

# WIR KAUFLEUTE

Das Magazin des  
Kaufmännischen Verbandes Zürich  
N° 1/5\_2020

Think twice!

Diversity und Mut  
zur Einzigartigkeit:  
Denn das sind die  
Skills der Zukunft!

 skill-check.ch

**kaufmännischer  
verband**

mehr wirtschaft. für mich.  
in zürich.

FOKUS DIVERSITY	<b>VÄTERFREUNDLICHE ARBEITSKULTUR: EINE WIN-WIN-SITUATION</b> Werden Unternehmen Vätern gerecht, profitieren sie doppelt, weiss MARKUS THEUNERT.	05
	<b>MIT WILLE UND GLÜCK ZUM ZIEL</b> Erlebnisbericht des 30-jährigen SAMUEL SCHIEGG, der mit Behinderung als Kaufmann arbeitet.	08
	<b>IM GESPRÄCH MIT ... KATJA ROST</b> Soziologieprofessorin KATJA ROST über Nutzen und Schaden von Diversity-Abteilungen.	10
GRUNDBILDUNG	<b>DER KRÖNENDE ABSCHLUSS DER LEHRZEIT</b> SUSANNE CAVADINI beantwortet die wichtigsten Fakten rund um die Lehrabschlussprüfung.	12
POLITIK	<b>DIVERSITY IM ARBEITSVERTRAG</b> Im Arbeitsvertrag müssen Unternehmen Haltung zu Diversität zeigen, sagt WILLY RÜEGG.	14
BERUF	<b>ZEHN SCHRITTE ZUM KREATIV-PRODUKTIVEN DIVERSITY-TEAM</b> SABINA ERNI zeigt auf, wie sich Diversität am Arbeitsplatz realisieren lässt.	16
WEITERBILDUNG	<b>IM VISIER</b> Alles über das neue Bildungsformat SmartCamps.	18
	<b>SCHLÜSSELKOMPETENZEN IN DER NEUEN ARBEITSWELT</b> Welche Kompetenzen brauchen Sie für die Zukunft? Machen Sie den Skill-Check.	20
RECHT	<b>GLEICHSTELLUNGSGESETZ: FRAGEN AUS DER PRAXIS</b> Rechtsexpertin MADELEINE GUNTERN über die gesetzlichen Diskriminierungsverbote	21
DIGITAL	<b>HATE SPEECH IN (A)SOZIALEN MEDIEN</b> JOHN-MILES GERST weiss, was gegen Beschimpfungen und Hetze im Internet getan werden kann.	24
KV COMMUNITY	<b>EINER VON UNS</b> Die Welt von Finanzchef DANIEL A. CAMENZIND der KV Business School Zürich AG	26
45+	<b>LAUFBAHNGESTALTUNG MIT 45+</b> CAROLINE SCHULTHEISS motiviert Arbeitnehmende ab 45, ihre Laufbahn aktiv zu gestalten.	31

Leben und arbeiten  
mit Behinderung:  
Samuel Schiegg's  
Geschichte macht Mut! **08**



45+

Laufbahngestaltung  
ist auch für motivierte  
Arbeitnehmende  
ab 45 möglich:  
Unsere neue Rubrik 45+  
**31**



Unternehmen sollten in ihren  
Reglementen zu Diversity  
Stellung beziehen. **14**



Liebe Mitglieder,  
geschätzte Leserinnen und Leser

*Mehr Mut zur Einzigartigkeit! So lautete das flammende Plädoyer von Referent Andreas Dudas an unserer GDI-Impulstagung Anfang Jahr. Dabei ging es ihm nicht um unsere eigenen Bedürfnisse. Sondern darum, mehr auf unsere individuellen Stärken zu vertrauen, daraus Kraft zu schöpfen und diese an die Gemeinschaft weiterzugeben. Der Unternehmer Dudas ist überzeugt: Das fördert nicht nur das Selbstvertrauen, sondern auch einen respektvolleren, toleranteren Umgang – im privaten wie beruflichen Umfeld. Was für eine inspirierende Botschaft!*

*Schon Winston Churchill wusste: „Wenn zwei Menschen immer die gleichen Ansichten haben, ist einer von ihnen überflüssig.“ Inspiration setzt die Auseinandersetzung mit anderen voraus. Kein Wunder, setzen Unternehmen zunehmend auf Diversity Management. Verschiedene Studien zeigen: Gemischte Teams sind erfolgreicher und kreativer. Damit rücken die Stärken und Fähigkeiten der Einzelnen vermehrt in den Fokus. Das fordert von uns allen mehr Respekt, Toleranz und Vertrauen den andern gegenüber.*

*Denn Diversity ist kein Programm, sondern eine Haltung!*

Herzlich,  
Amalia Zurkirchen, Geschäftsführerin



LET'S CONNECT!  
BLEIBEN SIE INFORMIERT UND DISKUTIEREN SIE MIT AUF:  
[facebook.com/kfmvzh](https://facebook.com/kfmvzh)  
[linkedin.com/company/kfmvzh](https://linkedin.com/company/kfmvzh)

**kaufmännischer  
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.  
in zürich.*

SCHALTER Mo bis Mi 9.00 bis 17.00 Uhr, Do 9.00 bis 18.00 Uhr, Fr 9.00 bis 16.00 Uhr  
TELEFON Mo bis Mi 8.00 bis 17.00 Uhr, Do 8.00 bis 17.00 Uhr, Fr 8.00 bis 16.00 Uhr  
KONTAKT [info@kfmv-zuerich.ch](mailto:info@kfmv-zuerich.ch), [kfmv.ch/zuerich](http://kfmv.ch/zuerich), 044 211 33 22

Herausgeber: Kaufmännischer Verband Zürich, Pelikanstrasse 18, Postfach, CH-8021 Zürich, Telefon 044 211 33 22, [kfmv.ch/zuerich](http://kfmv.ch/zuerich), [info@kfmv-zuerich.ch](mailto: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, Laura Zumstein, Telefon 044 211 33 22, E-Mail: [laura.zumstein@kfmv-zuerich.ch](mailto:laura.zumstein@kfmv-zuerich.ch). Abonnement für Mitglieder gratis, für Nichtmitglieder CHF 22.00

SWISS DIVERSITY AWARD

Der Swiss Diversity Award verfolgt das Ziel, Diversität und Inklusion in allen ihren Prägungen zu fördern. Dahinter steckt der gleichnamige Verein, der unter der Schirmherrschaft von Pink Cross für die Chancengleichheit aller Menschen kämpft. Die nächsten Awards werden am 25. April 2020 verliehen. [diversityaward.ch](http://diversityaward.ch)

**ART AWARD 2018:**  
INTEGRART



**POLITICS AWARD 2018:**  
SIBEL ARSLAN



**LGBT+ AWARD 2018:**  
PINK APPLE



**DISABILITY AWARD 2018:**  
TABULA  
MUSICA



**REFUGEE AWARD 2018:**  
FAMILIE  
TICHELE



**INTERNATIONAL AWARD 2018:**  
TOUCHDOWN21



*Diversity und Gleichstellung sind hoch im Kurs. Denn Vielfalt leben und fördern zeugt nicht nur von einer offenen Unternehmenskultur. Sie ist auch ein wichtiger Treiber für Innovation, Kreativität und Attraktivität einer Firma. Diversity-Teams nutzen die individuellen Unterschiede von Mitarbeitenden. Grundvoraussetzung ist eine Atmosphäre, die allen die gleichen Chancen einräumt, beruflich durchzustarten. Unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, Beeinträchtigung oder sexueller Orientierung.*

# VÄTERFREUNDLICHE ARBEITSKULTUR: EINE WIN-WIN-SITUATION



**Geht es darum, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, wird das Thema meist aus Sicht der Mitarbeiterinnen beleuchtet. Doch auch Männer haben Vereinbarkeitsanliegen. Werden Unternehmen diesen gerecht, profitieren sie doppelt.**

Was haben SBB und Pfizer, Swisscom und Helsana gemeinsam? Sie machen den Vätern unter ihren Mitarbeitenden spezifische Unterstützungsangebote. So schenken sie ihnen schon vor der Geburt Gutscheine für einen Crashkurs. Dieser fünfstündige Workshop behandelt nicht etwa das kleine 1x1 des Schoppen-Gebens und Windeln-Wechsels. Vielmehr will der Kurs Mitarbeiter befähigen, familiäre

und berufliche Verpflichtungen künftig unter einen Hut zu bringen.

**Neuer Fokus auf arbeitende Väter.** Während Vereinbarkeitsfragen lange Frauenfragen waren, werden die Anliegen von Vätern mehr und mehr berücksichtigt. Kein Wunder. Es liegt auch im Interesse der Unternehmen, Massnahmen zur „Väterfreundlichkeit“ einzuführen oder zu erhöhen. Die Gründe dafür sind vielfältig. Einerseits zeigt die Forschung: Mitarbeiter, die mit ihren Aufgaben und Rollen gut jonglieren, sind produktiver, treuer, gesünder – und verursachen weniger Kosten durch Fehlzeiten,

Fluktuation oder inneren Rückzug. Zudem steigt die Attraktivität eines Unternehmens für Arbeitnehmende, macht es durch Väterfreundlichkeit doch eine mutige Ansage: Der allzeit verfügbare Leistungsmann ist nicht länger die Norm. Das fördert die nötige Vielfalt in der modernen Arbeitswelt – und strahlt als Signal weit über die Gruppe der Väter hinaus. Zudem tragen Väter, die daheim anpacken, zur Mobilisierung des weiblichen Fachkräftepotenzials für den Arbeitsmarkt bei.

Mit diesen sechs Schritten gelingt die Väterfreundlichkeit in Unternehmen:

1. **Denken Sie Vereinbarkeit als Dreieck von Familie, Beruf und Eigenwelt** (z.B. Zeit für Hobbys, Sport, Freunde, Ehrenamt etc.). Die Frage, wie Familien- und Berufspflichten unter einen Hut gebracht werden, blendet Freiräume jenseits des Müssens aus – und läuft deshalb Gefahr, auf Widerstand zu stossen.
2. **Denken Sie dynamisch.** Die betreuungsintensive Kleinkindphase ist überschaubar. Wenn Sie einem frischgebackenen Vater Teilzeitarbeit ermöglichen, wird er nach wenigen Jahren wieder den beruflichen Turbo zünden.
3. **Fragen Sie Väter, was sie brauchen.** Bereits die Frage wirkt als wertschätzende Intervention.
4. **Sie haben bereits wohlklingende Vorsätze im Leitbild verankert?** Gut. Doch das genügt nicht. Es braucht Rollenmodelle und gelebte Akzeptanz im Management. Denn der grösste Hemmschuh ist die Angst vor schrägen Blicken des direkten Vorgesetzten und der gleichgeschlechtlichen Arbeitskollegen.
5. **Fragen Sie selbstkritisch, wie ernst Ihnen die Umsetzung von Väterfreundlichkeit ist.** Die Zielgruppe wird es merken, wenn Massnahmen letztlich Trostpreise sind, um das Strampeln auf dem Abstellgleis zu versüssen.
6. **Last but not least: Betrachten Sie die politischen Bemühungen um väter- und vereinbarkeitsfreundliche Rahmenbedingungen nicht als Bedrohung, sondern als Unterstützung.** Internationale Konzerne müssen und können sich grosszügige Sonderlösungen leisten (wie das Beispiel Nestlé mit 18 Wochen Vaterschaftsurlaub aktuell grad wieder beweist). Deshalb profitieren gerade kleine und mittlere Unternehmen von einer staatlichen Versicherungslösung beim Vaterschaftsurlaub, wie sie vom Parlament im Herbst 2019 beschlossen wurde.

**Facts & Figures.** Der Anteil Teilzeit arbeitender Männer hat sich zwischen 1998 und 2018 von 8,7 Prozent auf 17,6 Prozent verdoppelt. Bei den Vätern kleiner Kinder (0–5 Jahre) wird die Dynamik noch augenfälliger: Allein zwischen 2010 bis 2018 ist die Teilzeit-Quote von 8,8 Prozent auf 14,1 Prozent gestiegen. Teilzeitarbeit bei Männern zugunsten eines stärkeren Engagements in der Kinderbetreuung nimmt also noch zeitverzögert, aber rasant zu. Das passt zur Erkenntnis, dass der Wunsch nach egalitären Arbeits- und Familienmodellen in den jüngeren Generationen klar dominiert. Auch deswegen können sich Unternehmen nicht länger nur um Vereinbarkeitsanliegen von Frauen kümmern – und stillschweigend davon ausgehen, dass diese einen männlichen Familiernährer an ihrer Seite haben oder wünschen.

**Wichtig:** Auch bei Vätern, die Vollzeit erwerbstätig bleiben, hat sich die Lebensrealität in den letzten 20 Jahren massiv verändert. So leisten Väter kleiner Kinder heute 12 Wochenstunden mehr Haus- und Familienarbeit als vor 20 Jahren (38 vs. 26 Stunden).

Quelle: Bundesamt für Statistik



MARKUS THEUNERT ist Leiter des Schweizerischen Instituts für Männer- und Geschlechterfragen SIMG. [maenner.ch/mencare/vatercrashkurs/](http://maenner.ch/mencare/vatercrashkurs/)

Wir haben ein fiktives Team zusammengestellt, bei dem jedes Mitglied seine individuellen Umstände, Hintergründe, Wünsche und Fähigkeiten einbringt. Allein kommen sie vorwärts, zusammen kommen sie weiter! Entdecken Sie die inspirierende Vielfalt an Charakteren, Fähigkeiten und Leidenschaften.



TEILZEITLER /  
VATER ODER MUTTER



KÖRPERLICHE  
BEEINTRÄCHTIGUNG



GESCHLECHT /  
ALTER



HERKUNFT /  
RELIGION



GENDER / MITGLIED  
DER LGBT COMMUNITY



**PFLEGT IHR UNTERNEHMEN AUCH DIVERSITY? DANN SENDEN SIE UNS EIN BILD IHRES TEAMS ZU INKL. DER WICHTIGSTEN UNTERSCHIEDE/FÄHIGKEITEN SEINER MITGLIEDER.**  
blog@kfmv-zuerich.ch  
Die Fotos werden auf [wirkaufleute.ch](http://wirkaufleute.ch) publiziert.



**NAME:** Jasper L. aus Zürich  
Wiedikon

**ALTER:** 38

**DIVERSITY-MERKMAL:**  
Teilzeitler / Vater

**CHARAKTER:** begnadeter  
Netzwerker

**TEAMSPIRIT:** leicht aufbrausen-  
der Motivator

**LEIDENSCHAFT:** Astronomie,  
Klettern

**SPITZNAME:** Hansdampf (in  
allen Gassen)

**MOTTO:** Den Mutigen gehört die  
Welt!

**ERGÄNZT SICH MIT:** Jessica,  
Hannah, Jonas

## KAUFMÄNNISCHER VERBAND UNTERSTÜTZT ELTERNZEIT

Zusammen mit den unabhängigen und lösungsorientierten Arbeitnehmer- und Berufsverbänden der „plattform“ setzt sich der Kaufmännische Verband seit Jahren für eine Elternzeit ein, die den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedürfnissen Rechnung trägt.

Gleichstellung, Flexibilität und die Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials sind für uns die wichtigsten Anforderungen an ein Elternzeitmodell. Dafür braucht es die Möglichkeit einer hälftigen Aufteilung zwischen den Eltern, eines tageweisen Bezugs sowie eines Teilzeitmodells. Diese Flexibilität kommt sowohl der Familie als auch dem Unternehmen zugute und ist auch für KMU geeignet. Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen zudem: Wenn auch Väter Elternzeit übernehmen, hat dies einen positiven Effekt auf die Erwerbszeit der Mütter.

„Zu einer modernen Arbeitswelt gehört auch eine moderne Gesellschaft“, sagt Ursula Häfliger, Verantwortliche Politik des Kaufmännischen Verbands. „Gleiche Chancen, Rechte und Pflichten für Frauen und Männer sind dabei eine Grundvoraussetzung. Man kann keine Arbeitswelt 4.0 auf einer Gesellschaft 3.0 aufbauen.“  
[die-plattform.ch](http://die-plattform.ch)



# MIT WILLE UND GLÜCK ZUM ZIEL

**Samuel Schiegg erlitt als Kind eine Hirnverletzung. Die Ärzte prophezeiten, dass er nie wieder gehen, geschweige denn sprechen könne. Doch es kam ganz anders. Heute arbeitet der 30-jährige Kaufmann im Teilzeitpensum für eine Personalberatung.**

Meine Lehre zum Kaufmann E-Profil habe ich an einer Zürcher Handelsschule mit integriertem Praktikum absolviert und 2009 erfolgreich abgeschlossen. Weshalb genau diese Ausbildung und nicht eine andere? Aufgrund meiner körperlichen Behinderung kam etwas Handwerkliches für mich nie infrage, und das KV ist eine gute Basis für alles Weitere. Nach der bestandenen Abschlussprüfung konnte ich im Betrieb, in welchem ich bereits das Praktikum absolviert hatte, weiterarbeiten.

Nach ein paar Jahren wollte ich mich nach einer neuen Arbeitsstelle umsehen. Da ich in einer Stiftung für Menschen mit Behinderungen angestellt war, wurde dies jedoch beinahe ein Ding der Unmöglichkeit. Denn wenn ich potenziellen Arbeitgebern erzählte, wo ich arbeite, haben so manche gedacht, ich sei geistig behindert und würde es im ersten Arbeitsmarkt nicht schaffen. Intern bekam ich jedoch aufgrund meiner Leistungen Anerkennung sowie Wertschätzung. Doch sobald ich das Areal verliess, war ich einfach einer, der beschäftigt werden musste.

**Eine Prise Vitamin B und ein Haufen Arbeit.** Zum Glück war eine meiner damaligen Arbeitskolleginnen über sieben Ecken mit dem Redaktionsleiter von Energy Zürich verwandt und hat mich dorthin vermittelt. Ich betone gerne, dass Vitamin B am Anfang nützlich sein kann, danach muss man sich jedoch selbst beweisen. Ich wurde als Werbetexter angestellt, was mir sehr gefiel. Plötzlich ist etwas scheinbar Unerreichbares Wirklichkeit geworden, und so erschien ich jeden Morgen mit einem breiten Grinsen zur Arbeit. Die unzähligen Überstunden machten mir nichts aus. Wenn um 16 Uhr noch ein Auftrag für einen Spot reinkam, der bereits am nächsten Tag über den Sender laufen musste, sagte niemand um 17 Uhr, er hätte seine Stunden bereits abgearbeitet. Alle gaben ihr Bestes.

Auch bei diversen Events war ich dabei und bekam als Einziger eine sitzende Tätigkeit zugeordnet. Am Ende lief jeweils wie nach einem Kinofilm ein Abspann mit den Namen aller Angestellten, die an diesem Abend mitgearbeitet hatten. Den Moment, als ich zum ersten Mal meinen eigenen Namen weiss auf schwarz und in einer guten Grösse auf der Leinwand vor mir sah, werde ich für immer in Erinnerung behalten.



**NAME:** Jonas B. aus Zollikon  
**ALTER:** 44  
**DIVERSITY-MERKMAL:** körperliche Beeinträchtigung  
**CHARAKTER:** überragender Strategie  
**TEAMSPIRIT:** behält den Überblick, ruhiges Gemüt  
**LEIDENSCHAFT:** Origami, Beatboxen  
**SPITZNAME:** Mister Zen  
**MOTTO:** Gut Ding will Weile haben!  
**ERGÄNZT SICH MIT:** Hannah, Jasper, Jessica

**Die richtige Balance finden.** Weil ich während meiner schulischen Ausbildung und zu Beginn meines Arbeitslebens den Körper vernachlässigte, wurde ich auf einmal vor die Wahl gestellt: „Rollstuhl, ja oder nein?“. Ich entschied mich gegen den Rollstuhl und absolvierte seit meinem Ausstieg aus dem Radiobusiness im Frühjahr 2015 diverse Rehas, gehe fast täglich ins Fitnesscenter und habe wöchentlich ein Date mit meiner Physiotherapeutin.

Durch meinen jetzigen Homeoffice-Job für einen Personaldienstleister kann ich mir meine Arbeitszeiten ziemlich frei einteilen und so ebenfalls zu mir Sorge tragen. Zurzeit bin ich bis nachmittags mit meinem Körper beschäftigt und lege danach mit der Arbeit los.

**Leseratte und Weltenbummler.** Was ich sonst gerne mache? Ich lese sehr gerne und viel, seien es Bücher oder Zeitschriften. Auch liebe ich es, mehrmals im Jahr alleine oder mit Kollegen in den Urlaub zu fahren und schöne Momente in anderen Ländern sowie Kulturen zu verbringen. Die letzten Weihnachtsferien habe ich mit meinem „ältesten“ und treuesten Buddy in Thailand verbracht. Ich investiere in Erlebnisse, denn positive Erinnerungen bleiben für immer bestehen. SAMUEL SCHIEGG, Kaufmann im Teilzeitpensum

GUT ZU WISSEN

ONLINE-PLATTFORM MIT TOOLKIT,  
CHECKLISTEN UND BEISPIELEN FÜR ARBEITGEBER  
[compasso.ch](http://compasso.ch)  
PRÄVENTION UND EINGLIEDERUNG,  
INFORMATION UND BERATUNG FÜR  
HR-FACHPERSONEN UND VORGESETZTE:  
[svazurich.ch/praevention](http://svazurich.ch/praevention)





## ... KATJA ROST

**Der Chancengleichheit von Mann und Frau hätten Diversity-Abteilungen mehr geschadet als genützt, sagt Soziologieprofessorin Katja Rost von der Uni Zürich. Sie schlägt stattdessen vor, Führungspositionen per Zufallsauswahl zu vergeben und plädiert für Teilzeitführungsrollen.**

**Katja Rost, warum sind Diversity-Abteilungen für die Katz?** Diversitätsprogramme entspringen selten dem freiwilligen Wunsch der Unternehmensleitung nach mehr Vielfalt, sondern sind die Folge öffentlichen und politischen Drucks. Demzufolge ist das Top-Management – das im Übrigen kaum zu den diskriminierten Gruppen gehört – selten beteiligt. Hingegen beauftragt man Frauen und Minderheiten mit der Formulierung und Umsetzung der Programme, was seinerseits das Vorurteil festigt, dass diese Gruppierungen sonst nichts draufhaben.

**Das klingt, als wären Diversity-Programme sogar kontraproduktiv.** Genau, denn der Begriff der Diversität verwässert die Kernziele solcher Abteilungen. Unter dem Motto „alle Menschen sind verschieden“ werden Merkmale, die zu einer Diskriminierung führen – wie Geschlecht, Ethnie

oder Behinderung – ebenbürtig behandelt wie Unterschiede beim persönlichen Geschmack. Diversitätsprogramme werden so zunehmend ungleichheitsblind.

**Was braucht es denn konkret, um die Geschlechterkluft in der Arbeitswelt zu schliessen?** Die in unserer Gesellschaft tief verankerten Geschlechterrollen lassen sich nicht so leicht ändern. Mit weiblichen Rollenmodellen, die Frauen als gute Führungskräfte zeigen, sollen Rollenvorstellungen geändert werden, und Programme zur Reduktion der Voreingenommenheit bei der Personalrekrutierung versuchen auf Beurteilungsfehler aufmerksam zu machen. Eine andere Möglichkeit ist es, Frauen und Männern in Unternehmen innerhalb ihrer Rollenmuster die gleichen Chancen zu bieten. Dazu gehört die Einsicht, dass Frauen sich weniger gern an Wettbewerben beteiligen als Männer. Entsprechend sollten Karrieren im Unternehmen nicht so stark auf dem Wettbewerbsmechanismus beruhen. Eine weitere Idee, die ich mit meinen Kollegen Margit Osterloh und Joel Berger vorantreibe, ist Führungspositionen per lokaler Zufallsauswahl zu vergeben: Die Position wird unter den Top-Qualifizierten verlost. Die Anzahl der Bewerberinnen hat

sich dadurch verdreifacht und die der leistungsstarken Bewerberinnen verdoppelt. Und als Letztes: Der Wunsch nach Familie muss bei Karrieren mitberücksichtigt werden. Solange Top-Führungspositionen nur im 150 Prozent-Pensum ausführbar sind, verwundert es nicht, dass es da nur wenige Frauen gibt. Und im Übrigen auch immer weniger Männer mit Familie.

**Gemäss der aktuellen WEF-Studie Global Gender Gap Report 2020 machen die Frauen hierzulande in der Politik Fortschritte, in der Wirtschaft liegt die Schweiz im globalen Vergleich aber nur auf Platz 34. Warum kommen Frauen in der Politik besser voran?** Die Politik zahlt erstens viel geringere Gehälter als die Wirtschaft. Sie ist deswegen weniger attraktiv für Personen, die den Wettbewerb und beruflichen Aufstieg suchen. Für Frauen ist die Politik hingegen interessant, da sie sich mit Familie verbinden lässt oder ein Einstieg auch dann noch möglich ist, wenn die Kinder aus dem Haus sind. Zweitens lassen sich gesellschaftliche Forderungen, wie jene nach mehr Frauen, viel besser in staatlich nahen Bereichen wie der Politik durchsetzen, weil diese darauf reagieren müssen, um ihre Glaubwürdigkeit nicht zu verlieren. Auch Instrumente wie eine weiche Quote lassen sich hier schneller umsetzen als in der freien Wirtschaft.

**Befürworten Sie denn eine Frauenquote in der Wirtschaft?** Prinzipiell erreichen Frauenquoten ihr Ziel: Sie führen sehr schnell zu mehr Frauen in Führungspositionen. Allerdings haben sie mit vielen Vorurteilen zu kämpfen, wie jenes der „Quotenfrau“, die es nur aufgrund ihres Geschlechts geschafft hat. Damit erodieren Quoten die Glaubwürdigkeit der Frauen. Es handelt sich übrigens tatsächlich nur um ein Vorurteil: Studien zeigen, dass bei Quoten die Qualifikation der Frauen in Top-Positionen sogar steigt. Quoten sind aber nur dann hilfreich, wenn sie in allen Branchen und Unternehmensgrössen gelten, ansonsten resultieren geschlechtergetrennte Branchen. Dies führt zu erheblichen Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen, weil die Frauen – wenn auch als Führungskraft – in den schlecht bezahlten Branchen arbeiten. Also braucht es geeignetere Mechanismen, wie beispielsweise die erwähnte lokale Zufallsauswahl.

**Ebenfalls aus dem WEF-Report: Frauen verbringen mindestens doppelt so viel Zeit mit Betreuungs- und Freiwilligenarbeit. Liegt das an den Männern oder den Frauen?** Das liegt wiederum an festgefahrenen gesellschaftlichen Rollenvorstellungen: Die ideale Frau ist fürsorglich, emotional und kommunikativ; alles Eigenschaften, die bei der Betreuungsarbeit helfen. Der ideale Mann ist hingegen unabhängig, durchsetzungsstark und gefühlskälter. Eigenschaften, die in Führungspositionen erwünscht sind. Die Barrieren liegen auf beiden Seiten: Dem Mann und der Frau entstehen psychologische Kosten, wenn sie gegen diese Rollenvorstellung verstossen. Diese Kosten sind sogar messbar, beispielsweise in höheren Trennungs- und Scheidungs-



**NAME:** Jean-Pierre J. aus Vevey  
**Alter:** 62  
**DIVERSITY-MERKMAL:** Geschlecht / Alter  
**CHARAKTER:** erfahrenes Organisationstalent  
**TEAMSPIRIT:** humorvoller Mentor  
**LEIDENSCHAFT:** Rosenzüchten und Tempelritter  
**SPITZNAME:** Mentor  
**MOTTO:** Neue Besen kehren gut, aber die alten kennen die Ecken!  
**ERGÄNZT SICH MIT:** Dani, Jessica, Hannah

raten solcher Paare. Hier sollte man Rahmenbedingungen schaffen, die diese Kosten minimieren: Teilzeitführungs-karrieren könnten den Männern ermöglichen, die Betreuungsrolle wahrzunehmen, ohne sich von der Männerrolle verabschieden zu müssen. Die Schaffung von Teilzeitführungs-karrieren – und zwar bis zur CEO-Stufe – ist für den modernen Mann mindestens genauso wichtig wie für die moderne Frau.

**Gemäss WEF-Report dauert es noch fast hundert Jahre, bis die globale Geschlechterkluft geschlossen sein wird. Wie kriegen wir das schneller hin?** Ich halte das für Kaffeesatzleserei: Manchmal geht es ganz schnell und wir haben in-nerhalb weniger Jahre hundert Prozent Frauen in Führungspositionen. Beispielsweise in Branchen, die Frauen besonders stark fördern und die für Männer unattraktiv geworden sind. Damit will ich sagen: „Dringend und rasch“ sollte man gar nichts ändern. Daraus resultiert oft keine Verbesserung der Situation. Die eingefahrenen Rollenvorstellungen – und zwar von Mann und Frau – zu verändern, braucht Zeit. Mein Vorschlag: Rahmenbedingungen schaffen, die Frauen und Männer so belassen, wie sie sind – und trotzdem die Geschlechterkluft überwinden. Das finde ich einen vielversprechenden Weg.

Mit Prof. Dr. Katja Rost sprach AMALIA ZURKIRCHEN. Katja Rost ist SOZIOLOGIEPROFESSORIN und Präsidentin der Gleichstellungskommission an der Universität Zürich. Sie lebt mit ihrem Mann und ihrem 5-jährigen Sohn in Zürich.



# DAS QV – DER KRÖNENDE ABSCHLUSS DER LEHRZEIT



**Am Ende jeder Lehre steht das Qualifikationsverfahren (QV). Dabei wird überprüft, ob die Lernenden über die nötigen Kompetenzen verfügen, die für die Ausübung ihres Berufes nötig sind. Susanne Cavadini, Prorektorin des KV Zürich, kennt die wichtigsten Fakten rund um die Lehrabschlussprüfung.**

**Das bestandene Qualifikationsverfahren markiert den Start ins Berufsleben. Wie läuft die Abschlussprüfung an der Wirtschaftsschule KV Zürich ab?** Die Lernenden erhalten bis Ende April ihr individuelles Aufgebot inklusive Weisungen und Hilfsmittelliste. Die schulischen Prüfungen finden in den Kalenderwochen 23 bis 25 statt. Zwei bis vier Wochen später, also Ende Kalenderwoche 27 stehen die Resultate fest. Am 6. Juli schliesslich feiern die jungen Kaufleute im Hallenstadion ihren Start ins Berufsleben.

**Das QV ist ein grosser Moment und für die Prüflinge oft mit einem mulmigen Gefühl verbunden. Was geben Sie ihnen mit auf den Weg?** Für die Prüfungsvorbereitung: Studieren Sie die Hilfsmittelliste genau und besorgen Sie die zugelassenen Hilfsmittel frühzeitig. Ebenso wichtig ist es, genügend Zeit für eine stressfreie Anreise einzuplanen. Denn weder Zugverspätungen, Stau noch Marderschäden berechtigen die Lernenden zu einem verspäteten Prüfungseinlass. Für den Prüfungstag: Mit Optimismus, einer gesunden Portion Selbstvertrauen und der richtigen Vorbereitung werden Sie diese Aufgabe meistern!

## **Gibt es klassische Fehler, die sich leicht vermeiden lassen?**

Lerntechnisch gesehen ist es wichtig, den Stoffumfang nicht zu unterschätzen. Dabei bewährt es sich, die Prüfungsvorbereitung im Unterricht gut zu nutzen und zu Hause die nötige Vor- und Nachbereitungszeit einzuplanen. Auf der organisatorischen Seite ist eine gute Terminübersicht zentral. Leider nehmen die Fälle von Nichterscheinen bei mündlichen Prüfungen aufgrund fehlerhafter Agenda-Eintragungen von Jahr zu Jahr zu.

## **Wie geht es weiter, wenn das QV nicht bestanden wurde?**

Die Lernenden werden Ende KW 27 schriftlich informiert. Eine Wiederholung des QV ist möglich, allerdings frühestens im Sommer 2021. Dabei werden nur die ungenügenden Fächer wiederholt. Der Besuch der Repetitionskurse an der Wirtschaftsschule KV Zürich ermöglicht es den Lernenden, sich nochmals strukturiert vorzubereiten und Vornoten zu verbessern.

## **Wie können Eltern, Arbeitgeber, Kolleginnen oder Freunde die Lernenden während der Prüfungsphase am besten unterstützen?**

In der Vorbereitungsphase haben Lernende unterschiedliche Bedürfnisse. Die einen sind zuverlässig selbstständig unterwegs, andere brauchen mehr Motivation oder Hilfe bei der Organisation. Kurz vor der Prüfung steht bei allen jedoch eher das Beruhigen im Vordergrund. Dabei können ein gemeinsamer Spaziergang an der frischen Luft oder eine Fahrradtour wahre Wunder bewirken.

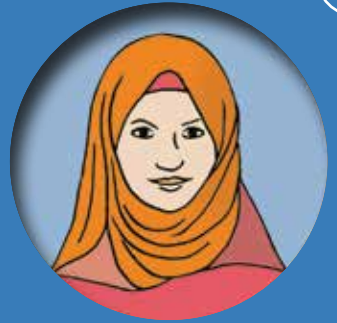
## **Gibt es Möglichkeiten, das QV auch mit einer geistigen oder körperlichen Beeinträchtigung zu absolvieren?**

Ja. Dazu können die Lernenden ein Gesuch um Nachteilsausgleich im Qualifikationsverfahren beim Mittelschul- und Berufsbildungsamt einreichen. Achtung: Dieser Antrag muss zwingend bis Ende Oktober für das Qualifikationsverfahren vom kommenden Jahr gestellt werden.

## **Die Wirtschaftsschule KV Zürich bietet bilingualen Unterricht an. Wie wirkt sich das auf das Qualifikationsverfahren aus?**

Nur organisatorisch, da es in den zweisprachigen Prüfungen einen Zeitverlängerung von zehn Minuten pro Prüfungsstunde gibt. Dadurch werden die bili-Klassen (bilingualen Klassen) jeweils in separaten Zimmern geprüft.

Die Fragen stellte DANIELA WERNLI, Verantwortliche Jugendstelle des Kaufmännischen Verbandes Zürich.



**NAME:** Suleika F. aus Dietlikon

**ALTER:** 35

**DIVERSITY-MERKMAL:**

Herkunft / Religion

**CHARAKTER:** temperamentvolle Macherin

**TEAMSPIRIT:** verständnisvoll, gute Intuition

**LEIDENSCHAFT:** Programmieren, Segeln

**SPITZNAME:** Büromama

**MOTTO:** Zusammen sind wir weniger allein!

**PASST ZU:** Jasper, Jean-Pierre, Dani



EXKLUSIVE VORBEREITUNGSUNTERLAGEN  
FÜR DIE QV-PRÜFUNGEN  
[www.kfmv.ch/qvsorglos](http://www.kfmv.ch/qvsorglos)





# DIVERSITY IM ARBEITSVERTRAG

**Die Förderung der Diversität in den Unternehmen ist gesellschaftlich erwünscht. Im Arbeitsvertrag sowie im Personalreglement sollten Unternehmen ihre Haltung zur Diversität festhalten und erklären.**

**Kluge Personalpolitik.** Diversity Management fordert nicht bloss Anerkennung und Toleranz für alle ein, sondern betrachtet die Unterschiedlichkeit der Menschen als Potenzial für den Unternehmenserfolg. Es setzt deshalb bewusst auf verschieden zusammengesetzte Teams. Die Problemlösungsfähigkeit durchmischter Teams ist grösser, ihre Kreativität und Produktivität nachhaltiger und die Wirkung auf die Öffentlichkeit positiver, wie verschiedene Studien festgestellt haben. Dabei ist der Image-Faktor auf dem Arbeitsmarkt von grosser Bedeutung, wollen sich die Unternehmen doch als attraktive Arbeitgebende profilieren.

**Die Persönlichkeit ist geschützt.** Der Schutz des Individuums in seiner Persönlichkeit und Vielfalt ist in der Bundesverfassung verankert. Im Artikel 2 wird der Zweck des Bundes unter anderem damit beschrieben, die kulturelle Vielfalt des Landes zu fördern und für eine möglichst grosse Chancengleichheit unter den Bürgerinnen und Bürgern zu sorgen. In Artikel 8 sind das Gleichheitsgebot vor dem Gesetz, das Diskriminierungsverbot, die Gleichberechtigung von Mann und Frau, insbesondere auch beim Lohn für gleichwertige Arbeit, sowie Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen von Behinderten verankert. Benachteiligungen aufgrund von Alter, Geschlecht, Sprache, Nationalität, Weltanschauung, Religion, sexueller Orientierung, psychischen oder physischen Beeinträchtigungen und Krankheiten werden nicht geduldet.

**Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.** Die Förderung der Chancengleichheit, eine umfassende Arbeitsintegration und bessere Resultate in der wirtschaftlichen Tätigkeit liegen im Interesse der gesamten Gesellschaft. Den Unternehmen kommt dabei nicht nur eine moralisch-ethische Verantwortung zu, sondern sie stehen unmittelbar in der Pflicht.

Mit dem Artikel 321a des Obligationenrechts (OR) wird den Arbeitgebenden die Fürsorgepflicht gegenüber ihren Arbeitnehmenden auferlegt. Sie verpflichtet sie dazu, den Arbeitnehmenden Schutz und Fürsorge zu verschaffen und alles zu unterlassen, was ihren berechtigten Interessen entgegenstehen könnte. Die Fürsorgepflicht in dieser umfassenden Form ist zwar gesetzlich nicht geregelt, doch zahlreiche Aspekte haben Eingang ins OR oder in Gesetze gefunden. So beispielsweise der umfassende Schutz der Persönlichkeit (Art. 328 OR), der Datenschutz (Art. 328b OR), das Recht auf ein wohlwollendes Arbeitszeugnis (Art. 330a OR) sowie die Gleichberechtigung von Mann und Frau im Gleichstellungsgesetz.

**Die Prävention ist nachzuweisen.** Zu den Persönlichkeitsgütern der Arbeitnehmenden, die Arbeitgebende zu schützen haben, zählen Leben und Gesundheit, körperliche und geistige Integrität, persönliche und berufliche Ehre, Stellung und Ansehen im Beruf, Geheim- und Privatsphäre, Meinungsäusserungsfreiheit und Freiheit der gewerkschaftlichen Organisation. Es ist klar, dass auch der Schutz vor Stress, vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung in dieses Feld gehören. Arbeitgebende haben deshalb mit präventiven Massnahmen sicher zu stellen, dass sie ihre Fürsorgepflichten nicht verletzen. Sensibilisierungskampagnen, Weisungen mit der Androhung von Sanktionen sowie die Definition von Anlaufstellen und Vorgehensweisen schaffen klare Verhältnisse.

**Klare Haltung im Personalreglement.** Jedes Personalreglement sollte eine klare Haltung der Unternehmensleitung in allen Fragen der Personalpolitik und der Führungsstils festhalten und stellen einen Bestandteil des individuellen Arbeitsvertrags dar. Wünschenswert ist ferner, dass eine umfassende Unternehmenskultur geschaffen wird, die von allen Beteiligten getragen und im Geschäftsalltag gelebt wird. Geteilte Werthaltungen garantieren am besten ein gutes Klima im Betrieb.

WILLY RÜEGG, Präsident VSV

# ZEHN SCHRITTE ZUM KREATIV-PRODUKTIVEN DIVERSITY-TEAM

1. Geschäftsführung und Führungskräfte stehen für ein **verbessertes Arbeitsklima** ein und verfolgen dieses Ziel ernsthaft. Wenn in der Belegschaft der Eindruck entsteht, dass dieses Ziel nur halbherzig bearbeitet wird, tragen die gesetzten Massnahmen auch keine Früchte.
2. Um eine **Kultur der Wertschätzung** zu etablieren, müssen Führungskräfte mittels Kommunikation und Handeln glaubwürdig vermitteln, dass Diversität und „Anderssein“ eine Ressource darstellen. So kann in der Belegschaft das Bild entstehen, dass Vielfalt zum Unternehmenserfolg beiträgt und somit allen dient.
3. Ergänzt wird dies über **gemeinsame Rituale**. In regelmässigen, kurzen Meetings, Workshops und Roundtables werden unterschiedliche Perspektiven bewusst gemacht und die Sensibilisierung für vielfältige Bedürfnisse und Fähigkeiten immer wieder gefördert. Vorurteile werden dabei umgedeutet (wer beispielsweise eine Sehschwäche hat, hat keine Denkschwäche).
4. **Mentoring** ist ein bewährtes Mittel, um Diversity Management leben zu lernen. Dabei unterstützen zum Beispiel erfahrene Mitarbeitende Jüngere in ihren Aufgaben. Beide Seiten lernen so aus den unterschiedlichen Perspektiven neue Denkweisen kennen.
5. Es liegt in der Natur der Sache, dass es in diversen Teams zu Meinungsverschiedenheiten kommen kann. Deshalb ist ein funktionierendes **Konfliktmanagement** entscheidend. Der damit verbundene Aushandlungsprozess ist ein Vorteil, weil er den Teammitgliedern hilft, ihre Komfortzone zu verlassen und auf neue und innovative Lösungen zu kommen.
6. Klare **Richtlinien** sind ein bewährtes Instrument im Diversity Management. Gerade bei Spannungen dienen festgelegte Unternehmensnormen als Handlungsanleitung. Die Werte einer Organisation werden dabei schriftlich festgehalten.
7. Der erste Schritt ist der schwierigste. Es ist aber nicht sinnvoll, nach dem Giesskannenprinzip Massnahmen einzuführen. Es lohnt sich, mit einem klar umrissenen und unbürokratischen **Pilotprojekt** erste Erfahrungen zu sammeln. Deshalb lässt sich Diversity Management auch gut in KMU einführen.
8. Eine professionelle (Ein-)Führung beim Start ist entscheidend bei heterogenen Teams – dazu gehört die Etablierung einer **Feedbackkultur** und die regelmässige Reflexion. Schlecht gemanagte heterogene Teams schneiden gegenüber homogenen Teams schlechter ab.
9. **Einfache Massnahmen** helfen, die komplizierten zu tragen. Und sie erleichtern den Alltag. Eine unterstützende Geste ist beispielsweise bei international zusammengesetzten Teams, die Beschriftung eines Druckers nicht nur auf Deutsch sondern auch auf Englisch anzubringen.
10. Oft ist es nachhaltiger, wenn die Unternehmen Massnahmen umsetzen, die potenzielle **Bedürfnisse einer breiteren Personengruppe** unterstützen. Von der Förderung von Teilzeitarbeit bis in die obersten Kaderstufen profitieren beispielsweise nicht nur weibliche Führungskräfte, sondern auch Familienväter.

Im Sinne der „Diversity“ im Bezug zu Meinungen publizieren wir nachstehend einen Leserbrief zum Artikel „Fällt das Renten-Tabu?“ im WIR KAUFLEUTE 11\_12/2019

Seit Jahren verkauft Josef Bachmann Kürzungen bereits laufender Renten als Lösung aller Probleme der Pensionskassen und hat sogar die Volksinitiative „Vorsorge ja – aber fair“ zustande gebracht. Mit der *Flexibilisierung* der Altrenten, d.h. deren periodische Anpassung an die Kapitalrendite würden diese gesetzlich zu Wackel-Renten degradiert.

Kann oder will dieser selbst-ernannte Experte einfach nicht begreifen, auf welchen Regeln die 2. Säule heute aufgebaut ist? Eine Kürzung von laufenden Renten wäre ein einseitiger Vertragsbruch und mit unserem Rechtsverständnis niemals zu vereinbaren: Bis zur Pensionierung hat der Arbeitnehmer seine Leistungen jeden Monat erfüllt; dann wird aus seinem (!) individuell angesparten Alterskapital mit dem aktuellen (und stets umstrittenen) Umwandlungssatz die Rente berechnet, die von nun an von der Pensionskasse als ihre vertragliche Leistung bis zu seinem Lebensende auszuzahlen ist – wie die Leibrente einer Versicherung. Ohne Wenn und Aber. Hoffentlich wird der zentrale Grundsatz unseres Rechtssystems, die Vertragstreue nicht über Bord geworfen.

Bachmanns Antwort *Grosse Schritte bringen schnell eine wirksame Entlastung. Sie sind jedoch unerträglich für die betroffenen Rentner ...* verheisst für die heutigen und ebenso für die zukünftigen (!) Rentner nichts Gutes! Bei der Reform der Altersvorsorge dürfen sie – auch vom Kaufmännischen Verband – nicht im Stich gelassen und um ihre Rechte betrogen werden.

PAUL JÄGER



FRÜHJAHR 2020

## 250 JAHRE BEETHOVEN

Das Frühjahrskonzert 2020 steht ganz im Zeichen des 250. Geburtstag von Ludwig van Beethoven! Das Orchester des Kaufmännischen Verbandes Zürich lädt herzlich ein zu einem Beethoven'schen Feuerwerk.

**WANN:** Sonntag, 10. Mai 2020, 18.30 Uhr,

Reformierte Kirche Effretikon

Sonntag, 17. Mai 2020, 18.30 Uhr,

Reformierte Kirche St. Peter, Zürich

**SOLISTIN:** Kateryna Tereshchenko

**LEITUNG:** Sviatoslava Luchenko

**PROGRAMM:** Ludwig van Beethoven, Ouvertüre zu Fidelio Op. 72, Klavierkonzert Nr. 4, G-Dur, Op. 58, *Pause (mit Prosecco und Kuchen)*, Sinfonie 7, A-Dur, Op. 92

Wissen Sie, dass der Kaufmännische Verband Zürich ein eigenes Orchester betreibt? Es wurde schon 1896 von Mitgliedern des damaligen KVZ gegründet und ist eines der ältesten Laienorchester der Schweiz. Zurzeit setzt sich das OKVZ aus 32 Streichern und 10 Bläsern zusammen und sucht weitere Kontrabässe und Hörner. [okvz.ch](http://okvz.ch)



**NAME:** Hannah Sch. aus Wollishofen

**ALTER:** 50

**DIVERSITY-MERKMAL:**

Herkunft / Religion

**CHARAKTER:** sensible Kommunikatorin

**TEAMSPIRIT:** pingelig, Flair für Zahlen

**LEIDENSCHAFT:** Bogenschiessen, Bücher

**SPITZNAME:** The Brain

**MOTTO:** Der Teufel liegt im Detail!

**ERGÄNZT SICH MIT:** Suleika, Jonas, Dani

Das Orchester des Kaufmännischen Verbandes sucht dringend Kontrabässe und Hörner.



## ARBEITSMARKT

### VERÄNDERUNG IST ALLTAG

Erfolgreiche Unternehmen beobachten Veränderungen des Marktes genau und verhalten sich entsprechend agil. Das ist nicht neu. Doch das Tempo hat sich beschleunigt. Die Möglichkeiten der Digitalisierung und die damit verbundenen neuen Arbeitsformen, Prozesse und auch Erwartungen prägen die sogenannte Smart Economy. Also die Wirtschaft, die vernetzt, flexibel und mit einem besonderen Unternehmergeist innovativ und zukunftssträchtig handelt. Mit den Unternehmen stehen auch deren Mitarbeitende vor grossen Herausforderungen.

Sie können sich nicht darauf verlassen, dass einmal erlernte Tätigkeiten und definierte Prozesse Gültigkeit behalten. Sie stehen Veränderungen gegenüber, die sowohl ihre tägliche Arbeit als auch die Rahmenbedingungen wie Kommunikation und Arbeitsplatz stark beeinflussen. Diese Veränderungen können dazu führen, dass sich Aufgaben von Mitarbeitenden stark wandeln oder dass sie zukünftig ganz neue Rollen einnehmen, die sich deutlich von den aktuellen unterscheiden.

[kvz-weiterbildung.ch/smartcamps](https://kvz-weiterbildung.ch/smartcamps)



## ERWARTUNGEN & ERFAHRUNGEN

### STIMMEN AUS DER PRAXIS

„Das SmartCamp ‚Transformation Agent‘ trifft den Nerv der Zeit und befasst sich mit zukunftsrelevanten Themen einer Transformation. Es werden Antworten darauf gegeben, wie sich Menschen, Teams und Organisationen in der digitalen Welt besser bewegen und an Sicherheit gewinnen können. Der *Transformation Agent* lernt mit agilen Arbeits- und Organisationsformen, neuen Führungsgrundsätzen und kundenzentrierten Lösungen, neue Wege zu gehen.“

MARCEL REINHARD, agiler Coach,  
Organisationsbegleiter und Professional Scrum Master bei agil&mehr,  
Trainer SmartCamp Transformation Agent

„Der Kurs hatte tatsächlich Camp-Charakter. Kein klassischer Unterricht, wie man ihn kennt. Jeder brachte einen Case bzw. eine Problemstellung oder ein Projekt aus seinem Arbeitsgebiet mit, um das Gelernte auch gleich an einem Praxisbeispiel anzuwenden und Lösungen finden zu können. Der Austausch untereinander war sehr wertvoll, ich konnte viel von den anderen profitieren.“

NADJA AEBI, Administrative Kursleiterin  
bei der WKS Bern und Absolventin SmartCamp Transformation Agent

## BILDUNGSFORMAT

### AUF DEN PUNKT GEBRACHT

SmartCamps bereiten Mitarbeitende darauf vor, in der Smart Economy neue Rollen zu übernehmen oder sich in bestehenden Aufgabengebieten weiterzuentwickeln, um sich in der neuen Arbeitswelt sicher bewegen zu können. In den SmartCamps wird nicht Theorie gebüffelt oder „auf Vorrat“ gelernt. Hier wird gemacht. Das erworbene Wissen wird in einer konkreten Aufgabenstellung aus dem eigenen Arbeitsumfeld angewendet. Sie wird auch nach Ende des SmartCamps weiterbearbeitet und stiftet so dem Unternehmen einen direkten Nutzen.

Ein SmartCamp dauert etwa drei Monate und umfasst sieben bis acht Präsenztage, teilweise in Blöcken von zwei Tagen. Diese sind von Inputs und Austausch geprägt. Zwischen den Präsenzveranstaltungen wird das Erlernte direkt im Unternehmen umgesetzt – mit Unterstützung der Coaches oder der anderen Teilnehmenden. Das Format SmartCamp gibt es für verschiedene Themen. Der „Transformation Agent“ ist eher generalistisch ausgerichtet und zeigt die Möglichkeiten der neuen Arbeitswelt und agiler Methoden auf, andere fokussieren auf konkrete Aufgabengebiete.

Aktuell ausgeschriebene SmartCamps:

- Transformation Agent
- Projektorientiertes agiles Arbeiten
- Teamleiter
- Social Recruiting und Active Sourcing
- Empfang und Sicherheit

## ZUKUNFT

### FIT FÜR DEN ARBEITSMARKT DURCH AKTIVE MITGESTALTUNG

SmartCamps sind Gefässe, die Weiterbildung und Arbeitswelt zusammenbringen und für alle Beteiligten einen hohen Nutzen stiften. Sie vermitteln sowohl das fachliche als auch das persönliche Rüstzeug, um sich in der Arbeitswelt flexibel zu bewegen und Transformationsprozesse im eigenen Aufgabebereich aktiv mitzugestalten. Wer sich diesen Herausforderungen stellt und die neuen Möglichkeiten nutzt, macht sich fit für den Arbeitsmarkt der Zukunft.

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](http://meinebildungswelt.ch)

**kv business school  
zürich**

*mein bildungspartner.*



„Es geht immer, man muss nur machen.“

## SILVIA WYSS TRAINERIN PROJEKT- MANAGEMENT & ORGANISATION

**NAME:** Silvia Wyss

**GEBURTSDATUM:** 31.07.1979

**BERUF:** Betriebswirtschafterin  
lic.oec.HSG / Projektleiterin IPMA-B /  
Kursleiterin SVEB-1

**FUNKTION AN DER KVBSZ:** Trainerin für  
Projektmanagement, Prozess- und  
Organisationsmanagement an der HFW,  
im NDS HF in Leadership und Manage-  
ment sowie in Kursen, Mitglied des Beirats

**AN DER KVBSZ SEIT:** 2017

Foto: zVg

Im Gegensatz zu vielen anderen liebte Silvia Wyss bereits als Kind Wanderungen mit ihrer Familie. Hauptsache Bewegung. Hauptsache draussen. Diverse Rucksackreisen und Fernwanderungen, bei denen sie im Biwak übernachtete, Skitouren am Montblanc oder sieben Wochen Kirgistan mit dem Velo waren die Folge.

Ihre berufliche Laufbahn startete weniger spektakulär, das Thema Bewegung blieb aber präsent. Es war die coole Wirtschaftslehrerin (eine Ordensschwester notabene), die sie zum Wirtschaftsstudium an der HSG inspirierte. Und eher durch Zufall rutschte sie als Junior-Projektleiterin ins Bankenwesen. Hier merkte sie: Nicht das Banking, sondern projektorientiertes Arbeiten ist ihr Ding. Lösungsorientiert vorgehen und dabei die Details nicht aus den Augen lassen. Machen, aber mit Plan. Mit einem Team ein Ziel verfolgen, sich gegenseitig austauschen und dann gemeinsam etwas umsetzen. Und das Ganze zukunftsorientiert: „Es gibt keinen Beruf, in dem Projektmanagement nicht gefragt ist.“

Die perfekte Kombination hat Silvia Wyss vor ein paar Jahren mit dem Stellenantritt bei der SPOL AG gefunden: Projektleiterin und Kursleiterin im Projektmanagement. „Noch besser, als sich selbst zu bewegen, ist es, sich selbst und andere zu bewegen.“ Im Unterricht an der KV Business School Zürich tut sie das mit Begeisterung – die Studierenden befähigen und motivieren und durch deren Inputs den eigenen Horizont erweitern. Horizonterweiterung erlebt sie auch mit Freude als Mitglied des Beirats. Und sucht sie weiterhin privat: Ganz oben auf der Wunschliste der frisch gebackenen Mutter steht eine Reise mit dem Velo um die Welt. Mit Anhänger natürlich.

# GLEICHSTELLUNGSGESETZ: FRAGEN AUS DER PRAXIS

Der Wert von gemischten Teams mit unterschiedlichen individuellen Stärken und Erfahrungen dürfte unbestritten sein. Und doch erhält der Rechtsdienst vom Kaufmännischen Verband Zürich regelmässig Anfragen bezüglich Diskriminierung am Arbeitsplatz. Arbeitsrechtlich sind vor allem die gesetzlichen Diskriminierungsverbote zu beachten. Folgend zwei Anfragen aus dem Bereich des Gleichstellungsgesetzes.

*Claudia S., 32: „Bei einem Vorstellungsgespräch wurde ich unter anderem nach meinen Familienplänen gefragt, die ich wahrheitsgemäss beantwortet habe. Die Vorgesetzte erklärte mir, dass ein allfälliger Mutterschaftsurlaub für den Betrieb eine erhebliche Belastung darstellen würde. Kurz darauf erhielt ich eine 08/15-Absage. In einem Mail an die HR habe ich um eine Begründung gebeten. Tatsächlich enthält diese unter anderem einen Hinweis auf meinen Kinderwunsch. Ich fühle mich diskriminiert. Was kann ich unternehmen?“*

Eine Stellenabsage, die damit begründet wird, dass die zukünftige Mitarbeiterin einen Kinderwunsch geäussert hat, verstösst gegen das Gleichstellungsgesetz. Sie können zwar nicht die Anstellung durchsetzen, jedoch eine Entschädigung einklagen. Die entsprechende Klage muss innert dreier Monate nach der Absage erfolgen, die Entschädigung beträgt maximal drei Monatslöhne. Sehr wertvoll dürfte sich das Mail erweisen, worin der Absagegrund zumindest teilweise bestätigt wurde, da Sie vor Gericht die Diskriminierung nachweisen müssen (vgl. Infobox).



*Tim P.: „Mit Begeisterung habe ich eine neue Stelle angenommen. Zu Beginn lief alles gut, die Arbeit gefiel mir, im Team fühlte ich mich wohl. Doch als ich erwähnte, dass ich homosexuell bin, reagierte der Abteilungsleiter plötzlich irritiert und distanziert sich. Kurz vor Ende der Probezeit erhielt ich die Kündigung. Was raten Sie mir?“*

Eine Kündigung aufgrund von Homosexualität ist missbräuchlich. Tim hat die Möglichkeit, die Kündigung vor Ende der Kündigungsfrist (sieben Tage!) anzufechten und eine provisorische Wiedereinstellung zu beantragen. Er kann auch noch während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und stattdessen eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung einfordern. Sie beträgt maximal sechs Monatslöhne und wird vom Richter festgelegt. Tim muss den missbräuchlichen Kündigungsgrund zunächst nur glaubhaft machen (vgl. Infobox). Trotzdem empfehlen wir ihm, sich Gedanken über mögliche Beweismittel zu machen: in Frage kommen Mails des Vorgesetzten oder Zeugenaussagen von Kollegen oder Dritten.

**Achtung:** Das Verfahren nach Gleichstellungsgesetz unterscheidet sich von der Missbräuchlichkeitsklage nach OR in einigen wichtigen Punkten. Wenn Sie die Missbräuchlichkeit Ihrer Kündigung aus einem anderen Grund vermuten, empfehlen wir Ihnen unsere Rechtsberatung: [kfmv.ch/zuerich-recht](http://kfmv.ch/zuerich-recht)

## **DIE BEWEISLASTERLEICHTERUNG NACH GLEICHSTELLUNGSGESETZ**

Wollen Arbeitnehmende ihre Kündigung als rechtsmissbräuchlich nach OR anfechten, müssen sie den Grund der Kündigung beweisen können, was oft sehr schwierig ist. Das Gleichstellungsgesetz sieht deshalb für bestimmte Klagen eine Beweislasterleichterung vor (vgl. Art. 6 GIG). Danach muss der Arbeitnehmer, der zum Beispiel eine diskriminierende Kündigung einklagt, die Diskriminierung zunächst nur glaubhaft machen. Es liegt dann an der Arbeitgeberin zu beweisen, dass die behaupteten Tatsachen nicht zutreffen oder dass es für die ungleiche Behandlung rechtsgenügeliche Rechtfertigungsgründe gibt. Diese Beweislastumkehr ist ein wichtiger Vorteil von Klagen nach Gleichstellungsgesetz. Sie gilt allerdings nicht, wenn es um sexuelle Belästigung oder um eine diskriminierende Nichtanstellung geht.

MADELEINE GUNTERN, Rechtsdienst  
des Kaufmännischen Verbandes Zürich

# SCHLÜSSELKOMPETENZEN IN DER NEUEN ARBEITSWELT

**Smart Economy, digitale Transformation, Arbeitswelt 4.0:** Wie man die gegenwärtigen Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt auch bezeichnet, sie stellen Arbeitnehmende und Unternehmen vor neue Herausforderungen. Doch welche Kompetenzen brauchen Sie in Zukunft? Und wie können diese gefördert werden?

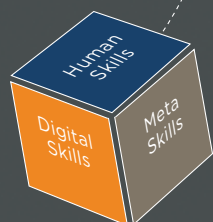
Es werden längst nicht alle Tätigkeiten digitalisiert werden, im Gegenteil. Bei Aufgaben, die auch in Zukunft ohne Algorithmen auskommen, steigen die Anforderungen an die Qualität der zwischenmenschlichen Kontakte und der Zusammenarbeit. Demzufolge werden Sozial- und Methodenkompetenz in Zukunft eine umso grössere Bedeutung einnehmen. Sind wir, unsere Mitarbeitenden, unsere Vorgesetzten, Partner, Kunden oder Lieferanten darauf vorbereitet?

**Künftige Schlüsselkompetenzen.** Die Studie „The Skilling Challenge“ von Ashoka und McKinsey zeigt dabei die Richtung auf, in die wir uns alle – losgelöst von fachlicher Weiterqualifizierung – entwickeln müssen. Die Autoren sprechen von drei Gruppen:

- **Human-Skills**, die sich mit Themen wie Selbstorganisation, Kommunikation und Konflikte, Kollaboration oder Networking befassen;
- **Meta-Skills**, die es uns ermöglichen, den fundamentalen Wandel der Arbeitswelt zu unseren Gunsten zu nutzen;
- **Digital-Skills**, die das Verständnis für und den sicheren Umgang mit digitalen Tools, Daten, Soziale Medien etc. umfassen.

**SkillBox – Massgeschneiderte Entwicklung Ihrer Kompetenzen.** Die KV Business School Zürich und die WKS KV Bildung Bern haben auf dieser Grundlage die SkillBox entwickelt. Sie enthält 32 Module, die in den Bereichen Digitales Wissen, Persönlichkeit, Kommunikation und Konflikte, Führung oder Team kurze und modular aufgebaute Angebote anbieten. Diese ermöglichen – unabhängig von Funktion, Branche, Ausbildung oder Alter – eine individuelle Entwicklung der benötigten Kompetenzen in verschiedenen Themenfeldern. Die einzelnen Module dauern zwischen vier Stunden und zwei Tagen und holen die Beteiligten an dem Punkt ab, an dem sie sich zum aktuellen Zeitpunkt befinden. Anhand konkreter Herausforderungen aus dem beruflichen Alltag wird die Weiterentwicklung der geforderten Kompetenzen gefördert. Um diesen Transfer zu unterstützen, kommen unterschiedliche Unterrichtsformen zum Zug. In vielen Modulen sind Online-Elemente zur Vor- oder Nachbearbeitung ein fixer Bestandteil des Settings. So findet beispielsweise das Modul „virtuelle Sitzungen“ vollständig online statt.

**Machen Sie den Skill-Check.** Wo stehen Sie persönlich mit Ihren Kompetenzen? Wo haben Sie allenfalls Handlungsbedarf und wie können Sie Ihr Profil, Ihre Fertigkeiten und sich als Person gezielt weiterentwickeln? Der Skill-Check hilft Ihnen bei dieser Analyse. Er wurde basierend auf den Erkenntnissen der Skilling-Challenge entwickelt und zeigt Ihnen auf, in welchen Bereichen die Entwicklung von Kompetenzen für Sie besonders wichtig sein könnte und welche Weiterbildungsmodule der SkillBox Sie auf Ihrem Weg unterstützen. Damit machen Sie einen ersten wichtigen Schritt, um die grossen Möglichkeiten, welche die neue Arbeitswelt bereithält, für sich zu nutzen. → [skill-check.ch](http://skill-check.ch)



DANIEL RIGOTTI, Mitglied der Geschäftsleitung  
KV Business School Zürich  
[kvz-weiterbildung.ch/skillbox](http://kvz-weiterbildung.ch/skillbox)

# SkillBox<sup>®</sup> UND MODULÜBERSICHT

HUMAN SKILLS			
Zeit- & Aufgabenmanagement	Neue Formen der Zusammenarbeit im Team	Kreativität & Ideenfindung	Im Netzwerk denken & handeln
Agiles Projektmanagement	Kommunikation & Konfliktlösung	Storytelling	Co-Creation Lab

DIGITAL SKILLS				META SKILLS	
Privatsphäre, Datenschutz, Sicherheit	Virtuelle Meetings	Virtuelle Assistenz (VA)	Digitale Nomaden Work 4.0	Agile Mindsets	Kundenorientierung 4.0
Zusammenarbeit & Digitalisierung im Büroalltag	Working lean – effizient planen und arbeiten	Innovation dank Crowdsourcing	Digitalisierung verstehen	Resilienz	Selbstfindung in Zeiten von Arbeit 4.0
Social Media erfolgreich nutzen	Wissensvermittlung & Präsentation	Data Analytics	Introduction Programmierung	Unternehmerisches Denken & Handeln	Transformationsmanagement erleben
Datenflüsse	IT-Unternehmenslandschaft	Datenbasierte Erfolgsmessung	Innovationsprozesse und -methoden	Problemlösungs- & Entscheidungskompetenz	Verhandeln & überzeugen



# HATE SPEECH IN (A)SOZIALEN MEDIEN

**Beschimpfungen, Hetze und Gewaltaufrufe im Internet: Wutbürgerinnen und Wutbürger, Narzissten und politische Akteure provozieren und verschaffen sich durch *Hate Speech* in den sozialen Medien viel Aufmerksamkeit. Und die Anfeindungen im Netz nehmen zu.**

Mein damaliger Ausbilder gab uns Lernenden einen für mich prägenden Satz mit auf den Weg: „Es gibt zwei Arten von Menschen auf dieser Welt: Aufbauer und Zerstörer. Ihr müsst Euch entscheiden, zu welcher Gruppe Ihr gehören wollt.“ Aufbauer sind tolerant. Sie haben Verständnis für die Meinungen und Fehler der anderen, wollen helfen und übernehmen Verantwortung. Zerstörer hingegen machen alle anderen für ihr eigenes Leben verantwortlich, sehen meist nur sich selbst und ihre eigene Perspektive. Im Internet kommen die beiden Gruppen zusammen: Dazu gehören Visionärinnen, Konservative, Religiöse, Pessimisten, Optimistinnen und viele weitere. Entsprechend unterschiedlich sind die Meinungen. Treffen sie aufeinander, kommt es unweigerlich zu teils heftigen Auseinandersetzungen.

**Beleidigung versus Hassrede.** Allgemein lässt sich der Unterschied wie folgt definieren: Eine Beleidigung konzentriert sich auf die individuellen Merkmale einer Person, während Hassreden aggressive oder allgemein abwertende Aussagen über Personen sind, die einer Gruppe (z.B. Religion, Herkunft oder Sexualität) angehören. Der Begriff *Hate Speech* findet im deutschsprachigen Raum vor allem in Verbindung mit Hasskommentaren oder Hassreden im Netz Anwendung. Anhänger politisch oder anderweitig motivierter Gruppen nutzen sie, um ihre Ansichten zu verbreiten und versuchen so, Gleichgesinnte zu finden oder andere einzuschüchtern.

**Mächtige Internet-Community.** Online publizierte Hassreden können Personengruppen aufstacheln und Gewalt in der realen Welt verursachen. Zahlreiche Amokläufe und Terrorakte in den USA fanden nachweislich ihren Ursprung in einschlägigen Foren. Trotzdem gestaltet sich eine Regulierung des Begriffs *Hate Speech* schwierig, da die Grenzen zu anderen erlaubten Äusserungen fließend sind. Es gibt jedoch bereits Bereiche, in denen die Meinungsfreiheit nicht gilt, beispielsweise bei Verleumdungen, Aufstachelung zur Gewalt oder Kinderpornografie.

**Verbreitetes Phänomen.** Im Juni 2019 wurde in Deutschland eine bundesweite repräsentative Untersuchung zum *Hate Speech* veröffentlicht. Dabei wurden 7349 Teilnehmende im Alter von 18 bis 95 Jahren befragt. 76 Prozent der Befragten haben den Eindruck, dass *Hate Speech* im Internet in den vergangenen Jahren zugenommen hat. Jede, jeder Zwölfte (8 Prozent) war bereits persönlich von *Hate Speech* betroffen. Manche Gruppen weisen signifikant höhere Werte auf: 18- bis 24-Jährige (17 Prozent) und Einwanderungsfamilien (14 Prozent).

**Hassbotschaften gefährden Vielfalt im Internet.** Öffentliche Blossstellung wirkt sich negativ auf die Psyche aus. Wer schon einmal Opfer einer Hassrede oder von Beleidigungen im Internet geworden ist, wird seine Meinung in Zukunft wohl eher hinterm Berg halten. Narzisstische Menschen, Trolls und politisch motivierte Hassreden in Online-Foren und auf Internetplattformen gefährden den konstruktiven Meinungs-austausch. So werden aus sozialen Medien rasch asoziale Medien.



FOLGEN SIE UNS AUF SOCIAL MEDIA  
UND DISKUTIEREN SIE MIT.  
[facebook.com/kfmvzh](https://facebook.com/kfmvzh)  
[linkedin.com/company/kfmvzh](https://linkedin.com/company/kfmvzh)

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



**NAME:** Dany M. aus Schwamendingen

**ALTER:** 21

**DIVERSITY-MERKMAL:** Gender / Mitglied der LGBT Community

**CHARAKTER:** sprudelnder Ideenlieferant

**TEAMSPIRIT:** verspielt, locker

**LEIDENSCHAFT:** Computer-games, Urban Knitting

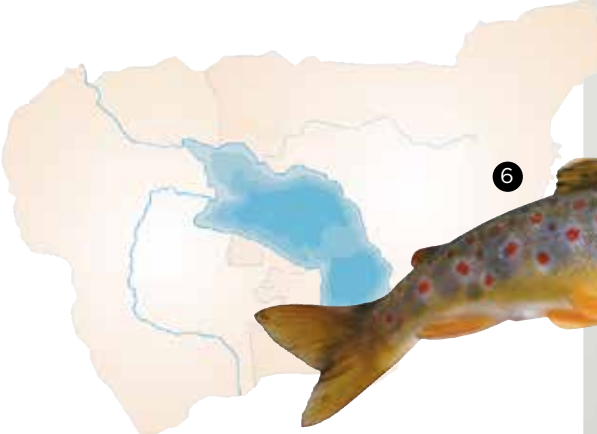
**SPITZNAME:** Dany Düsentrieb

**MOTTO:** Überrasch dich selbst!

**ERGÄNZT SICH MIT:** Jean-Pierre, Suleika

# EINER VON UNS: DANIEL A. CAMENZIND

**BERUF:** Finanzchef der  
KV Business School Zürich AG  
**ALTER:** 48  
**NETZWERK:** LinkedIn



*Handwritten signature: Hauring*





**AN MEINER ARBEIT GEFÄLLT MIR ...** die vielfältige Herausforderung und die wechselnden Aufgabenstellungen. Die KV Business School (1) ist ein Bildungsunternehmen, welches das Umfeld aktiv gestaltet.

**AM LIEBSTEN GEBE ICH MEIN GELD AUS FÜR ...** Städtereisen. Wunderbar und faszinierend, was Städte wie Istanbul (2), Nizza (3) oder Valencia (4) an kulturellem Erbe, architektonischen Wunderwerken und (Kunst-)Museen zu bieten haben.

**DIE DIGITALE ARBEITSWELT FASZINIERT/VERUNSICHERT MICH ...** sowohl als auch. Die Möglichkeiten sind phantastisch. Allerdings ist es eine Herausforderung (5), Hypes von sinnvollen Entwicklungen zu unterscheiden und gezielt und kostenbewusst Änderungen einzuleiten.

**WENN ICH FÜR EINEN TAG DEN BERUF WECHSELN KÖNNTE, WÄRE ICH GERNE ...** Fischer (6) auf dem Ägerisee. Frühmorgens draussen in der Natur den Elementen ausgesetzt — das stelle ich mir herrlich vor.

**FÜR DIESES PROBLEM BIN ICH DIE LÖSUNG ...** finanziell komplexe Zusammenhänge (7) einem Laien verständlich zu erklären.

**DIESES TALENT HÄTTE ICH GERN ...** einmal die richtigen Zahlen der nächsten Lottoziehung (8) voraussehen.

**MEIN REZEPT GEGEN SCHLECHTE LAUNE IST ...** raus in die Natur zum Wandern, Velofahren, Schwimmen oder Rennen (9), das hilft, Abstand zu gewinnen. Doch schlechte Laune habe ich kaum einmal.

**ÜBER DIESES THEMA KÖNNTE ICH OHNE JEDE VORBEREITUNG EINE HALBSTÜNDIGE PRÄSENTATION HALTEN ...** die Absurdität gewisser Rechnungslegungsvorschriften (10) öffentlich-rechtlicher Körperschaften.

**MIT DIESER BERÜHMTEN PERSON MÖCHTE ICH GERNE EINEN TAG VERBRINGEN ...** Stephen Hawking (11). Dafür ist es aber leider zu spät. Ein brillanter Kopf und guter Vermarkter seiner Entdeckungen im Bereich der Astrophysik.



EINE\*  
R  
VON  
UNS

SCHREIBEN SIE UNS, DAMIT WIR SIE  
IN WORT UND BILD ALS  
MITGLIED UNSERER KV-COMMUNITY  
VORSTELLEN KÖNNEN.  
[blog@kfmv-zuerich.ch](mailto:blog@kfmv-zuerich.ch)

Di, 31.3.20	<b>ZEITMANAGEMENT – EFFIZIENT UND EFFEKTIV ARBEITEN</b> Zeit – ein (zu) knappes Gut? Erfahren Sie, wie Sie Ihre Zeit besser nutzen und Zeitdiebe eliminieren. Durch die Teilnahme am Seminar erhält Ihr Tag nicht mehr Stunden, aber dank der richtigen Arbeitstechnik steigern Sie Ihre Effizienz und sparen viel Zeit.	*MGL CHF 390 *NMGL CHF 495
Do, 2.4.20	<b>FAQ – RECHTE UND PFLICHTEN VON ANGESTELLTEN</b> Wer im Unternehmen Fragen zur Anstellung beantworten muss, benötigt spezifisches Wissen und Know-how. Eignen Sie sich mit der Teilnahme am Seminar Grundlagewissen an oder aktualisieren Sie bereits vorhandene Kenntnisse.	MGL CHF 440 NMGL CHF 550
Di, 7.4.20	<b>SMART READING – SCHNELLER GENAUER LESEN</b> Bis zu dreimal schneller lesen und sich dabei noch mehr vom Gelesenen einprägen – klingt verlockend, oder? Smart Reading ist ein Lesetraining, welches genau das verspricht (und hält).	MGL CHF 390 NMGL CHF 495
Mo, 27.4.20	<b>JUDO MIT WORTEN – SOUVERÄN UND FAIR REAGIEREN</b> Professionell und intelligent auf persönliche Angriffe reagieren. Nicht ganz einfach, aber lernbar. Verhelfen Sie sich zur verbalen Selbstverteidigung.	MGL CHF 390 NMGL CHF 495
Di, 12.5.20	<b>MENTAL-TRAINING – EINEN KÜHLEN KOPF BEWAHREN</b> Bei hoher Belastung einen kühlen Kopf bewahren, ist nicht nur in der Arbeitswelt eine gefragte Fähigkeit. Wir entwickeln mit den Teilnehmenden ein persönlich abgestimmtes Mentaltraining.	MGL CHF 390 NMGL CHF 495
Fr, 15.5.20	<b>REDEN WIE DIE PROFIS</b> Die Bühne gehört Ihnen, und Sie überzeugen Ihr Publikum vom ersten Moment an. Wenn das noch nicht der Realität entspricht, ist unser Seminar genau das richtige für Sie! KURSORT → Schweizer Radio und Fernsehen (SRF), Fernsehstrasse 1-4, 8052 Zürich	MGL CHF 390 NMGL CHF 495
Do, 7.5.20 & Di, 26.5.20	<b>RESILIENZ-TRAINING: BALANCE ZWISCHEN LEISTUNG UND GESUNDHEIT</b> Resilienz ist eine Superkraft. Wer sie besitzt reagiert flexibler auf wechselnde Situationen. Während 2 Tagen wird Ihre Resilienz gezielt gestärkt. Gewohnte Denk- und Verhaltensweisen sowie der persönliche Energiehaushalt werden systematisch überprüft und weiterentwickelt.	MGL CHF 720 NMGL CHF 880



Wenn nicht anders vermerkt, finden die Seminare beim Kaufmännischen Verband Zürich, Talacker 34, Zürich, statt. Zeit: 9.00 – 17 Uhr.

\*MGL = Mitglieder  
\*NMGL = Nicht-Mitglieder

→ [KFMV.CH/ZUERICH-SEMINARE](http://KFMV.CH/ZUERICH-SEMINARE)



SEMINARE BRINGEN SIE WEITER. UNSERE SEMINARE BRINGEN SIE WEITER. UNSERE SEMINARE BRINGEN SIE WEITER.

Mo, 27.4.20  
18.00 Uhr

## GENERALVERSAMMLUNG DES KAUFMÄNNISCHEN VERBANDES ZÜRICH

Kaufleuten Festsaal, Pelikanstrasse 18, Zürich



Musikalischer Auftakt  
und Interview mit lernenden:  
Band der Wirtschaftsschule  
KV Zürich „Business Notes“

GV

EXKLUSIV FÜR  
MITGLIEDER  
Anmeldung unter  
[kfmv.ch/zuerich-gv](http://kfmv.ch/zuerich-gv)

- Traktanden
1. Protokoll der Generalversammlung vom 15. April 2019
  2. Mitteilungen
  3. Entgegennahme des Jahresberichts Kaufmännischer Verband Zürich 2019
  4. a) Abnahme der Jahresrechnung 2019  
b) Genehmigung der Bilanz per 31.12.2019  
c) Abnahme der konsolidierten Jahresrechnung 2019  
d) Genehmigung des Budgets 2020
  5. Wahlen Vorstand
  6. Wahl der Verbandspräsidentin
  7. Wahl der Verbandsdelegierten
  8. Anträge

**AUSTAUSCH UND DIALOG BEIM APÉRO-RICHE**



**NAME:** Jessica M. aus Dübendorf

**ALTER:** 29

**DIVERSITY-MERKMAL:**

Geschlecht / Alter

**CHARAKTER:** gewissenhafte  
Schafferin

**TEAMSPIRIT:** zuverlässige  
Kollegin

**LEIDENSCHAFT:** Imkern,  
Tauchen

**SPITZNAME:** fleissiges Bienchen

**MOTTO:** Was du heute kannst  
besorgen, das verschiebe nicht  
auf morgen!

**ERGÄNZT SICH MIT:** Jasper,  
Suleika

Mi, 1.4.20 **OPEN HÖCK**  
ab 15.30 Uhr Restaurant Glogge-Egge, Hotel Glockenhof, Sihlstrasse 31, Zürich

Di, 7.4.20 **AUSSTELLUNGSBESUCH**  
ab 10.00 Uhr Mit Trommeln sprechen – Westafrikanische Perkussion im globalen Gespräch  
Völkerkundemuseum, Pelikanstrasse 40, Zürich (Anmeldung erforderlich)

Mo, 27.4.20 **KLUBNACHMITTAG**  
ab 14.30 Uhr Führung durch die neue Zürcher Europaallee  
Treffpunkt Sihlpost, Eingang KV Business School (Anmeldung erforderlich)

Mi, 29.4.20 **LITERATURKLUB**  
ab 16.00 Uhr Gottfried Kellers „Landvogt von Greifensee“, Kaufleuten, 1. Stock, Talacker 34, Zürich

Mi, 6.5.20 **OPEN HÖCK**  
ab 15.30 Uhr Restaurant Glogge-Egge, Hotel Glockenhof, Sihlstrasse 31, Zürich

Mo, 25.5.20 **KLUBNACHMITTAG**  
ab 14.30 Uhr „Die Highlights meiner Asienreisen“, Vortrag von Martin Bachmann, Klubsaal Kaufleuten, Pelikanstrasse 18, Zürich

Mo, March 30 **CURRENT EVENTS WITH NANCY SCHERER**  
6.45 p.m. Kaufleuten Building (Artemis Room), Talacker 34, Zürich; Contact Nancy 044 720 93 09

Mo, April 6 **ENGLISH WITH BRUCE LAWDER**  
6.45 p.m. Kaufleuten Building (Artemis Room), Talacker 34, Zürich; Contact Bruce 044 261 08 33

### VETERANEN- UND SENIORENVEREIN VSV

### ENGLISH CLUB

**BVS**  
Bauschule

bvs-bildungszentrum.ch

**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.

*Bleiben Sie up to date und folgen Sie uns:*

auf Facebook unter [fb.me/kfmvzh](https://fb.me/kfmvzh)

auf LinkedIn unter [linkedin.com/company/kfmvzh](https://linkedin.com/company/kfmvzh)

**kaufmännischer verband**  
*mehr wirtschaft. für mich. in zürich.*

**WirKaufleute.ch**  
Themen rund um die Arbeitswelt von heute

**BLOG**  
WirKaufleute.ch

**kaufmännischer verband**  
*mehr wirtschaft. für mich. in zürich.*

**Fit für die neue Arbeitswelt**

**kv business school zürich**  
*mein bildungspartner.*

Mit unseren neuen Bildungsformaten werden genau diejenigen Kompetenzen gestärkt, welche in der neuen Arbeitswelt verlangt werden.

**SmartCamp®**

Training anstelle reiner Wissensvermittlung:  
[kvz-weiterbildung.ch/smartcamps](https://kvz-weiterbildung.ch/smartcamps)



**SkillBox®**

Massgeschneiderte Entwicklung Ihrer Kompetenzen:  
[kvz-weiterbildung.ch/skillbox](https://kvz-weiterbildung.ch/skillbox)



**MeineSeminare®.ch**

**Wissen für jetzt.**

Aktuelle Seminarthemen in kompakter Form:  
[kvz-weiterbildung.ch/seminare](https://kvz-weiterbildung.ch/seminare)



# LAUFBAHNGESTALTUNG MIT 45+

**New Work, Arbeitswelt 4.0, Agilität, Flexibilität: Was bedeuten diese Begriffe für meine Laufbahn? Wie kann ich in einer sich verändernden Arbeitswelt weiter bestehen und mich auch mit einem bereits gut gefüllten Erfahrungsrucksack weiterentwickeln?**

**Übernehmen Sie die Verantwortung für Ihre berufliche Entwicklung.** Niemand anders ist dafür zuständig! Seien Sie mutig, probieren Sie Neues aus: Melden Sie sich für ein neues Projekt, werden Sie Superuser, übernehmen Sie die Ausbildung der Lernenden. Indem Sie die sich Ihnen bietenden Möglichkeiten nutzen, kommen Sie aus der Passivität heraus ins Tun! Je mehr Erfahrungen Sie machen, desto klarer wird das Ziel werden.

**Keine Angst vor lebenslangem Lernen.** Denn Lernen findet an verschiedensten Orten und mit unterschiedlichsten Methoden statt, nicht mehr nur in der Schule. Schreiben Sie für sich auf, wo Sie in letzter Zeit etwas gelernt haben: an einem Event des Kaufmännischen Verbandes, an einer Schulung für ein neues System, beim Lesen eines Artikels in einer Fachzeitschrift, im Austausch mit einer Arbeitskollegin oder Freunden. Wenn Sie wachsam sind, merken Sie schnell, dass Sie kontinuierlich dazu lernen – jeden Tag und überall!

**Blieben Sie arbeitsmarktfähig.** Das heisst auch, Bescheid zu wissen über die Anforderungen, Voraussetzungen und Veränderungen der Arbeits- und Bildungswelt. Dies können Sie auf verschiedene Arten erreichen. Lesen und informieren Sie sich im Internet und in Zeitungen, tauschen Sie sich in Fachgruppen und Ihrem Netzwerk aus, z.B. auf Xing oder LinkedIn. Oder informieren Sie sich bei der Laufbahnberatung, um sich up-to-date zu halten.

**Setzen Sie sich mit ändernden Rollen auseinander.** Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem verschwinden immer mehr. Um sich in der sich verändernden Situation zurechtzufinden, hilft es, sich folgende Fragen zu stellen: Welche verschiedenen Rollen habe ich inne? Was bedeuten diese Rollen, welche Erwartungen stellen sich mir dadurch? Was davon ist für mich positiv? Was entzieht mir Energie? Und wie gestalte ich die Balance zwischen Beruf und Privatleben? Was wäre für mich optimal, was für meinen Arbeitgeber? Welche neuen Rollen kommen in Zukunft auf mich zu?

**Pflegen Sie ein positives Selbstbild.** Wie gehen Sie mit sich selber um? Sind Sie sich gegenüber positiv eingestellt, sorgen Sie gut für sich, empfinden Sie auch ab und zu „Selbstmitgefühl“? Oder sind Sie sich selbst gegenüber eher kritisch eingestellt? Notieren Sie Ihre Stärken, Fähigkeiten,



Erfahrungen und Skills. Seien Sie dankbar und stolz auf Ihren beruflichen und persönlichen Wert und wertschätzen Sie sich selber!

**Denken Sie positiv.** Eine offene Einstellung und die Bereitschaft, Neues zu lernen sind wichtige Voraussetzungen für eine angstfreie, zukunftsgerichtete Laufbahngestaltung. Damit unterstützen Sie sich selber in Ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung. Integrieren Sie Veränderung in Ihr Leben, seien Sie neugierig, hinterfragen Sie Bestehendes, lassen Sie sich auf Neues ein, bleiben Sie in Bewegung – jeden Tag!

CAROLINE SCHULTHEISS, Laufbahn- und Karriereberatung  
Kaufmännischer Verband Zürich



Ab 6. Oktober 2020

## Chef/in Finanz- und Rechnungswesen

Erwerben Sie Grundlagen sowie Instrumente im Finanz- und Rechnungswesen, die im Berufsalltag direkt umsetzbar sind. Ob in Sachen Steuern und Zoll, Jahresabschluss, Swiss GAAP FER, Risiko, Finanzierung und Unternehmensbewertung, Controlling oder im Bereich «Führung».



Ab 14. Oktober 2020

## Controlling-Praxisstudium

Mit den flexiblen Controlling-Modulen können Sie Ziele individuell festsetzen sowie planen. Und dennoch schnell profitieren, weil sich die praxisorientierte Weiterbildung beruflich sofort anwenden lässt.

Ab 18. Oktober 2020

## Experten in Rechnungslegung und Controlling

Der Unterricht folgt der offiziellen Wegleitung und Prüfungsordnung. Bei qualifizierten Dozierenden, vorteilhaften Unterrichtszeiten, bei hoher Erfolgsquote und dank der optimalen Lage bei bester Erreichbarkeit.

Jetzt anmelden!  
[www.controller-akademie.ch](http://www.controller-akademie.ch)