

# CONTEXT

Mehr Erfolg im Beruf

#1  
2020

45plus

FIT FÜRS  
LETZTE DRITTEL

PODCASTS  
IM TREND  
Hören, wo und  
wann man will

KARRIERE

*Katja Rost über  
Teilzeitjobs und Führung*

kaufmännischer  
verband

*mehr wirtschaft. für mich.*

**Boa**  **lingua**

SPRACHAUFENTHALTE WELTWEIT

# EIN PLUS FÜR IHREN LEBENS LAUF

[WWW.KFMV.CH/  
BOALINGUA](http://WWW.KFMV.CH/BOALINGUA)

**5% RABATT  
AUF KURS-  
ANGEBOT**

**EXKLUSIV FÜR ALLE  
KFMV-MITGLIEDER**



**Christian Zünd**  
CEO Kaufmännischer Verband  
Schweiz. christian.zuend@kfmv.ch

Wenn ältere Arbeitnehmende die Stelle verlieren, haben sie es meist schwierig, wieder einen Job zu finden. Sie sind im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmenden länger arbeitslos. Der Kaufmännische

Verband unterstützt seine Mitglieder beim Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. **10//** Toppositionen sind häufig von Leuten mit einem 100-Pro-



zent-Pensum besetzt. Die Soziologie-Professorin Katja Rost plädiert im Interview für mehr Teilzeitstellen in Kaderpositionen. Dies komme

Frauen und Männern zugute und trage zur beruflichen Gleichstellung bei. **18//** Podcasts sind im Trend. Man hört sie, wo und wann man will. Und sie eignen sich zum Vermitteln von Lerninhalten – für die Weiterbildung unterwegs. **22//**



**4 – BÜRO INTERNATIONAL**

Granada, Spanien

**6 – PORTRÄT**

Ehemaliger Schweizer Gardist landet im HR

**21 – SEITZ**

Kolumne von Yvonne Seitz

**24 – STUDIERFÄHIGKEIT**

Was es für ein Fachhochschulstudium braucht

**26 – RATGEBER**

Jugend/Berufs- und Praxisbildung/Recht/Weiterbildung

**28 – KURZ/IMPRESSUM**

Aktuelles aus der Arbeitswelt

**29 – PARTNERINFOS**

**30 – TOLLHOUSE & PARTNER**

# GRANADA, SPANIEN

*Cristina Perea Morales verwaltet die kleine Aussenstelle der Sprachschule Proyecto Español in Granada.*



Emile Stricker

## STECKBRIEF SPANIEN



**Einwohner Granada:**  
232 208

**Einwohner Spanien:**  
49,331 Mio.

**Arbeitslosenquote:**  
17,6%

**Durchschnittseinkommen:**  
umgerechnet 31 049 Euro  
pro Jahr

**Wichtigste Exportartikel:**  
Autos, Erdölprodukte,  
Medikamente, Maschinen,  
Wein, Olivenöl, Schweine-  
fleisch, Früchte

### Hatten Sie als Kind einen Traumberuf?

Ich wollte immer Lehrerin werden, ich bewunderte meine Lehrer sehr.

### Welche Berufe übten Ihre Eltern aus?

Meine Mutter war Köchin in einem Kinderzentrum und mein Vater Automechaniker.

### Was arbeiten Sie?

Ich bin Verwalterin und Organisatorin dieser kleinen Sprachschule in Granada, einer Filiale von Proyecto Español in Alicante.

### Welche Ausbildung haben Sie gemacht?

Ich studierte spanische Sprachwissenschaft.

### Welche Weiterbildungen haben Sie absolviert?

Für die Arbeit im Büro habe ich Informatik-Kurse besucht und Englisch gelernt, um mit den Studierenden hier kommunizieren zu können.

### Seit wann sind Sie hier tätig?

Seit zehn Jahren betreibe ich dieses Büro, zuvor war ich als Sprachlehrerin tätig.

### Welche Dienstleistung bietet Ihre Firma?

Spanischunterricht für Ausländerinnen und Ausländer ab 18 Jahren.

### Welche Qualitäten sind in Ihrem Beruf gefragt?

Der Umgang mit Menschen ist zentral. Ausserdem muss ich viel organisieren und darf keine wichtigen Details vergessen. Ich muss dynamisch

sein und meine Studierenden flexibel unterstützen, sei es bei der Klasseneinteilung oder der Suche nach einer Unterkunft.

### Was schätzen Sie an Ihrem Beruf?

Jeder Tag verläuft anders und ich lerne verschiedenste Menschen aus allen Teilen der Welt kennen.

### Woran stören Sie sich?

Es ist schwierig, alle Studierenden zufriedenzustellen: Jeder hat seine eigenen Vorstellungen.

### Wie sind Sie auf Ihre Stelle aufmerksam geworden?

Über Freunde. So funktioniert es in Granada, einer kleinen Stadt mit wenig Industrie.

### Arbeiten Sie hauptsächlich im Team oder allein?

Beides. Es gibt viel Administratives zu erledigen, aber ich koordineiere auch vieles mit den Lehrpersonen.

### Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie?

30 Stunden - ich habe kein volles Pensum. Zu gewissen Zeiten des Jahres unterrichte ich zusätzlich einzelne Stunden an einer Sekundarschule.

### Wie oft machen Sie Ferien?

An Weihnachten, weil die Schule eine Woche geschlossen ist, eine Woche im Juni und zwei Wochen im August.

### Wie viel verdienen Sie pro Jahr?

11 000 Euro netto.

### Können Sie Geld auf die Seite legen?

Sparen? Dafür reicht mein Salär nicht.

### Wie viele Personen müssen von Ihrem Einkommen leben?

Ich habe einen Sohn, jedoch trägt mein Partner auch zum Familieneinkommen bei.

### Sind Sie gegen Krankheit versichert?

Ja, das ist obligatorisch und allen Angestellten wird dafür monatlich ein Betrag vom Lohn abgezogen, ebenso wie für die Arbeitslosenversicherung und die Pensionskasse.

### Was möchten Sie beruflich noch erreichen?

Ich möchte nicht von Granada weg, aber gerne auf ein volles Pensum aufstocken. Auch möchte ich wieder mehr Lehrtätigkeit und weniger Administration.

### Waren Sie je arbeitslos?

Nein, nicht einen Tag und das seit ich 19 Jahre alt bin.

### Reden Sie mit ihrem Partner über die Arbeit?

Hin und wieder, vor allem Unterhaltsames und Kurioses - zum Beispiel wie WCs in Korea funktionieren! Solche Dinge erfahre ich von meinen Studierenden.

### Was soll aus Ihrem Sohn einmal werden?

Mein Sohn ist sieben, ich glaube, dass er Ingenieur werden sollte, denn er kommt sehr gut mit Zahlen zurecht. Das gäbe ihm tolle Perspektiven. Er soll gut Englisch lernen, um Zugang zu Jobs in Europa zu bekommen.



«En España se hace muy poco para el aprendizaje de idiomas.»

Übersetzung:

*In Spanien wird zu wenig für Sprachen gemacht.*



## STECKBRIEF CRISTINA PEREA MORALES

**Zivilstand:** lebt in einer Partnerschaft

**Alter:** 41

**Wohnform:** Lebt mit ihrem Partner und ihrem gemeinsamen Sohn in einem gemieteten 4-Zimmer-Einfamilienhaus

**Wohnort:** Hija, ein Vorort, 9 km ausserhalb von Granada

# Der HR-Profi



*Marco Monego, 35, ist Chief Human Resources Officer bei Lidl Schweiz. Seine prägendste Erfahrung war ein zweijähriger Dienst bei der Päpstlichen Schweizergarde in Rom.*



Rolf Murbach



Reto Schlatter

**A**ls Kind hatte er von der Schweizergarde in Rom gehört. Das hat ihn fasziniert: Landsleute, die den Papst bewachen. Später, nach KV-Lehre, BMS und ein wenig Berufserfahrung in einer Informatikfirma, dachte er: Weshalb nicht einen etwas anderen Auslandsaufenthalt absolvieren, etwas machen, was wenige tun. Marco Monego, der italienische Wurzeln hat und «gut katholisch» aufgewachsen war, wollte zudem Italienisch lernen. Und er interessierte sich für Sicherheitsthemen; eine Militärlaufbahn oder ein Engagement bei der Polizei waren für ihn auch denkbar.

Er bewarb sich also bei der Päpstlichen Schweizergarde. Monego durchlief ein anspruchsvolles Auswahlverfahren und bekam den ehrenvollen Job. Was er in Rom erlebte, prägte ihn stark, er absolvierte eine Lebensschule und lernte viel für seine berufliche Laufbahn. «Es waren zwei unglaubliche Jahre», erinnert er sich. «Ich lernte eine komplett andere Kultur kennen, übte mich in Selbstdisziplin und erfuhr, was es heisst, für ein grösseres Ziel einzustehen.»

Schweizer Gardisten müssen die eigenen Bedürfnisse zurückstellen. Sie sind dem Papst voll und ganz zu Diensten. Sie bewachen das katholische Oberhaupt rund um die Uhr, haben lange Einsatzzeiten und geniessen wenig persönliche Freiheiten. «Man ordnet dem Dienst alles unter.» In den langen Nachteinsätzen hatte Marco Monego

## «Im Vatikan lernte ich eine komplett andere Kultur kennen und übte mich in Selbstdisziplin.»

aber auch Zeit zu lernen. Mit grosser Disziplin büffelte er Grammatik und las italienische Texte. «Ich wollte die Sprache perfekt lernen.»

Gegen Ende seines Dienstes konnte Marco Monego Führungsaufgaben übernehmen, was sein Interesse für Personalfragen weckte. Wieder in der Schweiz erhielt er 2008 in der Personaladministration von Lidl Schweiz eine Anstellung: der erste Schritt einer abwechslungsreichen Laufbahn beim Discounter. Lidl Schweiz eröffnete die erste Filiale in der Schweiz 2009, startete mit gut 1050 Mitarbeitenden - heute sind es 4000. «Ich hatte das Glück, den Aufbau über all die Jahre mitzugestalten», sagt Monego, der unterdessen Chief Human Resources Officer ist.

Der HR-Spezialist hat sich regelmässig weitergebildet und absolvierte eine klassische HR-Laufbahn. Er erlangte das Zertifikat Personalassistent, später den HR-Fachmann sowie den Fachausweis Ausbilder. Von der Personaladministration wechselte er bald in die Personalentwicklung und Berufsbildung. Er stellte die ersten Lernenden von Lidl

ein und baute in der Unternehmung die Berufsbildung auf. «Ich hatte selber keine besonders tolle Lehre. Das war mir Ansporn, ein guter Berufsbildner zu sein, der die Lernenden unterstützt.»

Im Gespräch mit Marco Monego merkt man schnell: Er ist einer, dem Struktur und Konzept wichtig sind. Er überlässt nichts dem Zufall, plant Schritt für Schritt, definiert Prozesse akkurat und engagiert sich in der Umsetzung. Monego, der unterdessen vor allem Managementaufgaben innehat, weiss, wovon er spricht. Er gehört nicht zu den Managern, die die konkreten Aufgaben, die hinter Organigrammen stehen, nur als Planspiele kennen. Er ist kein Theoretiker, denn er hat im Laufe der Jahre fast alle Aufgaben, die im HR anfallen, selber ausgeführt. «Das ist ein Vorteil, gerade im Zuge der Digitalisierung, wo Systeme immer komplexer werden und alle Prozesse ineinandergreifen.»

Sein Rüstzeug holte sich Marco Monego auch bei seinem einjährigen Einsatz beim Mutterkonzern, der Stiftung Lidl, in Deutschland, wo er sich in

ANZEIGE

MANAGED CLOUD  
& OUTSOURCING SERVICES

Geprüfte  
Qualität:  
ISAE 3402  
Typ II

### SERVICES CONSULTING ENGINEERING DATACENTERS

Eine zuverlässige IT ist heute ein Muss und bestimmt zentral über den Geschäftsnutzen jedes Unternehmens. Da die IT jedoch meistens nicht zu deren Kernkompetenzen gehört, sollten die anspruchsvollen und vielfältigen Aufgaben sinnvollerweise an einen kompetenten IT Partner übertragen werden. Zahlreiche Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen verlassen sich darum täglich auf die langjährige Erfahrung und die ausgewiesenen Spezialisten von iSource. Einige wichtige Leistungen im Überblick:

- ICT Outsourcing für KMU mit Managed Cloud Services aufbauend auf den Architekturreichen IT-Infrastruktur (IaaS), Anwendungsplattformen (PaaS) und Business-Applikationen (SaaS)
- Integration von Cloud- und Private-Cloud-Angeboten für den Desktopbereich (DaaS)

- Transparente Abrechnung der effektiv bezogenen Leistungen
- Sichere Datenhaltung in der Schweiz durch den Betrieb von drei Hochverfügbarkeits-Rechenzentren
- Konzeption, Realisierung und Betrieb von hochverfügbaren und Disaster-Recovery-fähigen Lösungen
- Professionelle Beratung in den Bereichen Business-Impact-Analyse (BIA), Business-Continuity-Planung und -Management

iSource AG | Europastrasse 3 | 8152 Glattbrugg  
Tel. 044 809 97 00 | [www.isource.ch](http://www.isource.ch)



YOUR IT HEARTBEAT

Rekrutierung und Personalentwicklung vertieft. Und er lernte, wie ein Konzern mit 11000 Filialen in 32 Ländern mit 280000 Mitarbeitern funktioniert – wie wichtig klar definierte Abläufe sind, damit es keine Ungereimtheiten gibt. «Bei der Rekrutierung zum Beispiel befähigen wir die Vorgesetzten in unseren über 140 Schweizer Filialen dank klaren Vorgaben, Abläufen und in intensiven Trainings für die Aufgaben. Viele unserer Prozesse sind standardisiert.»

Marco Monego liebt seinen Job, auch weil die Aufgaben so vielseitig sind: Die strategische Führung des Personalwesens, die Vertretung der Anliegen der Mitarbeitenden in der Geschäftsleitung, der Austausch mit den Sozialpartnern für die Weiterentwicklung des Gesamtarbeitsvertrags gehören dazu. Der Personalleiter befasst sich aber auch mit der Arbeitgeberattraktivität, setzt sich dafür ein, dass Lidl als interessantes Unternehmen wahrgenommen wird, was bei den tiefen Arbeitslosenzahlen immer wichtiger wird.

Wie in anderen Branchen ist die Digitalisierung auch im HR ein grosses Thema. «Wir wollen möglichst alle Prozesse digital abbilden beziehungsweise bewerkstelligen.» Rekrutierung, Einarbeitung, Saläre, Absenzen, Beurteilungen, Talentmanagement: Die meisten Bereiche werden elektronisch unterstützt, und es geht immer darum, die Abläufe möglichst effizient zu gestalten. Bei der Besetzung von Führungsfunktionen zum Beispiel finden mit den Bewerbern Videointerviews statt. Erst danach lädt Lidl Schweiz diejenigen Bewerberinnen und Bewerber, die in Frage kommen, zum Gespräch ein. Die Digitalisierung hat Auswirkungen auf Monegos Jobprofil: «25 Prozent meiner Tätigkeiten sind Informatikaufgaben.»

Wertschätzung gegenüber Mitarbeitenden ist Marco Monego wichtig. Er setzt sich daher für gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung ein. «Der Detailhandel wird unterschätzt. Viele Menschen sind sich nicht bewusst, wie anspruchsvoll die

Jobs sind: Arbeitszeiten, die sich an die Öffnungszeit der Filialen anpassen, Schichtbetrieb, Einräumen von schweren Kartons. Das muss honoriert werden.» Lidl Schweiz zahlt nach Aldi die zweithöchsten Mindestlöhne für Ungelehrte in der Branche und hat seit 2011 einen Gesamtarbeitsvertrag. Es sei allerdings bei der tiefen Arbeitslosigkeit nicht immer einfach, gut ausgebildetes Verkaufs- und Logistikpersonal zu finden. «Dafür kann man bei uns auch ohne formalen Ausbildungsabschluss einsteigen und eine anspruchsvolle Laufbahn einschlagen.»

Seit Jahren beobachtet der HR-Profi die Entwicklung der Verkaufsberufe. «Auch wir befinden uns in einem Wandel», sagt er. «Aber die Transformation schreitet langsamer voran als in anderen Branchen.» Die Mitarbeitenden müssten sich zwar auf neue technische Hilfsmittel einstellen, doch es werde auch künftig viel manuelle Arbeit anfallen. Und: «Die Beratung gewinnt an Bedeutung.» X

ANZEIGE

# Weiterbilden am Puls der Wirtschaft

«Vielseitig, anspruchsvoll, gewinnbringend.»  
So empfinden unsere Studierenden ihre Aus- und Weiterbildung.

- **Bachelor-Studiengänge**
- **Master-Studiengänge und Executive MBA**
- **Diplom- und Zertifikatslehrgänge**
- **Seminare und Firmentrainings**

Direkt am  
HB Zürich

Gerne beraten wir Sie an einem Infoabend oder beim persönlichen Beratungsgespräch.

fh-hwz.ch

Hochschule für Wirtschaft Zürich never stop learning

**HWZ**





# Fattoria La Vialla

Fattoria = Weingut und Bauernhof



Die Fattoria La Vialla ist eine Welt für sich, eine kleine, große Realität, ein Bauernhof und Weingut in der Toskana mit seinem eigenen Rhythmus und seinen eigenen Regeln. Es ist eine Welt, in der einer Biene, einem Weinberg, einem Schaf oder einem Menschen der gleiche Respekt entgegengebracht wird.

1978 von Piero und Giuliana Lo Franco in den Hügeln des Chianti-Gebiets gegründet, ist La Vialla heute in der Obhut ihrer drei Söhne, die stolz auf ihre Unabhängigkeit und die Fattoria sind, die „ihren eigenen Kopf hat“. Handwerk und Tradition gehen Hand in Hand mit neuester Technologie, Nachhaltigkeit mit Innovation.

Die Fattoria ist 100% klimaneutral zertifiziert und führt in Zusammenarbeit mit den Universitäten in Siena, Florenz und Mailand Studien durch, deren Ziel es ist, die Nachhaltigkeit zu fördern und das kulturelle Erbe, die Erde eingeschlossen, für die kommenden Generationen zu bewahren.

Die Essenz all dessen kann man schmecken... in den Weinen, den Soßen, den Nudeln, dem Olivenöl Extravergine, dem Schafskäse und dem Honig von La Vialla. Und wenn jemand die Erzeugnisse kosten möchte? Dann kann er nach Italien kommen, die „Speisekammer“ von La Vialla in Rothrist besuchen... oder direkt online bei der Fattoria bestellen, denn Zwischenhändler gibt es - selbstverständlich - keine.

[www.lavialla.it](http://www.lavialla.it) [www.speisekammer.lavialla.it](http://www.speisekammer.lavialla.it)



# 45plus beschäftigt auch



2020 fokussiert der Kaufmännische Verband auf Mitglieder, die sich im dritten Abschnitt ihres Arbeitslebens befinden: 45plus. Mit dem Thema befassen sich nicht nur ältere Arbeitnehmende.



Ursula Häfliger, Rolf Murbach,  
Natalie Rabus, Andrea Söldi, Emily Unser



Marion Nitsch

«Die berufliche Situation von über 45-Jährigen beschäftigt unsere Mitglieder. Ich sehe das an den Mails, die ich erhalte. 90 Prozent der Zuschriften thematisieren das», sagt Daniel Jositsch, Präsident des Kaufmännischen Verbands. «Alle Akteure, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Politik, sind sich einig: Es ist ein Problem, aber es gibt keine einfache Lösung.»

Ältere Arbeitnehmende sind zwar nicht häufiger arbeitslos als jüngere, aber wenn sie die Stelle verlieren, sind

sie überdurchschnittlich lange ohne Job. So hört man von Betroffenen immer wieder, wie schwierig es für sie ist, eine Stelle zu finden. Oftmals dauert die Suche bis ein Jahr und länger. Das ist hart, geht an die Substanz und attackiert das Selbstvertrauen.

Eine Studie der Universität Lausanne hat vor kurzem aufgezeigt, dass ältere Arbeitnehmer bei der Stellensuche diskriminiert werden. Die Chance, zum Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, nehme mit 55 massiv ab, halten die Studienautoren fest. Und: Bei

den zum Zeitpunkt ihrer Entlassung 35-Jährigen waren nach zwei Jahren 5 Prozent arbeitslos. Bei den 40- bis 50-Jährigen betrug die Quote 12 Prozent. Von den 55-Jährigen waren hingegen 28 Prozent noch immer arbeitslos, bei den 60-Jährigen sogar 35 Prozent.

Was kann man tun? Unerlässlich ist die Weiterbildung. Nur wer sich regelmässig und gezielt weiterbildet - und zwar auch schon in jungen Jahren - kann sich gerade in Zeiten des unablässigen Wandels seine Arbeitsmarktfähigkeit erhalten. Hinzu kommt die

«Oftmals dauert die Stellensuche ein Jahr oder mehr. Das ist zermürbend.»

Pflege des eigenen Netzwerks. Viele Jobs werden aufgrund von Empfehlungen vergeben. Schliesslich muss die Politik ihren Beitrag leisten. Ältere Arbeitnehmende finden häufig auch deshalb keine Stelle, weil sie aufgrund der hohen Pensionskassenbeiträge zu teuer sind. Laut Daniel Jositsch ist eine Angleichung der Beiträge denkbar. Aber: «Es wird zu Diskussionen führen, weil die Jungen bei einem solchen Szenario durch wohl höhere Abgaben stärker belastet würden und sich später mit grosser Wahrscheinlichkeit mit kleineren Renten begnügen müssten.»

Dieses Jahr fokussiert der Kaufmännische Verband auf Mitglieder, die sich im dritten Abschnitt ihres Arbeitslebens befinden: 45plus. Neben den zahlreichen Weiterbildungen seiner Schulen führt der Verband Veranstaltungen zum Thema durch und bietet Seminare an. Hinzu kommen Beratungen, die ältere Arbeitnehmende unterstützen. Dabei geht es oft darum, was Erwerbstätige tun können, um für Unternehmen attraktiv zu bleiben oder nach langer Berufserfahrung den Mut zu fassen, neue Wege zu gehen.

# Junge

## Umfrage: Wie Mitglieder das Altersmanagement einschätzen



Ende Oktober 2019 hat der Kaufmännische Verband zusammen mit den fünf anderen Arbeitnehmer- und Berufsverbänden der plattform (www.die-plattform.ch) seine erwerbstätigen Mitglieder befragt, wie sie den Umgang mit älteren Arbeitnehmenden im eigenen Betrieb wahrnehmen und was sie von der letzten Karrierephase erwarten. Dabei hat sich gezeigt, dass die gefühlte Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht unbedeutend ist.

Insbesondere in grossen Unternehmen mit über 250 Mitarbeitenden lassen sich altersbedingte Ungleichheiten zum Beispiel bei der Genehmigung der Fort- und Weiterbildungen oder beim Bewerbungsbeziehungsweise Einstellungsverfahren feststellen.

Je rund 40 % der Befragten sieht auch Verbesserungsbedarf bezüglich Sensibilisierung von Führungskräften und die Förderung von altersmässig durchmischten Teams. Und das obwohl die Vorteile von

durchmischten Teams allen Befragten einleuchten: Sowohl die jüngeren wie auch die älteren Generationen schreiben der jeweils anderen Altersgruppe unterschiedliche Skills zu.

### ARBEITSMARKTRELEVANTE SKILLS

Während jungen Arbeitskräften oftmals ein einfacher Umgang mit neuen Technologien und mehr Flexibilität zugeschrieben wird, so punkten ältere Arbeitnehmende mit ihrer Verlässlichkeit, ihrer Loyalität und ihrer Sozialkompetenz. Arbeitsmarktrelevant ist genau diese Mischung von technischen, methodischen und sozialen Kompetenzen. Fachliche Qualifikationen, sofern sie im eigenen Handeln nicht entsprechend umgesetzt werden können, sind nur wenig sinnvoll. So können auch Soft Skills nicht isoliert von den Business Skills betrachtet werden. Es besteht also dringender Bedarf für ein smartes und zukunftsgerichtetes Altersmanagement, welches Arbeitnehmende über ihre gesamte Erwerbsbiografie

hinweg und bis zum Altersrücktritt für den Arbeitsmarkt rüstet und fit hält – insbesondere in kleinen Betrieben. So kommen derzeit in 24 % der Unternehmen mit über 250 Mitarbeitenden altersspezifische Massnahmen zum Tragen; kleinere Betriebe hingegen weisen kein reglementiertes Altersmanagement vor.

Insgesamt haben sich knapp 7500 Erwerbstätige an der Umfrage beteiligt, davon waren 57 % Mitglieder des Kaufmännischen Verbands. Die Einladung zur Befragung erfolgte per E-Mail. Die Befragung selbst wurde online in Zusammenarbeit mit der Kalaidos Fachhochschule durchgeführt. Detaillierte Ergebnisse der Umfrage werden im Frühjahr 2020 veröffentlicht. Sie dienen als Basis für die politischen Forderungen des Verbands und die Erarbeitungen spezifischer Dienstleistungen für die Zielgruppe 45plus.

ANZEIGE

## Noch keine Lehrstelle?

- Kaufmännischer Vorkurs
- Kaufleute mit EFZ (B-/E-Profil)

Info-  
Abend  
Mi, 11. März  
18.30 Uhr  
Lagerstr. 102  
Zürich



wirtschaft.juventus.ch/  
informationsabende

043 268 26 26 | Gleich beim HB!

## Bereit für den nächsten Karriereschritt?

- Handelsdiplom VSH intensiv oder berufsbegleitend
- Fachmann/-frau Digitale Medien
- Höheres Wirtschaftsdiplom VSK
- Techn. Kaufmann/-frau mit eidg. FA

In besten Händen.



Juventus  
Wirtschaftsschule

# Arbeitsmarktfähig bleiben

Früher oder später trifft es jeden. Man gehört zu den Älteren Mitarbeitenden. Was Menschen im Hinblick auf ihre künftige Arbeitsmarktfähigkeit beschäftigt.



**Brigitte Lienhart (56)**

Informatikerin  
Sidenis, Zürich

«Ich merke schon, dass ich älter werde. Zum Beispiel bin ich langsamer geworden – beim Arbeiten, aber auch im Denken. Ich vergesse mehr als früher. Das ist wirklich sehr lästig, aber mit einigen Anpassungen der Arbeitstechnik in den Griff zu kriegen. Und überlange Arbeitstage stecke ich nicht mehr so einfach weg. Mit dem Älterwerden, und vor allem auch mit der Erfahrung, ist aber auch mehr Gelassenheit gekommen. Das schätze ich sehr. So schnell lasse ich mich nicht mehr ins Bockshorn jagen. Mittlereile gehe ich davon aus, dass ich mit Neuerungen dann schon klar komme. Das war frü-

**«Ich bezweifle, dass ich in meinem Alter noch etwas finden würde.»**

her anders und hat mich häufig gestresst. Zudem kann ich Situationen und Menschen besser einschätzen und handle deshalb klüger und taktisch geschickter – zum Beispiel in der Kommunikation mit unseren Mitarbeitern in Indien und Russland. Auch meine eigenen Stärken und Schwächen kenne ich besser. Und ich bin heute eine bessere Teamplayerin: Weil ich mir klarer über meine Rolle bin, trete ich weniger kämpferisch auf und reagiere ruhiger. Sollte ich aber eine neue Stelle suchen müssen, wäre das wohl kaum mehr in der Informatik. Ich bezweifle, dass ich in meinem Alter noch etwas finden würde.»

«Ich habe gehört, dass es für ältere Arbeitnehmer zum Teil schwierig ist, bei Arbeitslosigkeit wieder einen Job zu finden. Ein Bekannter von mir hat seine Stelle gekündigt, weil er mit der Arbeit nicht mehr zufrieden war. Dies hat er später bereut; er fand in seinem Gebiet keinen Job mehr. Offenbar war er trotz grosser Erfahrung für Arbeitgeber zu teuer.

Ich mache mir manchmal auch Gedanken darüber, wie es sein wird, wenn unsere Generation 50 ist. Dass wir einmal länger arbeiten werden, ist für mich klar. Die Menschen werden älter, folglich kann es nicht sein, dass sie mit 65 in Pension gehen, das ist für mich auch in Ordnung. Das lässt sich nämlich nicht finanzieren. Die meisten meiner Kollegen sehen das auch so.

**«Ich mache mir Gedanken, wie es sein wird, wenn unsere Generation 50 ist.»**

Mich beschäftigt, was ich tun kann, damit ich längerfristig arbeitsmarktfähig bleibe. Weiterbildung ist sicher wichtig. Nach dem Bachelor werde ich mich wohl in einem Gebiet spezialisieren, möglicherweise eine CAS- oder MAS-Weiterbildung absolvieren. Die Frage ist auch, wie oft soll man die Stelle wechseln, damit man im Beruf erfolgreich bleibt. Ab und zu ein Wechsel ist sicher sinnvoll, man kann so Erfahrungen sammeln. Aber zu viele Jobwechsel können auch nachteilig sein, weil man sich als wenig treu gegenüber Arbeitgebern zeigt.»



**André Langsam (21)**

Maschinentechnikstudent  
an der Hochschule  
für Technik Rapperswil



**Barbara Klinger (50)**

Logopädin,  
Schule Winterthur

«Seit dem Abschluss meiner Ausbildung vor 15 Jahren hat sich in meinem Beruf bereits viel verändert. Wir müssen vermehrt mit Tests belegen, ob das Kind Fortschritte macht, und die Therapiedaten für die Statistik erfassen. Die komplizierten Abläufe beschäftigen unser ganzes Berufsfeld. Manchmal ärgere ich mich über den administrativen Mehraufwand. Spannend finde ich aber die Kompetenzorientierung im Zusammenhang mit dem Lehrplan 21, die sich auch in der Logopädie auswirkt. Zudem arbeiten wir heute öfters mit digitalen Programmen. Die Kinder können am Computer Sprechübungen machen. Das ist eine grosse Chance, fordert mich aber auch heraus. Ich halte mich mittels Fachliteratur auf dem Laufenden und besuche regelmässig Weiterbildungen. Die Schule bezahlt einen Grossteil davon und stellt mir teilweise

**«Viele meiner Arbeitskolleginnen sind aus dem Beruf ausgestiegen.»**

auch die Arbeitszeit zur Verfügung. Zudem profitiere ich viel von den jüngeren Arbeitskolleginnen, die bereits in der Ausbildung gelernt haben, digitale Programme in der Therapie einzusetzen. Ich kann mir gut vorstellen, bis 65 zu arbeiten und mein Pensum langsam etwas zu reduzieren. Die Gespräche mit Eltern, Lehrpersonen und anderen Beteiligten sind oft anstrengend. Doch mit den Kindern arbeite ich immer noch gern.»

# Angebote 45plus

Der Kaufmännische Verband bietet Produkte und Dienstleistungen speziell für Arbeitnehmende ab 45 an. Ziel dabei ist es, älteren Arbeitnehmenden mittels Standortbestimmung Perspektiven und eine gezielte Karriereplanung für den dritten Abschnitt des Arbeitslebens zu ermöglichen.

## RATGEBER «GENERATION 45PLUS»

Möchten Sie sich für die zweite Hälfte Ihres Berufslebens nochmals neu orientieren, wissen aber nicht, wo anfangen? Der Ratgeber «Generation 45plus» enthält das nötige Werkzeug für einen ersten Schritt: Praktische Anleitungen und Checklisten helfen Ihnen bei der Standortbestimmung sowie bei der Umsetzung Ihrer geplanten Vorhaben.

[kfmv.ch/ratgebergeneration45plus](http://kfmv.ch/ratgebergeneration45plus)

## RATBEBER «FIT IM JOB»

Heute ist es wichtiger denn je, am Puls der Zeit zu sein. Nur so können Sie Ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten und gleichzeitig die Durchlässigkeit des Bildungssystems zu Ihrem Vorteil nutzen. Begriffen haben dies die Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger. So gaben im Jahre 2015 über 90% aller Befragten an, sich nach der abgeschlossenen Grundausbildung weiterbilden zu wollen.

[kfmv.ch/ratgeberfitimjob](http://kfmv.ch/ratgeberfitimjob)



## SEMINARE

In unseren Seminaren lernen Sie, worauf es bei der Jobsuche in der Arbeitswelt 4.0 ankommt, wie Sie Ihre Stärken und Schwächen als Arbeitskraft optimal verkaufen, wie Sie moderne Tools sinnvoll nutzen oder wie Sie sorgenlos in die Frührente gehen.

[kfmv.ch/seminare](http://kfmv.ch/seminare)

## EVENTS

Bei unseren schweizweiten Events vermitteln Ihnen Expertinnen und Experten aus Wirtschaft und Gesellschaft relevantes Wissen zu aktuellen Themen aus der Arbeitswelt. Die kompakten Lernveranstaltungen eignen sich auch bestens für ein aktives Networking.

[kfmv.ch/events](http://kfmv.ch/events)

## WEITERBILDUNGSBERATUNG

Möchten Sie sich weiterbilden, wissen aber nicht, welcher Weg für Sie sinnvoll ist? Wir beraten Sie gerne persönlich.

[kfmv.ch/beratung](http://kfmv.ch/beratung)

## LAUFBAHN- UND KARRIEREBERATUNG

Entdecken Sie mit unseren kompetenten Laufbahn- und Karriereberaterinnen neue Möglichkeiten, Chancen und Vorgehensvarianten.

[kfmv.ch/beratung](http://kfmv.ch/beratung)

➤ Mehr Informationen zum Thema «45plus»: [kfmv.ch/45plus](http://kfmv.ch/45plus)

#kompetanz  
#netzwerk  
#erläbnis

Die passende Weiterbildung

[www.wksbern.ch](http://www.wksbern.ch)

Unsere nächsten Infotage

11. März 2020

01. April 2020

13. Mai 2020

Jetzt anmelden!

**WKS**  
KV Bildung

Advertisement for BVS Business-School. It features a large photo of a smiling woman with long brown hair. The text includes the BVS logo, the website 'bvs-bildungszentrum.ch', and a list of subjects: Handelsschule, Kaderschule, Marketing/Verkauf, HR Management, Rechnungswesen, Bachelor/Master.

«Eines ist klar: Ich möchte der Medienbranche treu bleiben. Ob ich in 25 Jahren noch immer im Journalismus arbeite oder bis dahin an die Medienstelle einer Firma gewechselt habe, steht noch in den Sternen. Ich kann mir beides vorstellen. Sich festzulegen, ist in meinem Beruf ohnehin nicht sinnvoll. Die Digitalisierung verändert die Arbeitsweise Jahr für Jahr und die Medien haben mit grossen Verlusten an Abo- und Werbeeinnahmen zu kämpfen. Ich mache mir zwar keine Sorgen um meine berufliche Zukunft, aber mein Alltag wird in drei Jahrzehnten sicher ganz anders aussehen. Dies kann man durchaus auch positiv werten,

### «Die Digitalisierung verändert die Arbeitsweise Jahr für Jahr.»

denn so bleibt mein Beruf spannend und vielseitig. Als ich mit gerade mal 19 Jahren im Journalismus angefangen habe, war ich eigentlich überall der Jüngste – ob in der Ausbildung an der Journalistenschule MAZ oder bei den verschiedenen Redaktionen, bei denen ich bereits gearbeitet habe. Als ehemaliger Kantonsschüler war das zu Beginn ein wenig gewöhnungsbedürftig. Doch rückblickend ist es das Beste, was mir passieren konnte. Ich habe viel von meinen älteren und vor allem auch erfahrenen Berufskolleginnen und -kollegen gelernt und dadurch extrem schnell Fortschritte erzielt. Mit dem aufblühenden Online- und Videojournalismus wendet sich das Blatt jedoch allmählich. Jetzt sind wir jungen Journalisten gefragt, um den Älteren unter die Arme zu greifen.»



**Flavio Zwahlen (25)**

Redaktor  
Zürcher Unterländer



**Brigitte Eberhard (48)**

Pflegefachfrau mit Masterabschluss,  
Kantonsspital Winterthur

«Seit meinem Abschluss als Pflegefachfrau vor 27 Jahren habe ich mich mehrmals weitergebildet. Zuerst in der Intensivpflege und später habe ich an der Fachhochschule den Bachelor und danach noch den Master in Pflege erworben. Meine Motivation war, Neues zu lernen. Denn gelegentlich hatte ich den Eindruck, mit altem Wissen unterwegs zu sein. Unser Beruf verändert sich stetig. Neue wissenschaftliche Erkenntnisse und Technik spielen eine immer wichtigere Rolle und der ökonomische Druck beschäftigt uns zunehmend. Zudem ist mir heute bewusster, dass bei einem Spitalaufenthalt stets auch die Angehörigen betroffen sind. An meiner derzeitigen Stelle übernehme ich

### «Ich hatte den Eindruck, mit veraltetem Wissen unterwegs zu sein.»

Aufgaben, wie es im Ausland für sogenannte Advanced Practice Nurses bereits lange üblich ist. Ich führe zum Beispiel im Tandem mit einem Oberarzt die Sprechstunde durch für Patienten, die einen Schlaganfall erlitten haben, und nehme viele organisatorische Aufgaben wahr. In dieser Funktion habe ich Büro-Arbeitszeiten. Ich bin froh, dass ich keine Nachtwache mehr leisten muss. Denn ab 40 fiel mir das Umstellen zunehmend schwer. Viele meiner Arbeitskolleginnen sind aus dem Beruf ausgestiegen, teilweise wegen der belastenden Schichtarbeit, die mit einer Familie schwierig vereinbar ist. Die Pflege am Krankentbett vermisste ich aber manchmal.»

«Es war die Faszination für Licht, die mich dazu brachte, mich vom Elektroinstallateur zum Lichtplaner weiterzubilden. Ich liebe es, Räume zu gestalten, in denen sich Menschen wohl fühlen. In den 12 Jahren, in denen ich in diesem Beruf arbeite, hat sich bereits viel verändert: Die LED-Technologie hat Einzug gehalten. Und die Digitalisierung schreitet rasant voran. Ich finde die technischen Entwicklungen wie etwa die Lichtsteuerung und Gebäude-Automatisierung sowie das Internet der Dinge sehr spannend und halte mich mit Weiterbildungen stets auf dem Laufenden. Gleichzeitig bin ich skeptisch: Ich habe den Eindruck, dass die Gesellschaft sich kaum Zeit lässt, die rasanten Fortschritte sauber zu reflektieren. Und ich bedauere die Entmystifizierung, die mit der vielen Technologie einhergeht. Doch ich bin zuversichtlich, dass mir

### «Mit regelmässiger Weiterbildung halte ich mich auf dem Laufenden.»

die Arbeit nicht ausgehen wird. Zusammen mit einer Kollegin habe ich mich 2017 selbstständig gemacht und wir sind gut ausgelastet. Es gibt zwar immer mehr Lichtplaner, aber auch das Bewusstsein für gute Lichtgestaltung hat zugenommen und somit steigt die Nachfrage. Die Erfahrung und Vernetzung älterer Fachleute wird immer ein Vorteil sein. Ich kann mir gut vorstellen, bis ins Rentenalter in diesem Beruf zu arbeiten. Vielleicht finde ich mich aber eines Tages auch in einem anderen Arbeitsbereich wieder. Wenn man neugierig bleibt, ist vieles möglich.»



**Miro Ammann (36)**

Lichtplaner  
iljos GmbH

# Hotelcard – das Halbtax für Hotels

- Entdecken Sie die Schweiz zum halben Preis
- Sparen Sie Hunderte von Franken bei jedem Aufenthalt
- Wählen Sie aus einer breiten Auswahl an Wellness-, Wander- und Stadthotels in allen Sternekategorien aus
- 600+ Hotels in allen Regionen der Schweiz und der Nachbarländer
- Nutzen Sie Ihre Hotelcard so oft Sie möchten
- Kein Konsumationszwang, keine Mindestaufenthaltszeit

**Hotelcard**  
für 1 Jahr

**CHF 79.–**  
statt CHF 99.–



[kfmv.ch/hotelcard](http://kfmv.ch/hotelcard)  
Tel. 0800 083 083

**Dipl. Betriebswirtschafter/in HF**

**Neu!** Auch in Winterthur

**Dipl. Marketingmanager/in HF**

**Neu!** Dipl. Chief Digital Officer NDS HF

...und 10 weitere attraktive Nachdiplomstudien

**SIB**

SCHWEIZERISCHES  
INSTITUT FÜR  
BETRIEBSÖKONOMIE

DIE SCHWEIZER  
KADERSCHMIEDE  
SEIT 1963

ZÜRICH/CITY  
[WWW.SIB.CH](http://WWW.SIB.CH)  
043 322 26 66

Erstklassige Bildung direkt beim HB Zürich.  
**Die grösste HFW der Schweiz!**

# «Die Reformen sind nicht nachhaltig»

2020 wird ein wichtiges Jahr für die Altersvorsorge in der Schweiz. Es dürfe keine Klientelpolitik zu Lasten der kommenden Generationen gemacht werden, sagt Daniel Jositsch.



Ursula Häfliger

Nach der verlorenen Abstimmung vom 24. September 2017 zur Altersvorsorge 2020 hat der Bundesrat die Vorlage aufgesplittet. Für den AHV-Teil hat er eine neue Vorlage ausgearbeitet, für den BVG-Teil hat er vier Dachverbände auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beauftragt, einen neuen Vorschlag zu erarbeiten. Der Bundesrat hat im Dezember 2019 den Vorschlag der Gewerkschaften und des Arbeitgeberverbands zur Reform der zweiten Säule (BVG) in die Vernehmlassung geschickt. Der Reformvorschlag des Bundesrats für die erste Säule, AHV 21, kommt 2020 ins Parlament.

Um die Unterdeckung der AHV zu stoppen, schlägt der Bundesrat mit der Vorlage AHV 21 ähnliche Massnahmen wie bei Reform Altersvorsorge 2020 vor: Die schrittweise Angleichung des Referenzalters für Frauen auf 65 Jahre und eine Erhöhung der Mehrwertsteuer. Zudem sind Ausgleichsmassnahmen in der Höhe von 700 Millionen Franken für eine Übergangsgeneration von Frauen vorgesehen. Die Erhöhung der Mehrwertsteuer soll nach der Annahme der STAF-Vorlage (Steuerreform und AHV-Finanzierung) noch 0,7% betragen.

Der Vorschlag der Dachverbände, welcher der Bundesrat telquel übernommen hat, sieht eine Reduzierung des Umwandlungssatzes von 6,8% auf 6% vor. Um die Renten trotzdem auf dem gleichen Niveau wie heute zu halten, ist ein Rentenzuschlag für alle BVG-Bezüger vorgesehen. Dieser ist für die ersten 15 Jahre nach Inkrafttreten der Reform fix festgelegt und soll danach vom Bundesrat und den Sozialpartnern festgelegt werden. Finanziert wird er über Lohnprozente.

Die Gewerkschaften wehren sich vehement gegen eine Angleichung des Rentenalters für Frauen, der Gewerbeverband hat ein Referendum gegen die BVG-Reform angekündigt.

## Context: Wie steht der Kaufmännische Verband zu den geplanten Reformen von AHV und BVG?

Daniel Jositsch: Die vorgeschlagenen Reformen von Bundesrat und drei Dachverbänden auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite nehmen etwas vom finanziellen Druck auf die Vorsorgeeinrichtungen weg, die Reformen sind aber nicht nachhaltig. Viel zu wenige Beitragszahler stehen einer wachsenden Gruppe von Rentnern gegenüber. Es darf keine Klientelpolitik zulasten der kommenden Generationen gemacht werden.

## Wurde der Kaufmännische Verband in die Ausarbeitung des Vorschlags zum BVG mit einbezogen?

Nein, der Bundesrat arbeitet in dieser Frage nur mit den Gewerkschaftsdachverbänden zusammen. Die grosse Mehrheit der moderaten Berufstätigen ist daher nicht vertreten. Der Kaufmännische Verband wird sich, zusammen mit den anderen plattform-Verbänden, in den kommenden Jahren dafür einsetzen, dass sich dies ändert.

## Wie wird sich der Kaufmännische Verband im kommenden Jahr bei den geplanten Reformen engagieren?

Wir werden an der Vernehmlassung zur BVG-Reform teilnehmen und uns im Parlament für eine nachhaltige Lösung stark machen. Machen wir uns aber nichts vor: Die Gewerkschaften werden sich vehement gegen eine Angleichung

des Frauenrentenalters wie auch gegen alle anderen Massnahmen bezüglich Referenzalter wehren. Damit fällt eine wichtige Finanzierungsquelle weg.

Der OECD-Länderbericht zur Schweiz hat zum wiederholten Mal gemahnt, dass die demographische Entwicklung die Schweizer Vorsorgewerke und den Arbeitsmarkt ohne geeignete Gegenmassnahmen wie eine Anpassung des Rentenalters härter treffen wird.

## Das heisst?

Während sich der Druck auf die älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt durch die Pensionierung der geburtenstarken Jahrgänge stark abschwächt, wird sich der Altersabhängigkeitsquotient – das Verhältnis der erwerbstätigen Bevölkerung zu den Nicht-Erwerbstätigen – der meisten Industrieländer deutlich erhöhen. Der einzige Faktor, ausser hoher internationaler Zuwanderung und einer massiv erhöhten Fruchtbarkeitsrate, der dies abschwächt, ist eine hohe Arbeitsmarktbeteiligung der Bevölkerung, das heisst vor allem der Frauen. Das zeigen die Szenarien für Länder wie Schweden, wo der Altersabhängigkeitsquotient dank der grösseren Erwerbsbevölkerung am wenigsten ansteigt. Es müssen also entsprechende Anreize zur erhöhten Erwerbstätigkeit der Frauen gesetzt werden. Das nützt dem Arbeitsmarkt, das nützt den Sozialwerken, und das nützt vor allem auch den Frauen selber. Nur so können sie ihre eigene Altersvorsorge sichern. Der Bundesrat sollte sich auf diese Massnahmen konzentrieren.



Daniel Jositsch ist Präsident des Kaufmännischen Verbands und Zürcher Ständerat.



**kv business school  
zürich**

mein bildungspartner.

# Fit für die neue Arbeitswelt

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](http://kvz-weiterbildung.ch/smartcamps)



## SkillBox®

Massgeschneiderte Entwicklung  
Ihrer Kompetenzen:

[kvz-weiterbildung.ch/skillbox](http://kvz-weiterbildung.ch/skillbox)



## MeineSeminare®.ch

Wissen für jetzt.

Aktuelle Seminarthemen  
in kompakter Form:

[kvz-weiterbildung.ch/seminare](http://kvz-weiterbildung.ch/seminare)



## KUONI | Cruises

- › Grösste Auswahl an Schiffsreisen in der Schweiz
- › Wir kennen viele Schiffe persönlich
- › Buchen Sie bequem online unter [www.kuonicruises.ch](http://www.kuonicruises.ch)



**5%  
Mitglieder-  
vorteil\***

## Wir sind Ihre Experten für Hochsee- und Expeditionskreuzfahrten weltweit.

\* Infos für Mitglieder des Kaufmännischen Verbandes unter [www.kfmv.ch/kuonicruises](http://www.kfmv.ch/kuonicruises)

[www.kuonicruises.ch](http://www.kuonicruises.ch)

### BERATUNG & BUCHUNG:

Kuoni Cruises, Herostrasse 12, 8048 Zürich  
Tel. 044 277 52 00, [info@kuoni-cruises.ch](mailto:info@kuoni-cruises.ch)

# «Es braucht auch für Führungs



*Fachkräfte sollten den Arbeitsmarkt beobachten und frühzeitig auf Veränderungen reagieren, damit sie nicht von einem Stellenverlust überrascht werden, sagt Katja Rost.*



Rolf Murbach



Michele Limina

**Context: Sie beobachten die Arbeitswelt seit vielen Jahren. Was beschäftigt die Menschen?**

*Katja Rost:* Wir befinden uns aufgrund der Digitalisierung in einer radikalen Transformation. An den Arbeitsplätzen findet eine Revolution statt, die Berufe verändern sich. Viele Menschen sind verunsichert. Sie wissen nicht, wie sie sich positionieren, welche Weiterbildungen sie absolvieren sollen, um arbeitsmarktfähig zu bleiben. Hinzu kommt der demographische Wandel. Es ist ungewiss, wie lange wir in Zukunft arbeiten müssen, weil die Renten knapp werden. Auch die Arbeitgeber

sind verunsichert, da der Wandel die Unternehmen ebenfalls betrifft. Ein grosses Thema ist die Gleichstellung von Frauen und Männern. Wie können Paare Familie, Freizeit und Arbeit vereinbaren? Wie teilt man sich auf, wenn Frauen und Männer Karriere machen wollen? Es braucht mehr Teilzeitjobs für Führungskräfte.

**Wird sich das ändern?**

Ich denke schon. Im Moment sind immer noch Leute in Führungspositionen, die nichts anderes kennen, als Vollzeit zu arbeiten. Würden sie zugeben, dass Führung auch mit einem Teilzeitjob

möglich ist, stellte das ihr Lebensmodell infrage. Sie müssten dann auch Aufgaben im Haushalt und Familienarbeit übernehmen, oder sie hätten vergebens auf Kinder verzichtet.

**Kann der Fachkräftemangel dem entgegenwirken? Arbeitnehmer sind anspruchsvoller geworden und formulieren ihre Bedingungen.**

Gut möglich. Ich beobachte aber auch, dass viele jungen Menschen gar keine Karriere anstreben, andere Werte sind ihnen wichtiger. Wenn ich meine Studierenden frage, wer Karriere machen will, meldet sich keiner. Zu meiner Zeit

# kräfte Teilzeitjobs»

war das anders. Die Unternehmen müssen also auch aus diesem Grund auf die Bedürfnisse von Angestellten eingehen.

## Die Veränderungen in der Arbeitswelt bringen auch Vorteile.

Arbeitnehmer sind heute meist freier, geniessen mehr Autonomie und sind weniger stark klassischen Hierarchien ausgesetzt, zumindest in fortschrittlichen Unternehmen. Und die Arbeitswelt ist durchlässiger, offener geworden. Heute können Sie Ethnologie studieren und später in einer Kommunikationsabteilung arbeiten, sofern Sie den Einstieg in die Branche schaffen. Viele Studierende sammeln solche Erfahrungen während der Ausbildung.

## Ältere Arbeitnehmende haben es teilweise schwierig auf dem Arbeitsmarkt. Wenn sie die Stelle verlieren, bleiben sie länger arbeitslos als jüngere. Weshalb?

Ein Grund sind die hohen Kosten für die Betriebe. Ältere Arbeitnehmer sind gegenüber jüngeren zu teuer. Das ist ein Nachteil. Eine andere Schwierigkeit sehe ich darin, dass sie oftmals firmen- und branchenspezifisches Wissen mitbringen, das nicht direkt übertragbar und damit im neuen Unternehmen wertlos ist. Der Markt ist hier sehr hart.

## Man rät den Menschen:

### Bildet euch weiter. Ist das nicht ein etwas einfacher Ratschlag?

Es ist schon sinnvoll, wenn die Menschen am Ball bleiben, sich weiterbilden. Aber das wird überbewertet. Viele ältere Arbeitnehmer finden keine Stelle, obwohl sie sich weitergebildet haben. Wichtig finde ich, dass man den Markt

beobachtet, schaut, wie sich eine Branche entwickelt, und die eigene Position im Unternehmen reflektiert. Man kann einer Kündigung zuvorkommen und sich aus einer Position der Stärke frühzeitig bei anderen Arbeitgebern bewerben. Ich habe das zweimal erlebt. Bevor mir betriebsbedingt gekündigt wurde, hatte ich mich bereits beworben und auch eine Stelle.

## Das Heft in die Hand nehmen.

Wer sich über zu lange Zeit an eine Firma bindet, wird möglicherweise auf dem Arbeitsmarkt uninteressant. Es ist daher sinnvoll, vor allem in jungen Jahren, die Stelle zu wechseln, um neue Erfahrungen zu sammeln. Andererseits ist zu häufiges Wechseln auch nicht gut. Eine zu sprunghafte Laufbahn goutieren die Unternehmen nicht. Es braucht einen Mittelweg.

*«Es ist vor allem in jungen Jahren sinnvoll, ab und zu die Stelle zu wechseln.»*

## Man kann ja auch intern den Job wechseln und sich so weiterentwickeln.

In den 60er-, 70er- und teilweise auch den 80er-Jahren wurde Loyalität belohnt. Später hiess es: möglichst oft den Arbeitgeber wechseln. Die hochgelobten internationalen Talente kamen und gingen im Jahresrhythmus. Das führte unter anderem zur globalen Finanzkrise. Es gab keine Kontinuität, kurzfristige Gewinne, hohe Boni waren die Treiber der Entwicklung. Loyalität gegenüber dem Unternehmen war unbekannt. Das hat sich unterdessen geändert. Die Gruppe 45plus hat wieder bessere Chancen, im internen Arbeitsmarkt zu bestehen. Loyalität und Treue gegenüber dem Arbeitgeber zählen, interne Wechsel sind erwünscht.

## Arbeitslosigkeit im Alter kann jeden treffen, auch weil wir nicht wissen, wie Berufe sich verändern und welche



## Qualifikationen und Kompetenzen künftig gefragt sind. Was raten Sie 35-Jährigen in Bezug auf ihre Laufbahnplanung?

Man sollte sich eingestehen, dass vieles halt auch Zufall ist. Ein Beruf verschwindet, eine Branche verändert sich, das kann man meist nicht vorhersagen. Vor zwanzig Jahren war undenkbar, welche Aufgaben die künstliche Intelligenz einmal übernehmen würde. Natürlich kann man sich durch Weiterbildung gute Bedingungen schaffen, seine Kompetenzen weiterentwickeln. Wichtig ist, wie gesagt, die Entwicklungen genau zu beobachten, und die Signale, die Veränderungen ankündigen, wahrzunehmen und darauf zu reagieren. Ich staune manchmal, wie Menschen den Wandel ausblenden, der auf sie zukommt - und dann sehr überrascht und hilflos sind.

**Wer eine 100-Prozent-Anstellung hat, ist von einem Arbeitgeber komplett abhängig. Viele Menschen arbeiten Teilzeit und betreiben neben ihrem Job ein eigenes Business. Ein Trend, der sich offenbar zunehmend abzeichnet. Ist Teilselbstständigkeit ein Mittel gegen Arbeitslosigkeit im Alter?** Zum Teil ja. Wer ein Hobby zu einem Teilzeitjob ausbauen kann, mit dem er Geld verdient, der hat bessere Karten. Man muss aber auch sehen: Viele gehen

## ZUR PERSON

### KATJA ROST (43)

ist ordentliche Professorin am Soziologischen Institut der Universität Zürich. In der *NZZ am Sonntag* schreibt sie in einer Kolumne über Arbeitswelt und Bildung.



«Was zählt, sind Erfahrung und Kompetenzen.»

nicht aus Freude einer zweiten Arbeit nach, sondern weil sie auf das zusätzliche Einkommen angewiesen sind. Oft sind es Menschen, die in prekären Verhältnissen leben und schlecht bezahlte Jobs verrichten, etwa als Uber-Fahrer.

**In einer Kolumne kritisieren Sie den Weiterbildungswahn vieler Menschen – getrieben von einem laufend**

**grösseren und klug vermarkteten Weiterbildungsangebot. Gefragt und wohl wichtiger auf dem Arbeitsmarkt sei aber die Erfahrung. Sehen das die Unternehmen auch so?**

Ja, viele Unternehmen sehen das unterdessen auch so. Natürlich ist Weiterbildung sinnvoll, wenn sie gezielt erfolgt. Was aber zählt, sind Erfahrung und Kompetenzen. Es bringt einem Betrieb

wenig, wenn ein Bewerber viele Diplome und Zertifikate mitbringt, aber wenig Leistung erbringt. Kommt hinzu, dass es unterdessen viele qualitativ fragwürdige Weiterbildungen gibt. Es herrscht ein Wildwuchs an Angeboten: ein lukrativer Markt, der funktioniert, weil alle glauben, sie müssten möglichst viele Abschlüsse erlangen. Hochschulen und andere Anbieter verdienen damit viel Geld.

ANZEIGE

**PACKEN SIE IHRE ZUKUNFT MIT EINEM STUDIUM AN DER HSR.**

Ab 1.9.2020 sind wir

**OST**  
Ostschweizer Fachhochschule  
ost.ch

**Nächster Infotag am 14. März 2020**  
hsw.ch/infotag

**Bachelorstudium «Wirtschaftsingenieurwesen»**

- Wie sieht das digitale Marketing eines Smartphones aus?
- Wie kann ich als Produktmanager den Erfolg meines Produkts steigern?
- Wie kann die Effizienz der Produktion mittels Robotern gesteigert werden?

**Kombinieren Sie Wirtschaft und Technik – mit besten Karriereperspektiven.**

> hsw.ch/wing

**HSR**  
HOCHSCHULE FÜR TECHNIK RAPPERSWIL  
FHO Fachhochschule Ostschweiz

**Kreativität ist neben Coworking eine Schlüsselqualifikation in der Arbeitswelt 4.0. Wichtig ist auch die intrinsische Motivation. Schulen und Unternehmen setzen aber nach wie vor auf äussere Anreize: Noten, Lohn, Bonus.**

Das ist tatsächlich ein Widerspruch. Und diese äusseren Anreize werden immer wichtiger. Denken wir an die unzähligen Rankings. Alles wird vermessen, ausgewertet, quantifiziert und bewertet. Den meisten ist dieser Widerspruch nicht bewusst. Sie wünschen sich Kreativität und machen dann bei den Pisa-Studien mit. Kaum jemand kann sich dem entziehen. Ich erachte diese Entwicklung als problematisch. Kritisches Denken, Reflexion und Kreativität werden in solchen Systemen nicht belohnt.

**Menschen, die intrinsisch motiviert sind, also aus einem inneren Antrieb heraus tätig sind, erleben Arbeit als sinnvoll. Wie wichtig ist das?**

Sehr wichtig. Menschen, die ihre Arbeit als sinnvoll erleben, sind motiviert. Sie sind möglicherweise weniger erschöpft, auch wenn sie viel arbeiten, weil eine sinnvolle Tätigkeit Energien freisetzt. In Berufen, in denen der Sinn fehlt, sind die hohen Löhne, mit denen man Angestellte ans Unternehmen bindet, auch Schmerzensgelder.

**Wann ist Arbeit sinnvoll?**

Wenn ich Freude empfinde. Ich liebe meine Tätigkeit, achte nicht auf die Zeit und bin - im Idealfall - eins mit der Arbeit. Zudem kann ich im Job eigene Werte leben.

**Sie beschäftigen sich auch mit dem Thema Gleichstellung. In den letzten Jahren hat sich einiges getan, vieles wie etwa die Lohngleichheit ist aber noch nicht erreicht. Wo sehen Sie Handlungsbedarf?**

Die Unternehmen müssen auch Menschen, die Teilzeit arbeiten, eine Karriere ermöglichen, und zwar Frauen und Männern. Bis jetzt sind Toppositionen leider fast ausschliesslich von Leuten mit einem 100-Prozent-Pensum besetzt. Das muss sich ändern. Nur wenn dies möglich ist, schaffen es mehr Frauen in Kaderpositionen und sind Erwerbs- und Familienarbeit gerechter verteilt. Es gibt Männer, die gerne Teilzeit arbeiten und bei der Hausarbeit und Kinderbetreuung mehr Verantwortung über-

nehmen würden. In vielen Branchen wie zum Beispiel Banken und Versicherungen ist das aber schwierig.

**Sie haben die Anstellungspraxis der Verwaltung kritisiert. Es würden vor allem junge Frauen angestellt und Männer teilweise diskriminiert.**

Ich beobachte dies seit einiger Zeit. Natürlich ist es sinnvoll, wenn viele Frauen in leitende Positionen kommen, aber wir sollten dabei die Männer nicht benachteiligen. Ich sehe das in unserem Institut: Junge Frauen sind extrem gefragt, werden an Podien und für Vorträge eingeladen, und sie erhalten Forschungsgelder. Männer haben das Nachsehen, obwohl sie gleich gut qualifiziert sind. Bei der Besetzung von Stellen haben Frauen ebenfalls die grösseren Chancen. In unserer Abteilung habe ich zwei hervorragende Männer, die kaum Aussicht auf eine Assistenzprofessur haben; sie sind im Moment einfach nicht gefragt. Sie werden mit grosser Wahrscheinlichkeit in die Privatwirtschaft gehen und dort mehr verdienen als ihre ehemaligen Kolleginnen. Diese Entwicklung ist problematisch, weil sie Frauen- und Männerberufe neu fest schreibt. In der Verwaltung, an den Universitäten, die in Genderfragen auch politisch unter Druck sind, haben wir dann vor allem Frauen und in den Führungsetagen der Wirtschaft Männer. Ziel wäre, dass wir in der Verwaltung, an den Universitäten und in der Wirtschaft Führungspositionen mit Frauen und Männern besetzen.

**Zur beruflichen Gleichstellung tragen alle bei. Welches ist der Beitrag von Unternehmen, von Frauen und von Männern?**

Nochmals: Die Unternehmen sollten Frauen und Männern Teilzeitkarrieren ermöglichen. Die Frauen müssen, wenn sie Kinder haben, die ersten zwei Jahre nach der Geburt in der Arbeitswelt durchhalten. Das ist hart, ich weiss das aus eigener Erfahrung. Und die Männer sollten sich noch mehr in die Situation von Frauen einfühlen, als Vorgesetzte die Mitarbeiterinnen unterstützen, als Partner sich für Teilzeit stark machen und zuhause mitanpacken, sich bei der Kinderbetreuung und im Haushalt engagieren. ✕



[kfmv.ch/gleichstellung](http://kfmv.ch/gleichstellung)  
[kfmv.ch/arbeitsmodelle](http://kfmv.ch/arbeitsmodelle)



## KOPF TRIFFT HERZ

Wer mit anderen zusammen die Zukunft verändern möchte, sollte ganzheitlich agieren - auch in der Arbeitswelt. Konkret bedeutet das, den Sinn einer Veränderung nicht nur auf rationale Argumente abzustützen, sondern auch Visionen sichtbar zu machen respektive positive Emotionen zu wecken. Denn auch die logischsten Argumente - so zeigt es sich an diversen Beispielen - reichen oftmals nicht aus, um Menschen zu bewegen.

Ein guter Change-Prozess setzt also auf zweierlei: auf Kopf und Herz! Demnach sollte versucht werden, nebst überzeugenden Inhalten auch emotionalen Kräften Raum zu geben. Dazu zählt vor allem das Erzeugen einer Anfangsmotivation - zu späteren Zeitpunkten aber auch das Wertschätzen von Etappensiegen sowie das Feiern des (hoffentlich) erreichten Ziels. Wichtig jedoch ist: Auch negative Emotionen sollen innerhalb einer Veränderungsphase Platz haben. Denn selbst Unverständnis oder gar Ablehnung können weitaus mehr sein als Störfaktor und Zeitfresser: Nicht selten sind sie gar Inspirationsquelle und schenken neue Erkenntnisse.

Veränderung ist ein Weg aus vielen Schritten. Ein Weg, der von denjenigen, die diesen Prozess anstossen respektive implementieren, den richtigen Mix verlangt: aus Dynamik und Pausen, Fakten und Storys, Logik, Planung - und Gefühl. Die Beteiligten dabei mit einzubeziehen und vielfältige Perspektiven zu beachten, stellt hierfür einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar. Und dies stets im Wissen, dass Köpfe zeigen, wer Herz zulässt!

**YVONNE SEITZ**, HR Business Partnering AXA sowie Dozentin und Verwaltungsrätin.

# Im Ohr



*Podcasts sind im Trend. Man hört sie, wo und wann man will. Sie eignen sich auch zur Vermittlung von Lerninhalten.*



Jürg Zulliger

«Es ist nicht möglich, näher ans Publikum zu kommen als direkt über das Gehör und mit der Stimme buchstäblich in den Kopf», sagt der Basler Coach und Buchautor Ivan Blattner. Er hat sich im ganzen deutschsprachigen Raum einen Namen gemacht als Berater und Referent für Zeitmanagement, Selbstorganisation und Produktivität in Teams. Podcasts sind für ihn seit 2013 eine ausgezeichnete Plattform, um den Kontakt zu seinem Publikum in der Schweiz, in Österreich und in Deutschland zu pflegen. «Letztlich ist dies ganz einfach Teil meines Marketings», so Blattner.

#### KONTRAST ZUM BILDSCHIRM

Der Trend kommt ursprünglich aus den USA. Doch längst sind auch in der Schweiz unzählige Podcasts online, es gibt Beiträge zu allen erdenklichen Themen wie Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Medizin, aber auch Unterhaltung und Sport. «Heute haben die meisten immer ein Smartphone dabei, und es ist sehr einfach, Podcasts abzuspielen», sagt Nicolas Leuenberger, Co-Präsident des Podcast Club Switzerland. Wo, wann, wie lange und vor allem zu

welchem Thema die Inhalte genutzt werden, entscheiden die Hörerinnen und Hörer.

Podcasts werden im Zug, im Auto, während der Hausarbeit oder beim Sport gehört. Inhalte übers Ohr aufzunehmen, sei ein heute «sehr willkommener Kontrast zum Alltag», so Nicolas Leuenberger weiter. Denn die meisten Menschen verbringen täglich sehr viel Zeit vor dem Display eines Smartphones, vor dem Laptop oder einem Computerbildschirm. «Sobald der Podcast startet, schliesse ich die Augen und höre entspannt zu». Für das innovative Medium spreche auch die überraschend lange Verweildauer. «Gemäss meinen Zahlen hören je nach Thema bis zu drei Viertel der Hörerinnen und Hörer Beiträge bis zum Schluss», sagt Leuenberger.

Auch dies ist ein auffälliger Kontrast zum sonst üblichen Medienkonsum – mit immer knapper werdenden Aufmerksamkeitsspannen. Gemäss einer SRF-Studie hören 23% der Deutschschweizer regelmässig Podcasts. Die Resonanz erstreckt sich über praktisch alle Altersgruppen. Weil vor allem jüngere Leute mit Smartphones und den neuen Medien aufgewachsen sind, liegt

die Reichweite bei der jüngeren Generation etwas höher. Von den Menschen im Alter zwischen 15 und 44 Jahren hören in der Schweiz 30% mindestens einmal im Monat einen Podcast.

#### «ERFINDUNG» UM DAS JAHR 2000

Wer als eigentlicher Erfinder des digitalen Medienformats gilt, lässt sich im Nachhinein nicht eindeutig rekonstruieren. Wie so oft waren mehrere Personen daran beteiligt. Am häufigsten taucht der Name Steve Jobs auf, der mit Apple und dem iPhone die Welt grundlegend verändert hat. Die entsprechenden Formate, die die einfache digitale Verbreitung von Audioinhalten möglich machen, sind vor gut 20 Jahren entwickelt worden. Mit dem 2001 eingeführten iPod schuf Steve Jobs eine komfortable Möglichkeit, unterwegs Musik und Radio zu hören. Für diese Sendungen, die sich auf dem iPod speichern liessen, prägte ein Journalist der Times den Begriff Podcast. Zur raschen Verbreitung trug die Tatsache bei, dass Podcasts seit 2005 in iTunes von Apple integriert sind. Kommt dazu, dass seit Jahren jedes iPhone eine entsprechende App für Podcasts vorinstalliert hat. Amerikanische Anbieter verzeichnen heute mit ihren Podcasts Millionen von Downloads und eine immer noch wachsende Hörerschaft. Bereits im März 2018 knackte Apple die Marke von über 50 Milliarden Podcast-Downloads.

#### EINE BUNTE SCHWEIZER SZENE

Als weiterer Vorteil des Formats gelten die sehr tiefen Eintrittsschwellen sowohl für die Anbieter als auch die Nutzer. Das Medium ist im Vergleich zu anderen Produktionen und Sendungen einfach und kostengünstig. Die Schweizer Szene ist inzwischen von einer Vielzahl unterschiedlichster Anbieter geprägt. Darunter sind Unternehmer, Berater und Coaches wie der eingangs erwähnte Ivan Blattner. Vor allem sehr junge Unternehmen und Startups sehen Podcasts als geeigneten Kanal, um auf sich aufmerksam zu machen und öffentlich in Erscheinung zu treten. Längst haben aber auch grössere Unternehmen und Institutionen die Vorteile von Podcasts entdeckt. So finden sich unter den wichtigen Playern auch die ETH Zürich oder die Migros, die Audio-sendungen zu Nachhaltigkeit veröffentlichen.

Der kanadische Psychologieprofessor

Jordan Peterson zieht gar einen historischen Vergleich und erinnert an die gesellschaftliche Revolution, die auf den Buchdruck zurückgeht. «Erstmals in der Geschichte erreicht das gesprochene Wort dieselbe Verbreitung wie das geschriebene Wort», wird Jordan Peterson in den Medien zitiert. Und dies ohne lange Publikationsfristen und ohne teure Produktion. Peterson selbst verbreitet seine Inhalte auf den digitalen Kanälen. Millionen von Hörerinnen und Hörern lauschen regelmässig seinen Podcasts mit langen Gesprächen mit anderen Intellektuellen und Querdenkern oder schauen seine Vorlesungen auf dem Videokanal YouTube. Peterson erkennt in diesem Strukturwandel viel versprechende Perspektiven für die Vermittlung von Bildung. «Weshalb sollen wir nur bis zum Alter von 25 Jahren lernen?», so seine rhetorische Frage. Die meisten Inhalte sind kostenlos und rund um den Globus zugänglich. Kommt dazu, dass sie sich im Alltagsleben leicht integrieren lassen. Wer im Stau steht, auf dem Laufband im Fitnessstudio trainiert oder zuhause am Kochherd arbeitet, hört Podcasts. «Die Revolution macht also täglich zwei Stunden für Weiterbildung frei», rechnet der Professor vor.

#### ÖFFENTLICH ZUGÄNGLICHES STUDIO

Über 200 Produzentinnen und Produzenten und weitere Interessierte haben sich inzwischen im Podcast Club Switzerland organisiert. Im letzten November hat der Club im Impact Hub im ehemaligen EWZ-Kraftwerk Selnau in Zürich ein öffentliches Aufnahmestudio eröffnet. Wer das neue Medium einfach mal ausprobieren oder eine Sen-

dung professionell aufzeichnen will, reserviert seine Sitzung übers Internet. Die Resonanz sei bis jetzt gut, erläutert Nicolas Leuenberger, Co-Präsident des Clubs. Aktuell werden etwa vier bis sechs Aufnahmen pro Woche gebucht.

Die Schweizer Medienhäuser wie Tamedia, NZZ oder Ringier finanzieren Podcasts über ihre üblichen Redaktionsbudgets. «Podcasts werden in der Regel von unseren Journalistinnen und Journalisten produziert», sagt eine Sprecherin von Tamedia. Parallel dazu haben die Medienhäuser gezielt in Technik, Ausbildung und Distribution investiert.

#### WAS BRINGT DIE ZUKUNFT?

Weil der Schweizer Markt wesentlich kleiner ist als derjenige in den USA oder in Grossbritannien sind die Möglichkeiten einer Werbefinanzierung bisher schwierig. «Es fehlt auch die Bereitschaft, für Audio-Inhalte zu bezahlen», erläutert die Sprecherin von Tamedia weiter.

Sowohl das öffentlich-rechtliche Radio und Fernsehen als auch die grossen Medienhäuser konzentrieren sich auf Podcasts, die das bestehende journalistische Angebot ergänzen. Alles in allem findet sich heute auf iTunes und Spotify, über Websites und soziale Medien eine schier unendliche Fülle an Inhalten, teils auf Deutsch, zum überwiegenden Teil aber auf Englisch. Handelt es sich um seriöse Quellen, etwa bekannte Medienhäuser oder anerkannte Bildungsinstitutionen, werden die User auf der ganzen Welt vom Genre profitieren können. X

#### TIPPS FÜR DIE PRAXIS

*Für die Produktion eines Podcasts genügen bereits ein qualitativ gutes digitales Aufnahme-gerät, ein professionelles Mikrophon und etwas technischer Sachverstand (fürs Format und Hochladen auf eine Plattform). Als die wichtigsten Kanäle gelten iTunes und der Streamingdienst Spotify. Die Einstiegshürden sind sehr tief, um einen Podcast auf die entsprechenden Plattformen zu bringen. Eine eigentliche Inhaltskontrolle findet nicht statt.*

*Wer als Nutzer relevante Themen sucht, sieht sich am besten auf diesen beiden wichtigsten*

*Plattformen um. Sowohl iTunes als auch Spotify bieten verschiedene Suchfunktionen sowie thematische Gliederungen an (zum Beispiel Wirtschaft beziehungsweise Business, Kultur, Sprachen, Technik, Recht oder Medizin.) Schon jetzt ist es technisch möglich, den Inhalt von Audiobeiträgen vollautomatisch zu transkribieren und damit auch über Suchmaschinen zu erschliessen. Wenn dank dieser vollständigen Digitalisierung das Suchen und Finden noch einmal vereinfacht werden, dürfte die Popularität des Formats weiter zunehmen.*

## HR der nächsten Generation

ABACUS   
Generation four

 **HR Festival**  
Messe Zürich  
31. März–1. April. 2020



Die Abacus HR-Applikationen unterstützen Sie bei der Neugewinnung und Verwaltung von Mitarbeitenden vor, während und nach dem Anstellungsverhältnis. Dank automatisierten Prozessen und individualisierbaren Vorlagen arbeiten Sie zeit- und kosteneffizient.

- Automatisierter Bewerbungsprozess
- Digitalisiertes Personaldossier
- Mitarbeiterportal (ESS/MSS)

[www.abacus.ch/hr](http://www.abacus.ch/hr)

 **ABACUS**  
Business Software

# FIT FÜRS STUDIUM

*Berufsmatur- Absolventinnen und -Absolventen müssen sich anstrengen, um ein Studium zu bewältigen. Nun wollen Dozierende die Hürden zwischen Berufsmatur und Fachhochschule abbauen.*



Andrea Söldi



Michele Limina



«**S**olution Specialist» steht auf Matthias Bertschis Visitenkarte. Er sei beim Online-Shop Digitec Galaxus für die Betreuung der Geschäftskunden zuständig, erklärt der 27-Jährige. Im Februar 2020 kann er bereits die Teamleitung übernehmen. Der Karriereschritt ist dem KV-Absolventen nicht in den Schoss gefallen: Der junge Mann verfolgt seine beruflichen Ziele mit viel Fleiss und Engagement. Nach der KV-Lehre bei der Post, einem Jahr Berufserfahrung sowie Militärdienst hat er 2017 ein Betriebswirtschaftsstudium an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) aufgenommen. Weil er seinen Job nicht aufgeben wollte, reduzierte er das Pensum auf 80 Prozent und studiert im Teilzeitmodus. Bis zum Bachelor dauert es acht statt sechs Semester.

Unterdessen steht Bertschi bereits vor dem Abschluss des 5. Semesters und hat sich an die Doppelbelastung gewöhnt. Der Einstieg ins Studium sei aber happig gewesen, blickt er zurück. «Vor allem die Mathematik forderte mich stark heraus». Er habe seit der Berufsmatur bereits wieder einiges vergessen gehabt. Zudem seien diejenigen Studienkollegen, die vom Gymnasium her kommen, in diesem Fach klar besser gerüstet. «Mathe zieht sich durch das ganze Studium hindurch», ist Bertschi bewusst geworden. Sowohl in der Mikro- als auch in der Makroökonomie und der Statistik sei ein solides Basiswissen unentbehrlich. Aus Zeitgründen verzichtete er darauf, einen von der Fachhochschule angebotenen Vorbereitungskurs zu besuchen und arbeitete seine Lücken im Selbststudium auf. Doch viele seiner Studienkolleginnen und -kollegen seien den Anforderungen nicht gewachsen gewesen, erzählt



Bertschi. Rund zwei Drittel hätten vorzeitig abgebrochen. Woran es im Einzelfall lag, weiss er jedoch nicht genau.

#### KANTON ZÜRICH WIRD AKTIV

Dass der Übergang von der Berufsmaturitätsschule an die Fachhochschule für viele junge Menschen schwierig ist, wurde mittlerweile erkannt. Jede und jeder fünfte Studierende an einer Fachhochschule gibt das Studium bereits vor dem Abschluss auf. Dabei liegt die Abbruchquote bei den Studierenden mit Berufsmaturität etwas höher als bei jenen mit gymnasialer Matur.

Der Kanton Zürich will nun die Übergänge reibungsärmer gestalten. Im Herbst 2018 haben Dozierende von Berufsmaturitätsschulen und Fachhochschulen sowie andere Bildungsverantwortliche gemeinsam die Plattform

*«Für ein erfolgreiches Studium braucht es gute Arbeitstechniken, Selbstdisziplin und soziale Fähigkeiten.»*

BM-FH gegründet, um Vertreterinnen und Vertreter der beiden Bildungsstufen stärker zu vernetzen. BM-Dozierende sollen sich bewusster werden, welches Wissen an den Fachhochschulen besonders wichtig ist, und FH-Dozierende sollen den schulischen Hintergrund ihrer Studierenden besser kennen. Seit einem guten Jahr sind Fachgruppen in Deutsch, Mathematik, Englisch sowie Wirtschaft und Recht dabei, Massnahmen zu erarbeiten. Denn je nach Art der Berufslehre und Berufsmaturität liegen die Stofflücken an verschiedenen Orten.

#### GYMI-ABGÄNGER IM VORTEIL

Absolventen der technischen BM zum Beispiel tun sich naheliegenderweise häufig schwerer mit sprachlichen Fächern – im Deutsch etwa beim wissenschaftlichen Schreiben oder im Englisch beim Verständnis von Forschungsberichten. In diesen Punkten sind ihnen KV-BM-Absolventen leicht

überlegen, wie die vom Nationalfonds geförderte Studie OEKOMA aus dem Jahr 2015 zeigt. Doch auch sie können nicht mit den Gymnasium-Abgängern mithalten, die fast durchwegs bessere Leistungen erbringen als Berufsmaturanden. In Tests kurz vor den Maturitätsprüfungen schnitten erstere sowohl in Deutsch als auch in Mathematik und allgemeinen kognitiven Fähigkeiten besser ab. Nur bei den Wirtschaftskompetenzen waren ihnen BM-Lernende ebenbürtig. KV-Berufsmaturanden waren gar klar besser als Gymnasiasten mit Schwerpunkt Wirtschaft und Recht.

«Die Anzahl Lektionen in der Berufsmaturitätsschule ist gegeben», stellt Studienverfasser Franz Eberle klar. Sie sei deutlich tiefer als jene im Gymnasium. Genau die gleichen Voraussetzungen zu schaffen, sei deshalb nicht realistisch, sagt der emeritierte Professor für Gymnasial- und Wirtschaftspädagogik. «Trotzdem sollte es möglich sein, Berufsmatur und Studium besser aufeinander abzustimmen.»

Die Fachgruppe Mathematik zum Beispiel will nun genauer herausfinden, wo BM-Absolventen die grössten Schwächen aufweisen. Dazu führt die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW zurzeit eine Befragung der Dozierenden durch. Nach der Auswertung der Resultate wollen die Verantwortlichen mit den Lehrpersonen der Berufsmaturitätsschulen allfällige notwendige Massnahmen besprechen. Derweil hat die Fachgruppe Wirtschaft und Recht ein Dokument erarbeitet, das die Inhalte des KV-Lehrplans im Marketing und Allgemeiner Vertragslehre den entsprechenden Modulen an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW gegenüberstellt.

Ein weiterer Punkt, bei dem die Bildungsverantwortlichen Mängel ausmachen, ist die generelle Studierfähigkeit. Dazu gehören etwa kritisches Denken und Eigenverantwortlichkeit. «Wissen allein nützt wenig ohne die nötigen Kompetenzen», sagte ZHAW-Rektor Jean-Marc Piveteau im letzten Herbst an einer Konferenz der BM-FH-Initiative. «Für ein erfolgreiches Studium braucht es gute Arbeitstechniken, Selbstdisziplin, richtiges Einschätzen der eigenen Ressourcen sowie soziale Fähigkeiten.» Eine weitere Themengruppe widmet

sich deshalb der Studierfähigkeit. Sie hat einen Anlass organisiert, an dem sich Dozierende damit auseinandersetzen, wie sie im Unterricht das kritische Denken fördern können.

Der klassische Weg zu einem Fachhochschulstudium führt über eine verwandte Berufslehre und die entsprechende Berufsmaturität – wie etwa bei Matthias Bertschi, der nach dem KV und der KV-BM Betriebsökonomie studiert. Doch möglich sind auch unkonventionelle Bildungswege. Will etwa eine Pflegefachfrau mit einer BM in Gesundheit und Soziales später Kommunikation studieren oder ein Polymechaniker mit technischer BM Lebensmitteltechnologie, so müssen sie vorher mindestens ein Jahr praktische Erfahrung in einem verwandten Berufsfeld sammeln. Dennoch weist der schulische Rucksack meist mehr Lücken auf als bei geradlinigem Werdegang.

#### AUCH QUEREINSTIEG KANN GELINGEN

Diese Erfahrung hat zum Beispiel Pascal Landolt gemacht. Der KV-Absolvent hat nach der Berufsmatur realisiert, dass er seine Zukunft im technischen Bereich sieht. «Das KV war eine gute Grundausbildung», sagt der 22-Jährige. «Doch ich habe mich schon immer für Naturwissenschaften interessiert und möchte gerne im Umweltbereich arbeiten». Deshalb hat er zuerst ein Praktikum in einer Schreinerei absolviert und darauf im letzten September das Studium Erneuerbare Energien und Umwelttechnik an der Hochschule Rapperswil in Angriff genommen. Auch er musste sich anstrengen, um den mathematischen Anforderungen zu genügen. Themen wie Vektorgeometrie oder Winkelfunktionen hat er sich im Selbststudium angeeignet und zum Teil bei Kollegen Hilfe geholt. Auch im Fach Physik bestand Nachholbedarf. Dafür falle ihm das Schreiben von Berichten leichter als seinen Mitstudierenden, die grösstenteils Berufe wie Konstrukteur, Polymechaniker oder Metallbauer gelernt haben, sagt Landolt. Und auch beim Arbeiten am Computer sei er im Vorteil, sagt der junge Mann aus dem Toggenburg. Nach dem ersten strengen Semester ist er zuversichtlich, dass er das Studium schaffen wird. «Ich habe ein gutes Gefühl und es ist sehr spannend.» ✕

# RAT GEBER

Haben Sie Fragen rund  
ums Thema Arbeitsplatz?

Die Experten des  
Kaufmännischen Verbandes  
geben Auskunft.

[beratung@kfmv.ch](mailto:beratung@kfmv.ch)  
[kfmv.ch/beratung](http://kfmv.ch/beratung)

## SCHIKANE

### KANN ICH DEN LEHR- BETRIEB WECHSELN?

Ich bin im 2. Lehrjahr und fühle mich in meinem Lehrbetrieb nicht mehr wohl. Von der Praxisbildnerin auf der Abteilung fühle ich mich schikaniert und überlege mir deshalb, den Lehrbetrieb zu wechseln. Kann ich das?

Aus deiner Schilderung schliesse ich, dass du unter der Situation wirklich leidest. Hast du die Praxisbildnerin bereits darauf angespro-

chen, durch welche ihrer Verhaltensweisen du dich schlecht behandelt fühlst? Falls das direkte Gespräch mit ihr zu keiner Verbesserung geführt hat, empfehle ich dir, ein Gespräch mit deiner Berufsbildnerin abzumachen. Sie ist für dein Lehrverhältnis verantwortlich und damit auch Ansprechpartnerin für dein Wohlbefinden im Betrieb. Bereite dich auf das Gespräch vor, in dem du dir notierst, was genau dich stört. Am besten machst du dir auch bereits erste Gedanken, was du dir konkret wünschst.

Ziel des gemeinsamen Gesprächs muss sein, zusammen Lösungsansätze herauszuarbeiten, damit du wieder mit Freude lernen und arbeiten kannst. Sollte auch dieses Gespräch zu keiner Lösung führen, empfehle ich dir, die zuständige Ausbildungsberaterin der Lehraufsicht (beim kantonalen Amt für Berufsbildung) zu kontaktieren. Diese können dich und deinen Lehrbetrieb zu einem Gespräch einladen. Lernenden mit Problemen im Betrieb empfehle ich, zuerst diese drei Schritte in Angriff zu nehmen. Ohne diese Gespräche zu führen, scheint ein Lehrbetriebswechsel eine überstürzte Reaktion.

Wichtig zu wissen ist, dass ein Lehrbetriebswechsel immer eine Lehrvertragsauflösung bedingt. Und nach Ablauf der Probezeit kann ein Lehrvertrag nicht einfach so einseitig aufgelöst werden. Das ist nur in Ausnahmefällen möglich, falls wichtige Gründe vorliegen. Auf unserer Webseite findest du unter [kfmv.ch/wissen/lehre/lehrabbruch](http://kfmv.ch/wissen/lehre/lehrabbruch) wichtige Informationen dazu und in unserem Merkblatt «Probleme in der Lehre» weitere Tipps. Für die anstehenden Gespräche wünsche ich dir alles Gute!



[kfmv.ch/jugendberatung](http://kfmv.ch/jugendberatung)

### Nicole Cornu

ist Fachverantwortliche Bildungspolitik/  
Jugendberatung beim Kaufmännischen Verband.

[nicole.cornu@kfmv.ch](mailto:nicole.cornu@kfmv.ch)



Von:  
An:  
Betreff:  
Datum:

[wbp@kfmv.ch](mailto:wbp@kfmv.ch)  
Ferienbezug am Stück  
11. Februar 2020 08:23:08 MEZ

Liebes wbp-Team

Unser Lernender plant ausgedehnte Sommerferien und möchte sein ganzes Ferienguthaben in den Schulferien beziehen. Spricht aus Ihrer Sicht etwas dagegen?

## ANGEMAILT

### ANTWORT:

Grundsätzlich entscheidet der Lehrbetrieb über den Zeitpunkt der Ferien. Dabei nimmt er Rücksicht auf die Wünsche der Lernenden und auf die Ferienzeit der Berufsfachschule. Aus Gründen der Erholung ist der Arbeitgeber verpflichtet, mindestens zwei Wochen am Stück zu gewähren.

Wenn Sie Ihren Lernenden aus betrieblicher Sicht so lange entbehren können und ihm diese Auszeit gewähren möchten, dann spricht nichts dagegen. Wir empfehlen, mit dem Lernenden – allenfalls gemeinsam mit den Eltern – ein Gespräch zu führen und auf die Konsequenzen dieser Form von Ferien-Gesamtbezug hinzuweisen.

Für die Fachgruppe wbp: Ruth Mory Winkler

## RECHT

## HOMEOFFICE

## MUSS MEIN ARBEITGEBER DIE INFRASTRUKTUR BEZAHLEN?

Ich arbeite in einem Grossraumbüro. Manchmal muss ich Texte verfassen, was hohe Konzentration erfordert.

Mein Arbeitgeber hat mir daher vorgeschlagen, dass ich an zwei von fünf Arbeitstagen zu Hause arbeiten darf. Ich bin grundsätzlich damit einverstanden, bin aber der Ansicht, dass mir mein Arbeitgeber dafür einen Computer zur Verfügung stellen und sich auch sonst finanziell an meinen Auslagen beteiligen muss.

Wie ist die Rechtslage?

Grundsätzlich gelten bei Homeoffice die gleichen Regeln wie bei jedem Arbeitsverhältnis. Wichtig sind aber auch hier die individuellen vertraglichen Vereinbarungen. Ge-

mäss Art. 327a OR muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle durch die Arbeit notwendigen Auslagen ersetzen. Bei Homeoffice bedeutet das, dass der Arbeitgeber grundsätzlich die technische Ausrüstung und allenfalls teilweise Internet- und Telefonkosten übernehmen muss. Das Bundesgericht hat in einem neueren Entscheid eine von einem Arbeitnehmer verlangte finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an den Mietkosten für ein als Arbeitszimmer und Archiv dienendes Zimmer bejaht, da dem Arbeitnehmer kein geeigneter Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung gestellt wurde.

Es ist aber zulässig, dass Sie einen Teil der Kosten für ihr Homeoffice selber tragen, wenn Sie die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Infrastruktur auch privat nutzen dürfen. Wenn Sie aber im Betrieb einen voll ausgerüsteten Arbeitsplatz haben, den Sie jederzeit benutzen können- und der während Ihrer Abwesenheit nicht von anderen Arbeitnehmern ge-

Sabrina Gremli-Gafner

ist Rechtsanwältin beim Kaufmännischen Verband.

rechtsdienst@kfmv.ch



nutzt wird- und die Arbeit von zu Hause aus hauptsächlich auf Ihren Wunsch hin erfolgt, so müssen Sie die Kosten für das Homeoffice weitgehend selber tragen.

Wenn der Arbeitgeber keinen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung stellt, so ist es ratsam, eine Vereinbarung zur konkreten Kostenbeteiligung des Arbeitgebers (für Büromiete inklusive Strom, Internet- und Telefonkosten) schriftlich zu verfassen.



[kfmv.ch/rechtsberatung](https://www.kfmv.ch/rechtsberatung)

## WEITERBILDUNG

## ZUKUNFT

## WIE STEHT ES UM DEN KAUFMÄNNISCHEN BERUF?

Ich möchte mich gerne nächstes Jahr im kaufmännischen Bereich weiterbilden, Ich bin aber auch etwas verunsichert. In den Medien liest man, dass der kaufmännische Beruf aufgrund der Digitalisierung keine Zukunft hat. Stimmt das?

Ich kann Sie beruhigen, es ist nicht wahrscheinlich, dass Kaufleute demnächst durch selbstlernende Maschinen ersetzt werden. Aber es ist zu beobachten, wie sich viele Arbeitsschritte durch die zunehmende Automatisierung und Globalisierung verändern. Von dieser Entwicklung ist das kaufmännische Feld genauso betroffen wie viele andere Berufe auch. Schon immer haben technologische Erneuerungen Berufe verändert. Dadurch sind einige Berufe verschwunden, viele haben sich weiterentwickelt und wieder andere sind neu entstanden. Beispielsweise schreiben wir heute Geschäftsbriefe nicht mehr auf der Schreibmaschine, sondern nutzen hierfür Computer und versenden sie

meist per E-Mail statt mit der Post. Die Form und das Kommunikationsmittel haben sich durch die Erfindung der Computer und des Internets verändert; was bleibt, ist der schriftliche Informationsaustausch.

Viele Bereiche des kaufmännischen Berufsfeldes entwickeln sich weiter. Neu an der aktuellen Veränderung ist die Geschwindigkeit, mit der sie erfolgt. Die Verschränkung von technologischen Möglichkeiten und fortschreitender Globalisierung führt zu Optimierungsprojekten und Reorganisationen in Unternehmen. Im aktuellen, postindustriellen Zeitalter werden der Dienstleistungssektor und die Wissensarbeit weiter an Bedeutung gewinnen. Kaufleute werden also keineswegs verschwinden, ihr Anforderungsprofil wird sich jedoch weiterentwickeln.

Wichtige Kompetenzen für Personen im kaufmännischen Berufsfeld sind künftig: vernetztes Denken, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität und Selbstmanagement. Arbeiten im kaufmännischen Bereich werden tendenziell anspruchsvoller, aber auch abwechslungsreicher und dadurch interessanter. Die Kombination aus fachlicher Expertise und den genannten Soft Skills stellt ein optimales Rüstzeug dar, um sich in Veränderungsprozessen zu behaupten.

Corinne Marrel

ist verantwortlich für die Berufsbildungspolitik des Kaufmännischen Verbandes.

corinne.marrel@kfmv.ch



ten. Ebenfalls wichtig ist: sich Neuem gegenüber nicht verschliessen und immer lernen. Weiterbildung kann in vielen Formen wirksam sein: als eidgenössische Prüfung oder als Studium, als non-formales Zertifikat an einer Schule oder on the job.

Sie haben den Wert der Weiterbildung als zentralen Schlüssel für beruflichen Erfolg erkannt: In der heutigen Arbeitswelt bleibt alles im Fluss, und Sie können Ihre Laufbahn durch Weiterbildung aktiv gestalten. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Erfolg bei der geplanten Weiterbildung und für die Zukunft alles Gute!



Mehr Informationen zu Ihren Weiterbildungsmöglichkeiten:  
[kfmv.ch/weiterbildung](https://www.kfmv.ch/weiterbildung)

## Investition für Berufsbildung

**In Landquart setzt das Fashion Outlet auf den Nachwuchs. Mit Berufsbildnerkursen wirbt das Einkaufszentrum bei seinen Fachgeschäften um Ausbildungsplätze für Lernende im Detailhandel.**

Mit 86 Fachgeschäfte ist das Landquart Fashion Outlet das grösste Outdoor Shopping Village der Schweiz. Von den 670 Mitarbeitenden absolvieren gerade mal vier Personen eine Lehre. Das möchten die Verantwortlichen des Outlets ändern und investieren mehr in den Nachwuchs. «Als Fashion-Outlet suchen wir junge motivierte Leute, die ein besonderes Flair für modische, funktionelle Produkte und professionelle Beratung

haben.» so Mathias Bommer, Direktor des Landquart Fashion Outlet.

Im ersten Schritt investiert das Management in die Ausbildungsorte: Seit diesem Jahr müssen nicht mehr die jeweiligen Fachgeschäfte für den Berufsbildnerkurs bezahlen. Denn das Outlet übernimmt diese Kosten, wenn anschliessend Lernende angestellt werden. So will man mehr Fachgeschäfte motivieren, Lernende auszubilden.

Der Kaufmännische Verband ist die grösste Organisation der Angestellten im Detailhandel und als Sozialpartner des Fashion Outlets befürwortet er diese Massnahme. «Dass das Outlet Anreize setzt, Mitarbeitende zu Berufsbildnern weiterzubilden und damit den Nachwuchs fördert, ist vorbildlich.» so Nicole Cornu, Fachverantwortliche Bildungspolitik beim Kaufmännischen Verband.

## DV in Basel

**Die Delegiertenversammlung 2020 des Kaufmännischen Verbands Schweiz findet am Samstag, 13. Juni 2020 in Basel statt.**

Die Frist für das Einreichen von Anträgen läuft gemäss Statuten bis Samstag, 18. April 2020.

Wir bitten die Sektionen, Regional- und Kantonalverbände sowie alle Mitglieder, allfällige Anträge schriftlich und begründet bis spätestens Samstag, 18. April 2020, einzureichen an:

Kaufmännischer Verband Schweiz  
Prisca D'Alessandro  
Hans-Huber-Strasse 4  
Postfach 1853, 8027 Zürich  
oder per E-Mail an  
prisca.dalessandro@kfmv.ch.

Generalsekretariat  
Kaufmännischer Verband

ANZEIGEN

# Weiterbildung für Berufsleute

[www.kvlu.ch/berufsakademie](http://www.kvlu.ch/berufsakademie)



**KV Luzern**  
Berufsakademie



Handelschule KV Aarau

## Marketing und Verkauf

Wir öffnen Türen!

[hkvaarau.ch/marketing\\_verkauf](http://hkvaarau.ch/marketing_verkauf)

## IMPRESSUM

NR. 1 – FEBRUAR 2020 | ISSN 1424-5345

**Herausgeber**  
Kaufmännischer Verband Schweiz

**Verlagsleitung**  
kathrin.gasser@kfmv.ch

**Redaktion**  
rolf.murbach@kfmv.ch

**Sekretariat**  
Andrea.stoop@kfmv.ch

**Redaktionsadresse**  
Kaufmännischer Verband/  
Context  
Hans-Huber-Strasse 4  
Postfach, 8027 Zürich  
T +41 44 283 45 33  
context@kfmv.ch  
kfmv.ch/context

**Adressänderungen**  
Kaufmännischer Verband,  
Kundendienst  
T +41 44 283 45 30  
marketing@kfmv.ch  
Erscheinungsweise  
6 x pro Jahr  
Jahresabo CHF 48.00  
für Mitglieder kostenlos

124. Jahrgang  
ISSN 1424-5345  
Auflage 38 789  
Exemplare  
WEMF/SW-Beglaubigung

**Anzeigen**  
Fachmedien -  
Zürichsee Werbe AG,  
Laubisrütistrasse 44,  
8712 Stäfa  
T +41 44 928 56 17  
marc.schaettin@fachmedien.ch

**Mediadaten**  
kfmv.ch/inserieren

**Druckerei**  
Vogt-Schild Druck AG,  
4552 Derendingen

gedruckt in der  
**schweiz**



Context bekennt sich zum  
«Code of Conduct» der  
Schweizer Presse. Werbung  
und redaktioneller Teil sind  
klar getrennt.

**Magazin Konzept,  
Art Direction und Layout**  
Partner & Partner AG  
8400 Winterthur  
www.partner-partner.com

**Bildnachweise**  
Titelseite: Marion Nitsch;  
S.12/14 Porträts: zVg;  
S.16 Porträt: zVg;  
S.22: iStock/JakeOlimb;  
S.26/27: kfmv; S.29: zVg.

## Wertschätzung erleichtert Arbeit



**Es ist erwiesen, dass die Arbeitskultur für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden eine wichtigere Rolle spielt als der Lohn.**

Eine gross angelegte Studie (Glassdoor Economic Research) zeigt auf, dass die Arbeitskultur sowie der wertschätzende Umgang den grössten Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit haben. Dazu gehört auch ein vielfältiges Aufgabengebiet sowie selbstbestimmtes Arbeiten. Weiter muss das Unternehmen den Mitarbeitenden Entwicklungsmöglichkeiten bieten, über eine kompetente Führung verfügen und durch moderne Arbeits-

zeitmodelle eine ausgeglichene Work-Life-Balance ermöglichen. Erst an fünfter Stelle wird der monetäre Aspekt genannt, dicht gefolgt von einem soliden Unternehmenswachstum.

Firmen, die sich als Top-Arbeitgeber positionieren, kommen nicht umhin, in entsprechende Rahmenbedingungen zu investieren. Sie pflegen eine wertschätzende Firmenkultur und bieten den Mitarbeitenden gesundheitsfördernde Angebote. Motivierte Arbeitskräfte leisten nicht nur bessere Arbeit, sondern sind auch weniger krank. Zwar ist ein marktgerechter Lohn wichtig, doch geht das eine nicht ohne das andere. Das Gesamtpaket ist entscheidend.

*Als Mitglied des Kaufmännischen Verbands profitieren Sie von bis zu 30 % Prämienrabatt, dank Kollektivvertrag und BENEVITA Bonusprogramm.*

➤ Mehr auf: [kfmv.ch/swica](http://kfmv.ch/swica)

## Wenn es Eis regnet



*Bester Schutz und attraktive Prämien für Mitglieder des Kaufmännischen Verbandes*

*Unter [kfmv.ch/zurich](http://kfmv.ch/zurich) finden Sie alle Informationen zum Partnerangebot von Zurich und wie Sie von 10% Mitglieder-rabatt profitieren können.*

**Hagelkörner können in wenigen Minuten verheerende Schäden anrichten. Die Opfer: Obstbäume, Fensterscheiben und vor allem Autos.**

Ab einem Durchmesser von 0.5 cm gelten Eisklumpen als Hagel, vorher werden sie Graupel genannt. Sie entstehen in Gewitterwolken, wenn unterkühltes

Wasser gefriert und sich durch Aufwinde in der Wolke Schicht um Schicht vergrössert. Ab einem Durchmesser von 2 cm verursachen Hagelkörner Schäden an Autos, Glasscheiben oder Zelten.

Bereits seit der Antike versuchen die Menschen, Hagel zu verhindern. Waren es früher Opferrituale oder Hagelprozessionen, so werden heute technische Methoden angewendet: Das «Impfen» von Wolken mit Silberiodid soll die Hagelkörner verkleinern. In der Landwirtschaft werden Netze aufgespannt, um Pflanzen vor Hagel zu bewahren. Als Privatperson kann man sich schützen, indem man empfindliche Gegenstände ins Haus trägt und das Auto unter ein Dach fährt. Doch das klappt nicht immer – weil das Hagelgewitter meistens überraschend kommt.

Beim Auto sind die Kosten für die Reparatur von Hagelschäden über die Teilkaskoversicherung abgedeckt. Spezialisten können Hageldellen in der Karosserie «herausmassieren».

➤ Mehr auf: [kfmv.ch/zurich](http://kfmv.ch/zurich)

## 10% auf das Autoabo von Hertz

**Kauf und Leasing waren gestern! Warum soll man sich heute fest an ein Auto binden, wenn gar noch nicht sicher ist, wie lange man genau dieses Modell braucht? Bei Hertz MiniLease lässt sich ein Auto für eine Dauer ab einem Monat abonnieren und danach jederzeit zurückgeben.**



*Als Mitglied des Kaufmännischen Verbandes erhalten Sie bei Hertz MiniLease 10 Prozent Rabatt, ganz unabhängig davon, ob Sie sich für die private oder die auf Businessbedürfnisse spezialisierte Variante (unter anderem mit kostenlosen Zusatzfahrern) entscheiden.*

Ob privat oder geschäftlich: Ein Auto geht ins Geld. Und zwar immer. Schliesslich ist es mit dem Kauf oder Leasing nicht getan, denn Versicherung, Verkehrssteuer, Wartung, jahreszeitgerechte Bereifung und so weiter wollen auch noch bezahlt werden. Wie oft und wie lange das Auto dann effektiv genutzt wird, spielt keine Rolle – diese Kosten fallen sowieso an. Das ist besonders im Geschäftsumfeld sehr ineffizient, macht aber auch privat keinen Spass.

Wer lieber nur exakt solange für ein Auto bezahlen möchte, wie es effektiv genutzt wird, verzichtet auf Kauf oder Leasing und abonniert eines bei Hertz MiniLease. Wird das Fahrzeug nicht mehr gebraucht, bringt man es einfach wieder zurück oder tauscht es um. Bereits nach 30 Tagen ist das jederzeit möglich. Dank mehr als 125 Modellen von über 25 verschiedenen Marken – darunter auch Nutzfahrzeuge – kann so ziemlich jeder Fahrzeugbedarf erfüllt werden.

➤ Mehr auf: [kfmv.ch/hertz](http://kfmv.ch/hertz)

# TOLLHOUSE & PARTNER

Erlüchtet



## KOSTENLOSE VORSORGE-WORKSHOPS DER VVK AG



FRÜHZEITIG VORSORGEN –  
ENTSPANNT DAS LEBEN GENIESSEN

### IHRE LEBENSITUATION ANALYSIEREN, OPTIMIEREN, BEGLEITEN

Kundenschutz durch Beratungsqualität mit dem VVK VOPLA LifeMap® Beratungskonzept.  
INDIVIDUELL, TRANSPARENT, MENSCHLICH

In Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband empfehlen wir Ihnen den Besuch eines kostenlosen Vorsorge-Workshops der VVK AG. Dabei wird Ihnen aufgezeigt, wo Sie allenfalls vorhandene Vorsorgelücken für Ihre (Früh-)Pensionierung haben und was Sie alles beachten müssen.

Die Altersvorsorge ist DAS Top-Thema in der Schweiz. Vor allem deshalb, weil das Wissen über dieses Thema nicht sehr gross ist. Mit einem Vorsorgeplan der VVK AG erhält jede Kundin, jeder Kunde die eigene finanzielle Situation verständlich auf einer Seite dargestellt. Als Mitglied erhalten Sie 15% Rabatt auf die Erstellung Ihres individuellen Vorsorgeplans.

#### DIE VORSORGE-WORKSHOPS FINDEN STATT AM:

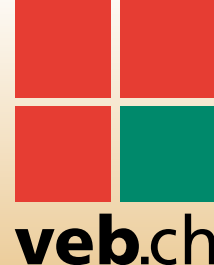
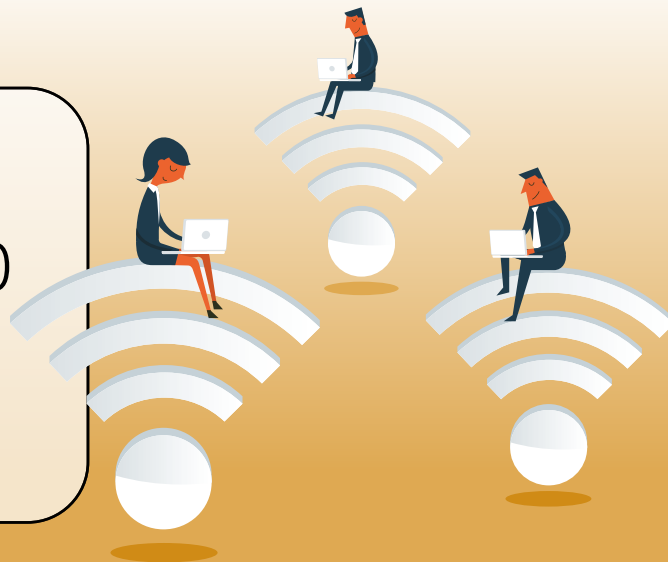
- Dienstag, 10. März 2020 in Biel
- Dienstag, 17. März 2020 in St. Gallen
- Donnerstag, 14. Mai 2020 in Bern
- Dienstag, 08. September 2020 in Aarau
- Dienstag, 27. Oktober 2020 in St. Gallen

Sichern Sie sich das Wissen über Ihre finanzielle Zukunft! Informieren Sie auch Ihre Kolleginnen und Kollegen.

**Reservieren Sie Ihren persönlichen Wunschtermin auf der Homepage [kfmv.ch/vvk](http://kfmv.ch/vvk)**

# Unsere Lehrgänge und Seminare 2020 auf einen Blick!

veb.ch – die Nummer 1 in der Weiterbildung



veb.ch – der Schweizer Verband für Rechnungslegung und Controlling. Seit 1936.

## STEUERN

### ZERTIFIKATSLEHRGANG **CH-Mehrwertsteuer**

**START: 11. MÄRZ 2020**

Die Teilnehmenden dieses Lehrgangs sind nach dieser Weiterbildung mit der MWST und den verschiedenen Broschüren vertraut. Sie wissen, wann die Steuerpflicht beginnt und wann sie endet. Zudem sind Sie in der Lage zu beurteilen, welche Steuersätze zur Anwendung gelangen: Normalsatz, reduzierter Satz oder Sondersatz. Sie können zwischen steuerbaren, steuerbefreiten und ausgenommenen Umsätzen unterscheiden. Im Weiteren kennen Sie die MWST-Vorschriften und wissen, wie die Buchhaltung organisiert werden muss.

## STEUERN

### ZERTIFIKATSLEHRGANG **Steuerspezialist Juristische Personen**

**START: 20. MÄRZ 2020**

Die Weiterbildung Steuerspezialist für juristische Personen richtet sich an Buchhalter und Treuhänder, welche die Besteuerung juristischer Personen übernehmen. Mit diesem Zertifikatslehrgang eignen Sie sich fundiertes Wissen an und haben Kenntnisse darüber, wie die verschiedenen Rechtsformen (GmbH, AG, Verein etc.) besteuert werden und welche Folgen Umstrukturierungen (Fusionen), Aufteilungen sowie Sanierungen von Unternehmen mit sich bringen.

## STEUERN

### ZERTIFIKATSLEHRGANG **Steuerspezialist für unselbstständig Erwerbende**

**START: 1. APRIL 2020**

Der Lehrgang Steuerspezialist für unselbstständig Erwerbende beschäftigt sich mit den Themen Steuerpflicht, Versicherungsleistungen und Quellensteuer. Dabei erhalten Sie als Buchhalter/Treuhänder oder Interessierter Antworten auf Fragen wie: Beschränkte/unbeschränkte Steuerpflicht, Beginn und Ende der Steuerpflicht, Vorgehen bei Trennung/Scheidung/Tod sowie Einkommen aus beweglichem/unbeweglichem Vermögen und Versicherungsleistungen.

## PERSONAL & IMMOBILIEN

### TAGESSEMINAR **Personal: Aktuelle Themen und Neuerungen**

**MITTWOCH, 6. MAI 2020**

Das Seminar richtet sich an Buchhalter/Treuhänder, die mit arbeitsrechtlichen Fragen konfrontiert werden. Zudem werden auch Interessierte angesprochen, die sich über Neuigkeiten aus dem Personalwesen informieren wollen. Daraus können Sie das Wichtigste für Ihre Kunden

mitnehmen und in die tägliche Arbeit einfließen lassen. Viele Themen werden besprochen: Wie müssen Überstunden und Überzeit dokumentiert werden? Lohngleichheit für die Mitarbeitenden: Was bedeutet das? Welche Vorschriften gelten für die Sozialversicherungen bei Selbstständigerwerbenden und Unselbstständigerwerbenden?

## PERSONAL & IMMOBILIEN

### ZERTIFIKATSLEHRGANG **Verwaltung von Immobilien**

**START: 4. JUNI 2020**

Der Zertifikatslehrgang vermittelt die wichtigsten Informationen, um Immobilienmandate speditiv betreuen zu können, ohne dabei die wichtigsten Risiken ausser Acht zu lassen. Wir erklären, wie Immobilien korrekt und professionell bewirtschaftet werden können. Inhalt dieses Lehrgangs sind Errichtung und Verwaltung von Stockwerkeigentum, die Miete von Wohn- und Geschäftsliegenschaften, die Erstellung von Nebenkostenabrechnung, das Versicherungswesen und viele weitere Themen.

## RECHNUNGSLEGUNG & CONTROLLING

### ZERTIFIKATSLEHRGANG **Experte Swiss GAAP FER**

**START: 10. JUNI 2020**

Erwerben Sie sich Kompetenz in der Rechnungslegung: Dieser Lehrgang vermittelt die einzelnen Fachempfehlungen der Swiss GAAP FER auf einfache Weise. Unsere Referenten sind ausgewiesene Spezialisten und zeigen den systematischen Aufbau der einzelnen Normen mit Beispielen aus der Praxis. Nach diesem Lehrgang sind Sie in der Lage, die Swiss GAAP FER-Standards in ein Unternehmen einzuführen, täglich anzuwenden sowie zu analysieren.

## FÜHRUNG & MANAGEMENT

### ZERTIFIKATSLEHRGANG **Kommunikation – Auftritt – Verhandeln**

**START: 29. JUNI 2020**

Dieser Zertifikatslehrgang richtet sich an alle Personen, die den eigenen Auftritt verbessern möchten. Wir übermitteln Ihnen die Voraussetzungen für wertschöpfendes Verhandeln und die Macht der Gesprächsführung. Im Zentrum steht: Wie bleibe ich bei meinem Auftritt souverän? Wie meistere ich schwierige Gesprächssituationen? Dabei helfen Ihnen Kommunikationsmodelle mit Tipps und Tricks von unseren Top-Referenten.

Ist auch für Sie etwas dabei? Die Broschüre mit dem gesamten Kursangebot können Sie kostenlos bei der Geschäftsstelle unter [info@veb.ch](mailto:info@veb.ch) bestellen oder online nachlesen unter [www.veb.ch](http://www.veb.ch).



**Wissen kompakt:**  
Alle unsere  
Lehrgänge dauern  
3.5 bis 8 Tage.

Lesen Sie unseren  
Blog unter:

[blog.veb.ch](http://blog.veb.ch)

Besuchen Sie unsere  
digitale Welt auf  
[www.veb.digital](http://www.veb.digital)

**veb::digital**

Folgen Sie uns auf:



veb.ch  
Talacker 34  
8001 Zürich  
Tel. 043 336 50 30