBESPRECHEN:
kfmv.ch/zuersch-laufbahnkarriere

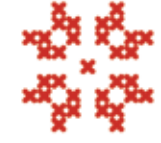
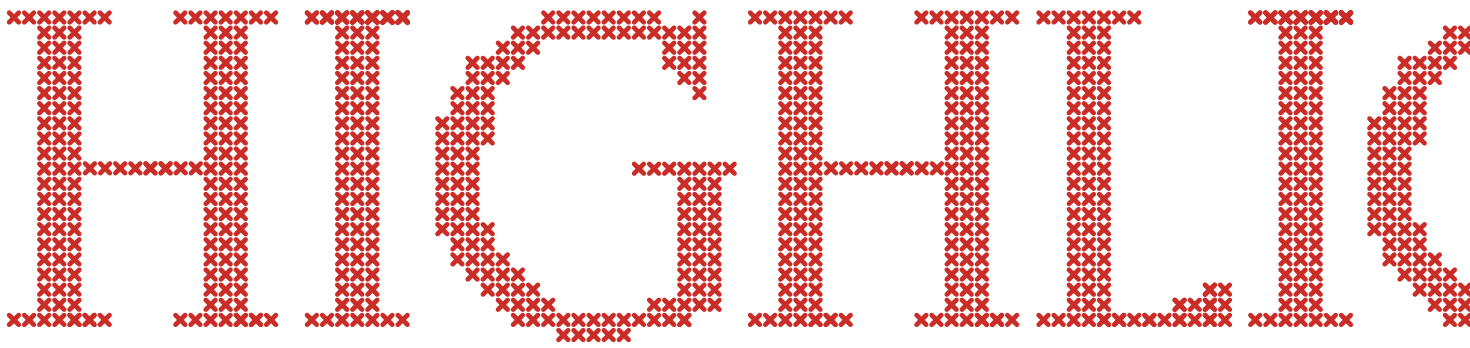


FÜR KREDITKARTENHAIE

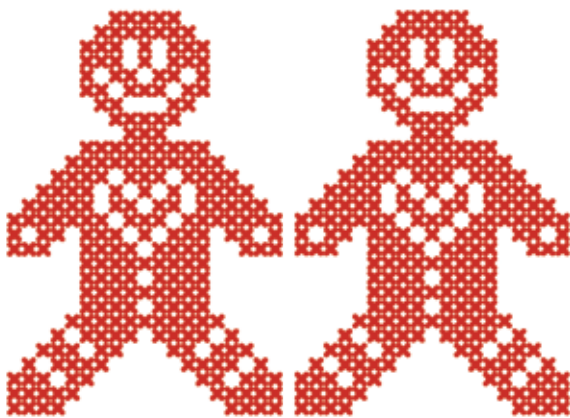
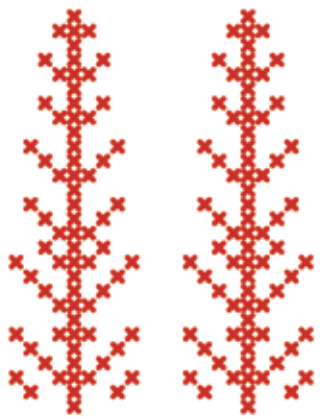
Auf Nostalgiker kommen schwere Zeiten zu. Das Papiergeld ist wohl bald Geschichte. Die Zukunft gehört den Kartenhaltern. Doch die Sache hat auch ihr Gutes. Denn damit ist es ebenso vorbei mit unansehnlichen, verbeulten Hosentaschen oder verlorenen Portemonnaies. Es ist auch jetzt nicht alles Gold, was glänzt. Doch auch wenn dieses Etui nur aus gebürstetem Kupfer ist: Es hat nicht nur Platz für sieben Karten, mittels RFID werden auch ungewollte, drahtlose Zahlungen verhindert. Ein stil- und sinnvolles Präsent für bekennende und angehende Kartensammler.

Zu bestellen unter:
bit.ly/35IWhhq





*Wem es draussen zu ungemütlich wird,
der bleibt zu Hause auf dem Sofa.
Oder lässt sich von unseren exquisiten
Tipps verführen. Mit diesen kulturellen
Highlights kommen Sie garantiert
gut gelaunt und inspiriert durch die
kommende Vorweihnachtszeit.*



ABWARTEN UND TEE TRINKEN

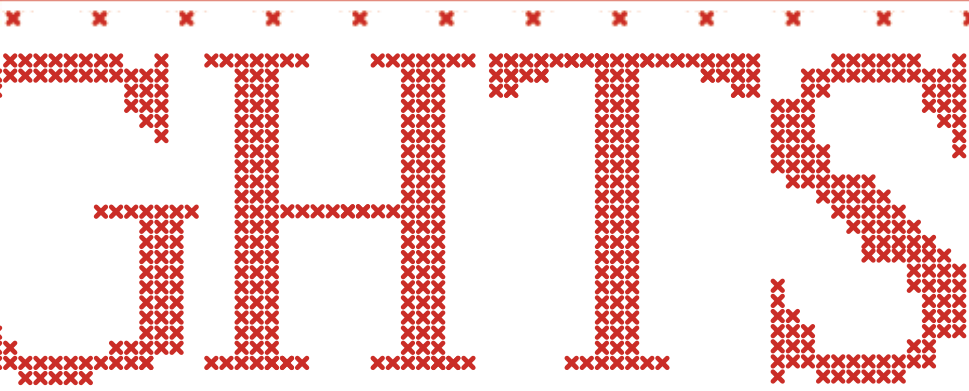


Bild: rietberg.ch

Sie suchen nach innerer Ausgeglichenheit und Besinnung? Und sind der Meinung, dass Tee trinken mehr ist, als Wasser aufgiessen und den Beutel ziehen lassen? Dann ab ins Rietbergmuseum. Im Dachstock der Remise lässt die Meisterin Soyu Mukai bei einer japanischen Teezeremonie eine Atmosphäre der Besinnung und Konzentration entstehen, in der das Betrachten eines Bildes, das Fühlen einer Teschale und der Genuss einer Tasse grünen Tees zu einem beglückenden Erlebnis werden kann.

rietberg.ch





ZUHÖREN UND (AUCH) KULINARISCH GENIESSEN



Klassische Musik ist Nahrung für Geist und Seele. Essen und Trinken hält Leib und Seele zusammen. Das wissen auch die Musikerinnen und Musiker der Philharmonia Zürich, die sich noch bis Anfang Dezember jeweils sonntags der Kammermusik widmen. Im Anschluss an das Konzert, das Trouvaillen, ungewöhnliche Arrangements und Hörabenteuer der speziellen Art zu Gehör bringt, gibt es deshalb einen Brunch. Am Montag wird das Programm als Lunchkonzert wiederholt. opernhaus.ch

FÜR HERZ UND GEMÜT



Nostalgiker aufgepasst: Die kleine Niederdorfer ist wieder da. Wem die Besinnlichkeit vor Weihnachten zu viel wird, ist hier richtig. Denn in der Welt der Dirnen, kleinen Gauner und biederer Bürger gibt es kein Happy End. Trotzdem, oder gerade deshalb, ist das Sittengemälde der 50er-Jahre mit seinen pittoresken Momentaufnahmen, seinem sprühenden Witz und den mitreissenden Ohrwürmern längst Kult geworden. kleine-niederdorfer.ch

FÜR MEHR MENSCHLICHKEIT



Das Kino setzt sich seit jeher künstlerisch mit Sehnsüchten auseinander. Die Dokumentar- und Spielfilme des Human Rights Film Festivals zeigen Ängste, Träume und Hoffnungen von Menschen aus aller Welt. Und wie verästelte und komplizierte Identitäten sind. Die Filme mögen die Welt nicht verändern. Aber sie ermöglichen ein Eintauchen in andere Wirklichkeiten und schärfen unseren Blick. humanrightsfilmfestival.ch

FROHES
SCHENKEN
WÜNSCHT IHNEN
IHRE REDAKTION!

Bilder: rkleine-niederdorfer.ch
humanrightsfilmfestival.ch

Herausgeber: Kaufmännischer Verband Zürich, Pelikanstrasse 18, Postfach, CH-8021 Zürich, Telefon 044 211 33 22, kfmv.ch/zuerich, info@kfmv-zuerich.ch
Leitung: Amalia Zurkirchen, Geschäftsführerin Kaufmännischer Verband Zürich. Redaktion und Korrektorat: panta rhei pr, Zürich. Design: Sonja Studer, Zürich. Druck *myclimate neutral* auf FSC MIX-Papier: Hürzeler AG, Regensdorf. Auflage: 20'000 Ex. Anzeigen: Kaufmännischer Verband Zürich, Maria Hagedorn, Telefon 044 211 33 22, E-Mail: maria.hagedorn@kfmv-zuerich.ch. Abonnement für Mitglieder gratis, für Nichtmitglieder CHF 22.00



Bild: Tanja Dorendorf



ControllerAkademie

Controller Akademie AG | Sihlpostgasse 2 | Postfach | 8021 Zürich
Telefon 044 438 88 00 | info@controller-akademie.ch



10.+11. Januar 2020

Simulationsprüfung zum Fachausweis Finanz- und Rechnungswesen

Mit dieser zweitägigen Generalprobe unter authentischen Prüfungsbedingungen sind Sie optimal auf Ihren erfolgreichen Abschluss vorbereitet. In den Eulachhallen in Winterthur – wo auch Ihre eidgenössische Berufsprüfung stattfindet – können Sie sich mit den Örtlichkeiten vertraut machen und müssen sich am Tag X nur noch auf das Wesentliche konzentrieren. Korrigiert werden Ihre Aufgaben durch jene Experten, welche auch die eidgenössischen Prüfungen beurteilen.

Weiterwissen:
www.controller-akademie.ch

Die Controller Akademie
ist eine Institution von

**kaufmännischer
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.*

