WIR KAUFLEUTE

Das Magazin
des Kaufmännischen Verbands
N° 2/4_2023

CLOSE THE GAPS! *Wir fordern, dass Frauen für gleiche Leistung gleich viel verdienen wie Männer!*

kaufmännischer verband
mehr wirtschaft. für mich.

INHALT

FOKUS	***CLOSE THE GAPS!*** Plädoyer von NADINE JÜRGENSEN zum Thema Frauen und Finanzen	04
	IM GESPRÄCH ... ... mit ANNE ZENHÄUSERN. Die Co-Geschäftsführerin von Bernheim fordert mehr Hartnäckigkeit.	06
GRUNDBILDUNG	***DIE JÜNGERE GENERATION STEHT JETZT AM START*** VIVIANA EVANGELISTA von der Lernendenorganisation KV Zürich zur Lage der (Frauen-)Nation	08
BERUF	***MOBILISIERUNG VON JUNGEN FRAUEN FÜR GLEICHSTELLUNG & CO.*** SABINA ERNI freut sich, dass junge Kaufleute vermehrt politisch denken und handeln.	10
WBP COMMUNITY	***WESHALB EINE COMMUNITY IN DER BERUFSBILDUNG WERTVOLL IST*** VERA CLASS über die Kraft des Austausches	13
ENGAGEMENT	***DANIEL JOSITSCH ALS PRÄSIDENT WIEDERGEWÄHLT*** «Wir müssen uns auf die Chancen und Herausforderungen der New Work einstellen.»	16
POLITIK	***DIE POLITISCHE ALLIANZ DES KAUFMÄNNISCHEN VERBANDS IST AUF WACHSTUMSKURS*** «die plattform» gewinnt zunehmend an Bedeutung.	18
45+	***... AB IN DIE FINANZIELLE UNABHÄNGIGKEIT*** URSULA HÄFLIGER fordert die Frauen auf, sich stärker für ihre Rechte einzusetzen.	23

FRAUEN & FINANZEN ist das grosse Thema von NADINE JÜRGENSEN, die sich als Mitgründerin der Frauenfinanzplattform elleXX für eine faire Entlöhnung und eine nachhaltige Vorsorge einsetzt. **04**

FAMILIE & KARRIERE vereinen: Dafür plädiert ANNE ZENHÄUSERN. Und für mehr empathische, kommunikationsstarke Emanzen – im besten Sinne des Wortes. **06**

DRIVE & MOTIVATION zeichnen ALEXANDRA MÜLLER aus. Lernen Sie die Leiterin Marketing & Kommunikation in unserer KV Community kennen und lassen Sie sich von ihrer Power inspirieren. **14**

MYTHOS 1:
FRAUEN HABEN KEIN INTERESSE AN FINANZEN.

Realität: Frauen interessieren sich häufig genauso für Finanzen wie Männer. Sie haben lediglich weniger Zugang zu Finanzinformationen. Das lässt sich aber leicht ändern. Es gibt viele Ressourcen, um das Wissen rund ums Geld zu erweitern und sich besser auf die finanzielle Zukunft vorzubereiten. Zum Beispiel mit Finanzpodcasts und -blogs, die sich speziell an Frauen richten:

- → Der Podcast «Madame Moneypenny» bietet Interviews, Finanztipps, Life Hacks und Erfolgsgeschichten.
- → «Money Matters», der Podcast von Miss Finance, erklärt Finanzwissen einfach, verständlich und mit einer Prise Humor.
- → «ElleXX.com»: Der Finanzblog erklärt komplexe Wirtschaftszusammenhänge einfach und bietet Lösungen und Investitionswissen für verschiedene finanzielle Lebenssituationen.
- → Der Blog «Aktien für Frauen» nimmt die Angst vor der langfristigen Anlage und zeigt auf, wie frau mit Aktien und ETFs für die Zukunft vorsorgen kann.

GAP CLOSED! *Ist eine faire Entlöhnung etabliert, wirkt sich das gute Arbeitsklima positiv auf alle aus.*

CLOSE *THE GAPS!*

Geld ruft bei Frauen häufig ungute Gefühle hervor: «Geld ist doch unwichtig», «Geld ist nicht alles», «Es gibt wichtigere Dinge im Leben.» Stimmt. Aber eben auch nicht. Geld wird dann sehr wichtig, wenn es fehlt. Und das ist bei vielen Frauen vor allem nach der Pensionierung der Fall. Was können wir tun?

Wer früh lernt, mit Geld umzugehen, ist später selbstbewusster im Umgang mit den eigenen Finanzen. Es konnte nachgewiesen werden, dass Eltern mit ihren Kindern unterschiedlich über Geld sprechen. Mädchen wird nicht geraten, ihr Geld kreativ oder unternehmerisch einzusetzen, sondern besser zu sparen. Oft sprechen Mütter mit den Mädchen, Väter mit den Buben – was Stereotypen untermauert. Apropos Stereotypen: Viele Mädchen meinen, sie könnten schlechter rechnen als Buben. Dabei entbehrt das jeder wissenschaftlichen Grundlage. Oft entwickeln Frauen deshalb beim Umgang mit Zahlen ein mangelndes Selbstbewusstsein. Dadurch fehlt das Interesse, sich um die eigenen Finanzen zu kümmern. Dass Finanzbildung auch in der Schule kein Thema ist, hilft nicht gerade.

Was es also braucht? Die Förderung von Mädchen in Bezug auf Zahlen und Mathematik, am besten schon im Kindesalter. Und die Bestärkung darin, dass Mädchen genauso gut rechnen können wie Buben, wenn nicht sogar besser! Immerhin waren die ersten Programmierer:innen auf der Welt Frauen.

Warum verdienen Frauen weniger? Lohnungleichheit ist ein Fakt, auch in der Schweiz. Auf den Lohnabrechnungen der Frauen erscheinen im Durchschnitt jeden Monat 1500 Franken weniger (*) als bei den Männern. Dabei verbietet das Gleichstellungsgesetz die Lohndiskriminierung seit 1995. Erklären lässt es sich teilweise damit, dass Frauen eher Berufe wählen, die schlechter bezahlt sind. Der Gender-Pay-Gap beträgt im gesamten privaten Sektor durchschnittlich fast 20 Prozent. 48 Prozent der Lohnunterschiede sind jedoch nicht erklärbar; Frauen sind nicht weniger gut ausgebildet und weniger erfahren. Gravierend auch dies: Bereits zu Beginn des Berufslebens beträgt der Lohnunterschied bei gleichen Voraussetzungen rund sieben Prozent. Das muss sich ändern!

Warum investieren Frauen weniger? Frauen haben nicht nur weniger Geld, sie investieren es auch seltener. Das liegt auch daran, dass sich viele Banken und Versicherungen keine Mühe machen, ihr Geschäft transparent und verständlich darzulegen. 85 Prozent der Frauen fühlen sich von den Inhalten der Finanzindustrie nicht angesprochen. Mit dem Ergebnis, dass sie sich entweder abschrecken lassen oder sich aus vermeintlich mangelndem Wissen vom Bankberater einlullen lassen, der ihnen teure Produkte mit «mässigem» Risiko verkauft. Oft verdient dabei die Bank an den Gebühren und nicht die Kundin an der Rendite.

Kein Wunder, haben viele Frauen das Vertrauen in die Finanzindustrie verloren und verzichten aufs Investieren. Nachrichten über hohe Boni und unethische Geschäftsgebaren tragen das ihre dazu bei. Finanzbildungskurse, der Kontakt zu unabhängigen Vermögensverwalterinnen sowie neue Angebote, wie etwa von der Finanzplattform elleXX, erleichtern den Einstieg. Fun Facts: 92 Prozent der Frauen interessieren sich für nachhaltige Anlagen – was die Welt verändern könnte, wenn mehr Frauen investieren würden.

Warum ist die Familiengründung schuld? Im Jahr nach der Geburt des ersten Kindes liegt das Einkommen der Frau in der Schweiz rund 20 Prozent tiefer als das ihres Partners. In den folgenden Jahren sind es bereits 40 Prozent – bei drei oder mehr Kindern steigert sich der Unterschied auf fast 70 Prozent! Nach wie vor sind schwangere Frauen für viele Unternehmen ein Risiko statt eine Chance. Kranke Kinder werden weiterhin meist von den Müttern, statt von beiden Eltern betreut, und Teilzeitarbeit für Männer ist noch immer selten. Schulen, Steuern und Sozialversicherungen sind darauf ausgerichtet, dass Mütter ihre Kinder betreuen und Väter das Geld verdienen – und sich bitte schön nicht trennen.

Warum fürs Alter vorsorgen? Rund 40 Prozent der Ehen werden geschieden, das Konkubinat nicht mit einberechnet. Viele Frauen stehen danach plötzlich ohne finanzielle Absicherung da – die Heirat ist keine lebenslange Sicherheit mehr. Darum: Gut überlegen, bevor die wirtschaftliche Unabhängigkeit aufgegeben wird. Über ein ganzes Leben gesehen muss frau ungefähr auf ein Pensum von 70 Prozent kommen, um im Alter nicht arm zu sein.

In der Schweiz bekommen Frauen 35 Prozent weniger Rente – schuld daran sind die zweite und die dritte Säule. Wer unbezahlte Care-Arbeit leistet, wie die meisten Frauen und Mütter, kann nicht in diese Sozialwerke einzahlen – denn dafür braucht es einen AHV-pflichtigen Lohn. Mütter und Grossmütter investieren 50 Prozent mehr Zeit in die Hausarbeit und in die Betreuung der Kinder als Väter und Grossväter. Diese unbezahlte Arbeit muss endlich auch von unserem Wirtschaftssystem anerkannt und wertgeschätzt werden.

NADINE JÜRGENSEN, Journalistin, Juristin und Mitgründerin der Frauenfinanzplattform elleXX

FRAUEN & FINANZEN

Impulsreferat von **NADINE JÜRGENSEN,** anschliessendes Gespräch mit **PIRMIN MEYER** von WE/MEN zu finanziellen Hürden und Lösungen für Frauen – UND Männer.

WANN 13.6.2023 um 18:30 – 21:00 Uhr
WO Kaufleuten, Klubsaal
PREIS Mitglieder: kostenlos, Nichtmitglieder: CHF 30.–
ANMELDUNG kfmv.ch/zuerich-events

MYTHOS 2:
FRAUEN SIND NICHT IN DER LAGE, FINANZIELLE ENTSCHEIDUNGEN ZU TREFFEN.

Realität: Bei finanziellen Entscheidungen sind Frauen genauso kompetent wie Männer, nur meist vorsichtiger und besonnener. Diese drei Finanzplanungstools können dabei helfen, das Budget zu verwalten und die Finanzen im Blick zu behalten.

- → «MoneyCoach» ist ein Finanzplanungstool, um ein Budget zu erstellen und die Ausgaben zu verfolgen. Es bietet auch Funktionen wie Rechnungserinnerungen und Anlagenverwaltung.
- → «Bexio» ist eine Buchhaltungssoftware, die sich gut für Selbstständige eignet. Sie bietet Funktionen zur Verwaltung von Einnahmen und Ausgaben sowie zur Erstellung von Rechnungen und Angeboten.
- → Mit der Banking-App «Outbank» lassen sich Bankkonten und Kreditkarten an einem Ort verwalten. Sie bietet Funktionen wie Budget-Tracking, automatische Kategorisierung von Transaktionen und Rechnungserinnerungen. Nachteil: satte Abo-Gebühren.

CLOSE THE GAPS / CLOSE THE GAPS / CLOSE THE GAPS / CLOSE THE GAPS / CLOSE

*Quelle: Lohnstrukturerhebung LSE 2020, Bundesamt für Statistik BFS

... ANNE ZENHÄUSERN

Frau Zenhäusern, die unerklärte Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen liegt gemäss Bundesamt für Statistik bei durchschnittlich rund 700 Franken pro Monat. Wie kann dieses Lohngefälle überwunden werden? Die Anforderung ist immer, dass die Löhne aller ständig höher werden, doch ich sage: Männer und Frauen müssen einander entgegenkommen. Konkret: Männer verzichten auf einen Teil ihres Lohnes zugunsten der Frauen; sie müssen dazu bereit sein, ihnen etwas vom Kuchen abzugeben. Der Prozess der Lohnangleichung könnte sich so beschleunigen. Umso mehr Frauen in Führungspositionen tätig sind, desto eher wird diese Veränderung kommen, davon bin ich überzeugt. Aber es wird noch einen langen Atem brauchen.

Als Modehaus beschäftigen Sie überdurchschnittlich viele Frauen, viele davon im Verkauf und in Teilzeit. Gleichzeitig sind die Löhne im Detailhandel im Vergleich zu anderen Branchen tiefer. Wie beurteilen und adressieren Sie diese Problematik? Wir sind sehr bestrebt, im Branchenvergleich angemessene Löhne zu zahlen – das ist mir wirklich ein Anliegen. Aber es geht nicht nur um die aktuellen Löhne, sondern auch um die Altersvorsorge. Viele Teilzeitarbeitende erreichen die Eintrittsschwelle für die Pensionskasse nicht (CHF 22 050; Stand 2023) und je tiefer der Lohn ist, desto stärker wirkt sich der Koordinationsabzug aus (CHF 25 725; Stand 2023). Dadurch entstehen grosse Lücken bei der Altersvorsorge. Wir verzichten deshalb auf die Eintrittsschwelle und auf den Koordinationsabzug. Darauf bin ich sehr stolz.

Noch immer besetzen deutlich weniger Frauen als Männer Positionen in Geschäftsleitungen. Wieso? Es ist eine Tatsache, dass Frauen nach wie vor eher zugunsten einer Familie auf ihre Karriere verzichten. Dieses Rollenbild ist immer noch stark verankert. Gleichzeitig erlebe ich Frauen viel selbstkritischer. Sie halten sich eher zurück, wenn sie sich nicht zu hundert Prozent qualifiziert fühlen, wohingegen Männer es sich eher zutrauen, den nächsten Karriereschritt zu tätigen.

Welche Lösungsansätze sehen Sie hier? Ich bin gegen eine Frauenquote, da eine Quote nicht an den eigentlichen Ursachen für die immer noch geringe Anzahl Frauen ansetzt. Natürlich muss die Qualifikation stimmen und je nach Teamzusammensetzung muss man analysieren, wer passt. Trotzdem bin ich der Meinung, dass man bei Frauen anders hinschauen muss: Es braucht ein Verständnis für die unterschiedlichen Denk- und Handlungsmuster und dafür, dass Frauen meist einen anderen Führungsstil pflegen als Männer. Man darf nicht erwarten, dass sie es gleich machen wie die Männer. Und dann stellt sich die Frage: Was braucht es, damit die Männer vermehrt zu Hause bleiben? Also häufiger Teilzeitjobs einfordern und ihre Rolle in der Familie präsenter leben? Hier landen wir bei den Themen Vereinbarkeit, Kita-Plätze und flexible Arbeitsmodelle. Darum sage ich noch mal: Es braucht Effort von beiden Seiten. Wenn wir dieses Modell der gemeinsamen und geteilten Familien- und Erwerbsarbeit unseren Kindern vorleben, wird sich das Rollenbild ändern.

Ja, das Bewusstsein für Gleichstellung scheint vielerorts vorhanden, und doch bleibt Vieles beim Alten. Was können Frauen tun, damit sich tatsächlich etwas ändert? Es braucht noch mehr Hartnäckigkeit: Frauen dürfen nicht aufhören, ihre Position zu vertreten und ihre Forderungen zu stellen. Wir müssen mutiger und lauter werden, denn nur die Lauten werden gehört. Die jungen Frauen von heute sind zwar oft selbstbewusster, doch im Gegensatz zu ihren Vorgängerinnen mussten sie nie für gleiche Grundrechte kämpfen. Das ist mit ein Grund, warum das klassische Rollenbild bestehen bleibt und Frauen trotz guter Ausbildung sehr viel häufiger auf ihre Karriere verzichten. Doch wir Frauen müssen noch mehr Kampfgeist zeigen.

Und was können die Männer tun? Ganz klar, das Rollenbild des Mannes muss auch überarbeitet werden. Teilzeitpensen unter 80 Prozent gibt es bei Männern nach wie vor kaum. Das bedeutet, dass sie sich in Verzicht üben müssen – auch in Bezug auf den Lohn. Männer diskutieren heute zwar gerne mit, wenn es um Gleichstellung geht, aber reden allein reicht nicht: Nicht nur die Haltung muss sich ändern, es braucht auch von ihrer Seite mehr tatkräftiges Engagement.

Frauen in Führungspositionen – eine Gratwanderung: Sind sie zu lieb, werden sie nicht ernst genommen, sind sie zu autoritär, gelten sie als Emanze. Wie findet frau hier den Mittelweg? Wir sollten so bleiben, wie wir sind und auf keinen Fall versuchen, die Männer zu kopieren. Frauen leben Führung anders. Wir sind kooperativer und wollen überzeugen, anstatt uns mit einer «Ellbogen-Mentalität» durchzusetzen. Auch dieser Weg führt zum Ziel. Natürlich muss frau auch unpopuläre Entscheidungen treffen und konsequent ihre Linie halten. Deshalb müssen wir lernen, nicht alles persönlich zu nehmen und nicht überall hinzuhören. Kurz: Es braucht empathische, kommunikationsstarke Emanzen – im besten Sinne des Wortes.

Das Interview führte ERIKA SUTER, Redaktorin Wir Kaufleute

ANNE ZENHÄUSERN (55) ist Co-Geschäftsführerin bei Bernheim, einem Modehaus mit über 70 Mitarbeitenden. Sie ist Mutter eines Teenagers und teilt sich mit ihrem Mann die Hausarbeit: Ob kochen, putzen oder waschen, sie machen beide alles. Als der Sohn noch klein war, wurde er drei Tage die Woche von den Schwiegereltern betreut, während sie und ihr Mann je einen Tag pro Woche auf den Kleinen aufpassten.

MYTHOS 3: FRAUEN HABEN OFT WENIGER ZUGANG ZU BUSINESS-NETZWERKEN.

Realität: Es gibt viele Gründe dafür, darunter traditionelle Geschlechterrollen, Vorurteile und Diskriminierung sowie ein Mangel an weiblichen Vorbildern in Führungspositionen. Beispiele für erfolgreiche Frauen-Netzwerke in der Schweiz sind die **Business and Professional Women (BPW) Switzerland,** die **Women's Business Society (WBS)** und die **Swiss Women Leaders Association (SWLA)**. Zudem gibt es unzählige Möglichkeiten, sich ein eigenes Netzwerk aufzustellen. Beispielsweise beim Businesslunch, bei denen frau sich mit wichtigen Leuten aus der Branche ungezwungen austauscht.

Tipp: Am **Innovation Female Forum** am 21. September 2023 treffen sich Investorinnen, Gründerinnen, Netzwerkerinnen sowie Business Angels und teilen ihr Wissen. Es gibt kaum eine bessere Gelegenheit, sich unter Frauen mit den gleichen Interessen und Zielen auszutauschen und Kontakte zu knüpfen. *ladiesdrive.world*

DIE JÜNGERE GENERATION *STEHT JETZT AM START*

Beim Thema Gleichstellung von Frau und Mann hat sich viel getan, vor allem arbeitsrechtlich, politisch und im Bildungsbereich. Doch es besteht nach wie vor Handlungsbedarf, hauptsächlich im sozialen und kulturellen Bereich.

Der Kampf um Gleichstellung stoppte nicht 1971, als Frauen das Stimmrecht erhielten. Auch nicht 1981, als die Gleichstellung in der Bundesverfassung verankert wurde – er hält bis heute an. Arbeitsrechtlich sowie politisch haben Frauen in der Schweiz die Gleichstellung zwar erreicht, gesellschaftlich jedoch nicht. In diesem Bereich lässt sich auch das umstrittene Thema «Gendern» wiederfinden. Gendern ist ein Mittel, um Menschen aller Geschlechtsidentitäten sprachlich sichtbar zu machen. Entweder werden geschlechtsneutrale Begriffe (z.B. Lehrperson), das Gendersternchen (z.B. Lehrer*in) oder der Genderdoppelpunkt (z.B. Lehrer:in) benutzt. In diesem Bereich gibt es einen klaren Antagonismus zwischen den Generationen. Die ältere Generation empfindet gendern häufig als Zeitverschwendung und argumentiert, dass die maskuline Form ausreiche. Die jüngere Generation lehnt diese Denkweise weitgehend ab mit der Begründung, gendern sei eine kleine Geste, die eine positive Auswirkung auf die gesellschaftliche Gleichstellung habe. Schon der griechische Philosoph Sokrates soll einst gesagt haben: «Wer in der Sprache nicht vorkommt, ist auch nicht im Bewusstsein.»

Gender-Pay-Gap. Die Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt ist ein wichtiges Thema, das sich auf Chancengleichheit und die faire Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt konzentriert. Diverse Aspekte wie Lohngleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Frauen in Führungspositionen spielen dabei eine grosse Rolle. Frauen sollten für die gleiche Arbeit wie Männer denselben Lohn erhalten. Obwohl dies arbeitsrechtlich festgelegt ist, existieren Lohnunterschiede, die auf Diskriminierung und Ungleichheit zurückzuführen sind. Den Frauen soll ermöglicht werden, Familie und Karriere zu vereinbaren, weil die grössere Verantwortung für die Familienpflege oft noch in ihren Händen liegt. Dazu gehören das Schaffen von flexiblen Arbeitsbedingungen wie Teilzeit, Homeoffice, Elternzeit und Betreuungsangebote. Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist nicht nur für Frauen von Vorteil. Sie bringt auch Arbeitgebenden etwas, da sie dazu beitragen kann, die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen zu erhöhen und ihre Bindung zum Unternehmen zu stärken. Darüber hinaus können auch staatliche Massnahmen Frauen in der Arbeitswelt bzw. in der Familienpflege unterstützen, indem die unbezahlte Arbeit der Kindererziehung entlohnt wird.

Frauen in Führungspositionen. Glücklicherweise holt die Schweiz in Sachen Frauen in Führungspositionen auf. Mittlerweile sitzen 24 Prozent Frauen in den Geschäftsleitungen, ganze fünf Prozent mehr als noch vor zwei Jahren. Die Schweiz liegt neu europaweit auf Rang 6 (*) der Länder mit Frauen in der Chefetage. Einige Hindernisse, mit denen Frauen in Führungspositionen konfrontiert werden, sind vor allem die fehlende Unterstützung innerhalb ihrer eigenen Familie oder der Gesellschaft sowie kulturelle Vorurteile. Massnahmen, um Frauen in Führungspositionen zu fördern, sind: der bessere Zugang zu Bildung und beruflicher Bildung, das Schaffen von Netzwerken und Mentoring-Programmen, die Förderung von Frauen in den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik sowie die Einführung von Quoten.

VIVIANA EVANGELISTA, Lernendenorganisation (LO),
Wirtschaftsschule KV Zürich

MYTHOS 4:
FRAUEN SIND IN DER START-UP-SZENE GENERELL UNTERVERTRETEN.

Realität: Das stimmt leider noch weitgehend. Wer jedoch mit dem Gedanken spielt, das zu ändern, kann sich eine Mentorin suchen, die bereits erfolgreich ein Start-up gegründet hat. Dafür bietet sich die Plattform LinkedIn an, auf der viele Unternehmen sowie Start-ups ein Profil haben. Die Chatfunktion ermöglicht es, Gründer:innen anzuschreiben und wer weiss, vielleicht ergibt sich daraus ein wertvoller Kontakt. Hier erzählen drei Gründerinnen (im Bild oben) wie sie es geschafft haben, sich in der Geschäftswelt durchzusetzen:

«VON LERNENDEN FÜR LERNENDE»

VIVIANA EVANGELISTA
CO-PRÄSIDIUM

MANOEL BRUNNER
CO-PRÄSIDIUM

Der Vorstand der **LERNENDENORGANISATION (LO)** gibt den Lernenden der Wirtschaftsschule KV Zürich die Möglichkeit, Projekte zu verwirklichen, die ihren Schulalltag verschönern und den Zusammenhalt der Lernenden untereinander und mit der Schule stärken. Die LO verfolgt das Prinzip «von Lernenden für Lernende».
lernendenorganisation.ch

* «Frauen in Führungspositionen: Die Schweiz holt auf», SRF 4 News vom 24.1.2023

MOBILISIERUNG VON JUNGEN FRAUEN FÜR *GLEICHSTELLUNG & CO.*

Junge Menschen setzen sich vermehrt politisch ein. Das zeigte die Wahlbeteiligung vom 12. Februar 2023: Fast sieben Prozent mehr junge Frauen in der Stadt Zürich haben an der Abstimmung teilgenommen. Das deckt sich mit unserer Feststellung bei jungen Kauffrauen: Unterschiede werden aufmerksam wahrgenommen, hinterfragt und mutig zur Diskussion gestellt. Alles gut also?

Greta Thunberg, aktive Klimajugend – junge Menschen sind in der Politik nicht mehr wegzudenken. Generell denken sie heute progressiver. Dauerkrisen und der permanente Veränderungsdruck prägen junge Menschen und politisieren sie auch. Gleichzeitig fällt auf, dass die Meinungen in zentralen Fragen wie Ökologie, Gender und Feminismus zwischen jungen städtischen Menschen im Vergleich zu ihrer Altersgruppe auf dem Land zunehmend auseinanderdriften. Auffällig ist zudem, dass junge Männer die Frage der Benachteiligung von Frauen vermehrt verneinen. Ebenfalls besagen Statistiken, dass die Wahlbeteiligung von Frauen ab 34 Jahren wieder sinkt, während jene der Männer mit steigendem Alter zunimmt.

In einigen Jahrzehnten werden viele der heutigen politischen und gesellschaftlichen Forderungen punkto Gleichstellung als selbstverständlich erscheinen. So wie der Kampf um das Frauenstimmrecht oder die Zulassung für Frauen an Universitäten vielen heute absurd erscheinen mag. Gleichzeitig realisieren wir, dass vermeintliche Selbstverständlichkeiten verteidigt werden müssen: So zeigt der Blick in die USA beispielsweise, dass die Entkriminalisierung von Abtreibung nicht mehr unbedingt als gegeben betrachtet werden kann.

Diverse Stimmen besagen, dass der weibliche Aufstieg in der Erwerbswelt in einigen westlichen Ländern erlahmt. Auch in der Frauenbewegung gibt es Brüche: Plötzlich plädieren emanzipierte Frauen dafür, die Beziehungs- und Erziehungsarbeit nicht zu delegieren.

Hinzu kommt, dass Frauen sehr früh erfahren: Sprechen sie Ungerechtigkeiten an, bläst ihnen ein rauer Wind entgegen. Rücktritte von Politikerinnen wie Sarah Akanji, die durch sexistische und rassistische Anfeindungen ausgelöst werden, gehen gerade an jungen Frauen nicht spurlos vorbei. Sie lernen: Widerstand ist erschöpfend und manchmal nach wie vor gefährlich. Ausserdem nehmen Beleidigungen übers Internet schnell ein unverhältnismässiges Ausmass an.

Auf die Frage, wo und wie ihre Motivation für politische Beteiligung geweckt wurde, antworten uns junge Mitbürger:innen: Die Befähigung zur (politischen) Meinungsbildung sei ihnen in der Schule mitgegeben worden – und das sei gut so. Denn das Elternhaus habe das Verständnis für Meinungsvielfalt weniger gefördert, sondern vielmehr einzelne Sichtweisen und dahinterstehende Werte geprägt.

Meinungsbildung setzt Sensibilisierung für Unterschiede voraus, damit ein Perspektivenwechsel gelingt und eigene Haltungen und Bilder reflektiert werden können. Gute Bildung befähigt dazu, vermeintliche Selbstverständlichkeiten wie Rollenbilder und Wertehaltungen des Elternhauses, der nahen Umgebung oder einer ganzen Gesellschaft zu hinterfragen. Und sie ermöglicht es einem, eigene Privilegien und Freiheiten in Bezug zu stellen und zu reflektieren.

SABINA ERNI, Leiterin Beruf und Innovation, Kaufmännischer Verband Zürich

MYTHOS 5:
FRAUEN SIND NICHT RISIKOBEREIT GENUG, UM IN AKTIEN UND ANDERE RISKANTE ANLAGEN ZU INVESTIEREN.

Realität: Frauen können genauso risikobereit sein wie Männer, haben jedoch oft weniger Vertrauen in ihre Fähigkeiten, weil sie weniger Zugang zu Finanzinformationen haben. Ein Beispiel dafür ist die Gründung von Investmentclubs, die Frauen die Möglichkeit geben, Erfahrungen im Investieren zu sammeln und sich gegenseitig zu unterstützen (siehe auch Mythos 1).

Folgende Investmentclubs richten sich speziell an Frauen: Der SLIC «Smart Ladies' Investment Club» hat bereits 1997 erkannt, dass Finanz- und Anlagethemen im Kreise Gleichgesinnter auf smarte Art vermittelt werden können. Zum Thema Finanz-Bildung und Learning arbeiten sie bis heute mit Expertinnen und Experten zusammen. *slic.ch*

Wer am globalen Networking interessiert ist, dem/der bietet sich die Plattform «Femaleinvest» an. Ihr Ziel: die Finanzwelt zu demokratisieren und die Welt des Geldes zu entmystifizieren. *femaleinvest.com*

AUSWIRKUNGEN DER KINDERPAUSE AUF *DIE SOZIALVERSICHERUNGEN*

In der Rechtsberatung erreichen uns immer wieder Anrufe von Frauen, die ihren Mutterschaftsurlaub verlängern wollen. Nicht immer stimmen die Arbeitgebenden einem unbezahlten Urlaub zu, weshalb eine Kinderpause in Erwägung gezogen wird. Die Konsequenzen bei den Sozialversicherungen wirken sich für die zukünftige finanzielle Situation der Frau stark aus.

Entsteht bei der AHV eine Lücke? Grundsätzlich gilt ab dem 20. Lebensjahr bis zum Pensionsalter eine Beitragspflicht bei der AHV. Beitragslücken führen zu einer geringeren Rente. Aus diesem Grund sollte man für alle Jahre, in denen man nicht erwerbstätig ist, den Mindestbeitrag leisten. Als Ehepartner:in einer erwerbstätigen Person, die höhere Beiträge als der doppelte Mindestbeitrag leistet, ist man von dieser Pflicht ausgenommen.

Was geschieht mit meinem Guthaben bei der Pensionskasse? Das Guthaben wird auf ein Freizügigkeitskonto bei einer Freizügigkeitseinrichtung deponiert. Bei der Wahl dieser Einrichtung ist man frei. Da keine Beiträge mehr geleistet werden, verändert sich das Pensionskassenguthaben nicht mehr. Durch die Ehe hat man gegenseitigen Anspruch auf die Hälfte des gemeinsam geäufneten Guthabens. Dieser Ausgleich wird bei der Scheidung vorgenommen. Dies gilt jedoch nur bei verheirateten Eltern. Unverheirateten Eltern wird daher empfohlen, dies untereinander zu regeln, am besten in Form einer schriftlichen Vereinbarung (Elternzeitvertrag).

Kann ich weiterhin auf mein 3a-Konto einbezahlen? Nein, auf Konten für die Säule 3a können nur Erwerbstätige einzahlen. Im Drei-Säulensystem der Altersvorsorge wird davon ausgegangen, dass AHV und Pensionskasse nur einen Teil der Kosten der Altersvorsorge decken. Durch die niedrigeren Löhne von Teilzeitpensen ist diese Vorsorgelücke noch grösser. Eine Möglichkeit diese zu schliessen, bietet die Einzahlung auf ein Konto der Säule 3a. Diese Einzahlung ist bis zu einem Maximalbetrag (für 2023 beträgt dieser CHF 7056.–) steuerfrei und der einbezahlte Betrag wird weder als Einkommen noch als Vermögen besteuert. Dafür ist dieses Guthaben nur unter bestimmten Voraussetzungen verfügbar.

Der nichterwerbstätige Elternteil kann diese Ersparnis nicht vornehmen. Die Vorsorgelücke wird für diesen dadurch noch grösser. Als Ausgleich besteht die Möglichkeit, auf ein Konto der Säule 3b einzuzahlen oder eine Einzahlung auf ein Depot vorzunehmen. Für diesen Ausgleich ist man selbst verantwortlich. Leider wird dies oft aus Unwissenheit nicht beachtet. Bei einer Scheidung wird das Kapital auf 3a-Konten – wie die übrigen Ersparnisse – nach Güterrecht aufgeteilt.

Soll ich mich bei der Arbeitslosenkasse melden, wenn ich wieder eine Stelle suche? Wenn man mehr als zwei Jahre keine Beiträge geleistet hat, deckt die Arbeitslosenkasse bei einer Stellensuche für den Wiedereinstieg lediglich 90 Taggelder. Dabei spielt es keine Rolle, wie lange man vor der Kinderpause Beiträge bezahlt hat.

Fazit: Sowohl die Reduktion des Pensums als auch mehrere Jahre Unterbruch in der Erwerbstätigkeit haben Konsequenzen für die Altersvorsorge. Diese können nur teilweise mit einer Heirat ausgeglichen werden. Somit sind nicht nur das Einkommen und die Kosten der Kinderbetreuung bei der Evaluation gegenüberzustellen. Es empfiehlt sich eine private Regelung in einem Elternzeitvertrag. Damit kann eine Lücke in der Altersvorsorge, beispielsweise über Zahlungen auf ein Depot mit einer langfristigen Anlagestrategie oder ein 3b-Konto, künftig gedeckt werden.

SILVIA HERRANZ BANZ, Rechtsdienst, Kaufmännischer Verband Zürich

Geschätzte Leserinnen und Leser

Die Finanzen begleiten uns ein Leben lang. Sei es in der Jugend, im Berufsleben, in der Pension oder auch bei einer Erbschaft. Doch schenken wir den Finanzthemen auch die notwendige Beachtung? Nehmen wir unsere Verantwortung bei Problemstellungen wahr? Nicht alle Finanzfragen können wir delegieren, auch wenn dies schön wäre.

Im Berufsleben gibt es nach wie vor unerklärbare Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau – und dies obwohl in der Bundesverfassung und im Gleichstellungsgesetz eine rechtliche Grundlage zur Lohngleichheit verankert ist. Die Lohnschere öffnet sich vor allem mit der Mutterschaft. Sie ist oft mit einer Reduktion des Pensums oder gar einem Unterbruch der Erwerbstätigkeit verbunden. Die Folge: Das Einkommen sinkt und Berufsjahre fehlen. Dies hat letztlich auch negative Auswirkungen bei der Altersvorsorge und beim beruflichen Wiedereinstieg.

Es braucht das Zusammenspiel von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft, um optimale Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen. Und damit den Stellenwert der Frauen in der Arbeitswelt noch weiter zu verbessern. Angesichts des aktuellen Fachkräftemangels sollten Arbeitgebende das Potenzial der Frauen noch viel mehr nutzen. Gefragt ist noch mehr Kreativität bei den Arbeitszeitmodellen, dies gilt selbstverständlich auch für Männer. Einiges wurde schon erreicht, der Weg ist aber noch nicht zu Ende. Wir alle müssen daran arbeiten, dass «Frauen und Finanzen» kein Thema mehr ist und wir in Zukunft nur über «Finanzen» sprechen.

Herzlich,
Urs Hofmann, Präsident Kaufmännischer Verband Baselland

Ausgabe N° 2/4_2023

WIR KAUFLEUTE REGION BEIDE BASEL

SEMINARE UND EVENTS	Seite 2
BUSINESS-KNIGGE	Seite 3
GLEICHER LOHN FÜR GLEICHWERTIGE ARBEIT	Seite 4
ROCHE: EIN ATTRAKTIVER AUSBILDUNGSBETRIEB	Seite 6
QV: EINE GUTE VORBEREITUNG IST DIE BASIS FÜR DEN ERFOLG	Seite 7
BERUFSEINSTIEG: WIE WEITER NACH DER AUSBILDUNG?	Seite 8

kaufmännischer verband
mehr wirtschaft. für mich.
region beide basel

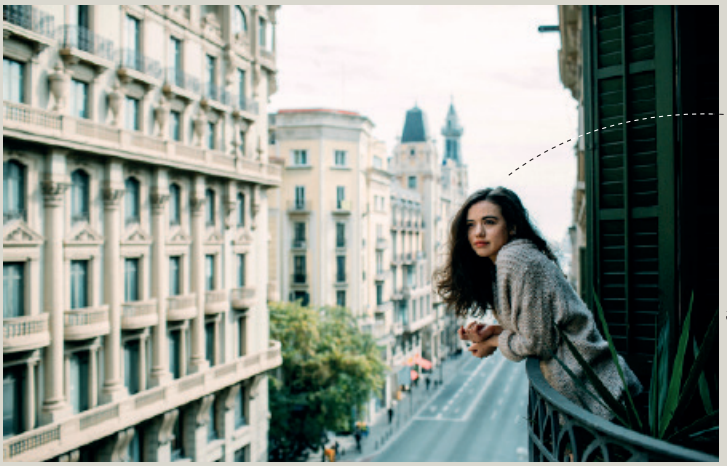
KONTAKT Alle Informationen finden Sie immer aktuell auf *kfmv.ch/beide-basel*

Geschäftsstelle
Aeschengraben 15 in Basel

Geschäftsstelle
Gestadeckplatz 8 in Liestal

IMPRESSUM Beilage zum «Wir Kaufleute», erscheint 4-mal jährlich **HERAUSGEBER:** Kaufmännischer Verband Basel, Aeschengraben 15, 4051 Basel, T +41 61 271 54 70, info@kvbasel.ch, kfmv.ch/beide-basel **REDAKTION UND ANZEIGEN:** Andreas Roth, T +41 61 271 54 70, andreas.roth@kvbasel.ch **VERLAG UND REDAKTION «WIR KAUFLEUTE»:** Kaufmännischer Verband Zürich, Pelikanstrasse 18, Postfach, 8021 Zürich

SEMINARE



Alles, was mich weiterbringt, finde ich hier!

UNSERE SEMINARE – EIN WISSENSPAKET FÜR BESSERE KARRIEREAUSSICHTEN
Mit unseren Seminaren in den Themenbereichen Bildung, Digital, Gesellschaft und New Work bieten wir:
– Austausch und Netzwerk
– Fachwissen
– Praxiswissen und konkrete Umsetzung
– renommierte Referentinnen und Referenten

MITGLIEDERVORTEILE
Mitglieder des Kaufmännischen Verbands erhalten einen Rabatt auf den Seminarpreis.

INFOS UND ANMELDUNG
Die Seminare werden laufend organisiert. Mehr Infos und Anmeldung auf kfmv.ch/beide-basel oder via QR-Code.

EVENTS

Mittwoch, 25.10.2023

FACHGRUPPE WBP:
DENK- UND LERNPROZESSE BEI LERNENDEN ANREGEN – COACHINGANSÄTZE FÜR DIE BETRIEBLICHE PRAXIS
Erfahren Sie an dieser Online-Abendveranstaltung, welche Coachingmethoden sich am besten eignen, um Lernprozesse bei der Eigenverantwortung anzureichern. Der Anlass wird im Rahmen der Fachgruppe «Wir Berufs- und Praxisbildner:innen (wbp)» durchgeführt.

ZEIT 18:00 – 20:00 Uhr
ORT Online via Zoom
KOSTEN *MGL CHF 25.–, *NMGL CHF 50.–
Für Mitglieder der Fachgruppe wbp ist die Teilnahme kostenlos.

HINWEIS

ANMELDUNG UND INFOS *kfmv.ch/beide-basel* oder via QR-Code
SEMINARE EVENTS

*MGL = Mitglieder
*NMGL = Nichtmitglieder

«DARF ICH DEN SALAT SCHNEIDEN?»

Business-Knigge: Gute Umgangsformen sind – neben fachlichen Kompetenzen – der Schlüssel zum beruflichen Erfolg. Aufmerksames, wertschätzendes Verhalten zahlt sich oft in positiven Reaktionen aus.

Was steckt hinter dem Business-Knigge? Neben der Begrüssung «Du» oder «Sie», dem Abc der Tischmanieren oder dem Dresscode gilt der Fokus den Dos and Don'ts im Geschäftsalltag sowie dem Small Talk. Aufgegriffen werden auch diese Themen: Kundinnen und Kunden begeistern, Sitzungen (Organisation, Setting, Rollen, Beginn/Ende) und der Schreibtisch als Visitenkarte. Darüber hinaus gebe ich Tipps zu Videokonferenzen und zur Nutzung der Kommunikationsmittel. Der Business-Knigge deckt somit eine grosse Bandbreite an Inhalten ab.

Können Sie uns einen Programmpunkt verraten, der die Kursteilnehmenden besonders überrascht? Die Bestecksprache führt oftmals zu einem Aha-Erlebnis. Stellen Sie sich den Teller als Zifferblatt vor: Die Gabel ist der Stundenzeiger und das Messer der Minutenzeiger. Wir wissen, dass wir nach dem Essen das Besteck auf «zwanzig nach vier» legen. Doch wohin damit, wenn ich eine Pause mache? Ich lege das Besteck in keinem Fall zurück auf den Tisch oder baue eine Rampe am Tellerrand. Die Lösung: Ich lege das Besteck in den Teller, und zwar auf «zwanzig nach sieben». So wird Ihnen nie mehr ein Besteckteil auf die Kleider rutschen.

Und darf man den Salat mit dem Messer schneiden? Früher durfte der Salat nur «gefaltet» werden. Heute können wir grosse Blätter selbstverständlich schneiden. Wir schneiden jedoch nicht den ganzen Salatberg auf einmal, sondern Biss für Biss.

Wie hilft der Business-Knigge jungen Menschen? Lernende beobachten in der Berufswelt ihr Umfeld. Sie versuchen, die ungeschriebenen Regeln im Betrieb und ihre Beobachtungen im gegenseitigen Miteinander einzuordnen. Der Kurs hilft ihnen, ihre eigenen Umgangsformen zu reflektieren, Fragen zu klären und damit Fettnäpfchen zu vermeiden.

MARIANNE DICK von g4i.ch berät seit über 13 Jahren Mitarbeitende und Lernende in Betrieben zu Auftrittskompetenz und Knigge-Fragen. In interessanten und unterhaltsamen Seminaren vermittelt sie die wichtigsten Umgangsformen.

Der Workshop **«BUSINESS-KNIGGE FÜR LERNENDE»** ist sehr beliebt und jeweils schnell ausgebucht. Die nächsten Termine sind am 18. und am 25.10.2023. Die Zahl der Teilnehmenden ist begrenzt. Infos und Anmeldung auf *kfmv.ch/beide-basel* oder via QR-Code.

ANMELDUNG
18.10.2023

ANMELDUNG
25.10.2023

GLEICHER LOHN FÜR *GLEICHWERTIGE ARBEIT*

Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit – so steht es in der Bundesverfassung. Neben der Verfassung schreibt auch das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vor: Gleiche oder gleichwertige Arbeit wird unabhängig vom Geschlecht gleich entlohnt. In der Praxis ist dies aber bis heute nicht verwirklicht. Für Lohngleichheit setzt sich die Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt ein.

Weshalb gibt es Lohnunterschiede? In der Schweiz verdienen Frauen im Durchschnitt 18 Prozent weniger als Männer. Die Gründe dafür sind vielfältig. Nach wie vor ist die Berufs- und Studienwahl stark geschlechtertypisch geprägt. Frauen sind deshalb oft in Bereichen tätig, in denen die Löhne tief sind. Zudem übernehmen Frauen mehr unbezahlte Betreuungsarbeit und unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit oder reduzieren ihr Pensum für die Betreuung der Kinder. Das vermindert die Chancen auf eine Beförderung und bessere Entlohnung. Insgesamt lassen sich aber nur 54,7 Prozent des durchschnittlichen Lohnunterschieds durch sogenannt objektive Faktoren wie unterschiedliche Ausbildungsjahre, Dienstjahre und berufliche Stellung erklären. Die restlichen 45,3 Prozent sind nicht durch objektive Faktoren erklärbar und enthalten potenziell eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Diese liegt beispielsweise vor, wenn eine Frau für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit weniger verdient als ein männlicher Kollege, obwohl beide über die gleiche Ausbildung und Arbeitserfahrung verfügen.

Was kann ich tun, wenn ich eine Ungleichbehandlung beim Lohn feststelle? Wer den Eindruck hat, von einer Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts betroffen zu sein, sollte zunächst Folgendes klären: Ist die eigene Situation tatsächlich mit jener des Kollegen oder der Kollegin vergleichbar? Hierbei kann ein Lohnrechner unterstützen. Wenn sich die Vermutung erhärtet, sollte das Gespräch mit der oder dem Vorgesetzten gesucht werden. Wichtig ist, dieses Gespräch gut zu dokumentieren und die Ergebnisse festzuhalten. Was tun, wenn Sie mit Ihren Forderungen bei Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber nicht weiterkommen? Wenden Sie sich gegebenenfalls an die gleichstellungsverantwortliche Person im Betrieb, an den Personalverband oder an die Gewerkschaft.

Auch die Schlichtungsstelle für Diskriminierungsfragen steht für Rechtsauskünfte zur Verfügung. Dort haben Sie auch die Möglichkeit, ein Schlichtungsverfahren einzuleiten. Dieses ist kostenlos und niederschwellig. Als arbeitnehmende Person müssen Sie lediglich plausibel darlegen, weshalb Sie der Ansicht sind, dass eine Lohndiskriminierung vorliegt. Es liegt dann an der arbeitgebenden Partei, nachzuweisen, dass dem nicht so ist. Sie können die Erhöhung des Lohns verlangen und eine bis zu fünf Jahre rückwirkende Nachzahlung der Lohndifferenz fordern.

Wie unterstützt die Fachstelle Gleichstellung? Sie zeigt Ihnen auf, welche rechtlichen Möglichkeiten Sie haben, wenn Sie aufgrund des Geschlechts bei der Arbeit benachteiligt werden: beispielsweise im Fall von Lohndiskriminierung, Diskriminierung im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft oder Elternschaft, sexueller Belästigung etc. Doch nicht nur Arbeitnehmende finden Rat. Arbeitgebenden bietet die Fachstelle regelmässig Weiterbildungskurse zum Gleichstellungsgesetz an. Neben der Beratung von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden gibt es weitere Instrumente und Massnahmen, um die Lohngleichheit umzusetzen. Zum Beispiel die vom Gleichstellungsgesetz vorgeschriebenen Lohngleichheitsanalysen für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden. Oder die Regelung, dass der Kanton Basel-Stadt seine öffentlichen Aufträge nur an Unternehmen vergibt, welche die Lohngleichheit einhalten.

Ein Teil der durchschnittlichen Lohnunterschiede ist nicht durch Lohndiskriminierung, sondern durch sogenannt objektive Faktoren erklärbar. Darum setzt sich die Fachstelle Gleichstellung auch ein für eine Berufswahl frei von Geschlechterstereotypen, eine gerechte Aufteilung der bezahlten Berufsarbeit und der unbezahlten Familienarbeit sowie für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch in Führungspositionen.

Der Beitrag wurde in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt erstellt. Weitere Informationen zum Thema Lohngleichheit finden Sie auf *gleichstellung.bs.ch.*

Die Broschüre der Fachstelle Gleichstellung informiert über die Rechte im Erwerbsleben gemäss Gleichstellungsgesetz und beschreibt das Vorgehen im Kanton Basel-Stadt im Falle einer Diskriminierung. Zudem enthält sie Adressen der kantonalen Anlaufstellen und nützliche Links. Mehr Infos auf diversitaet.bs.ch/glg-broschuere oder via QR-Code.

Eine Orientierungshilfe für die Ansetzung des Lohns bietet der Ratgeber «Löhne» des Kaufmännischen Verbands. Mehr Infos auf kfmv.ch/beide-basel oder via QR-Code.

INTERNATIONAL, DIGITAL UND *VIELE PERSPEKTIVEN*

Attraktiver Ausbildungsbetrieb: Roche bewegt sich in einem internationalen Arbeitsumfeld. Bild rechts: Der Firmensitz in Basel.

Aus der KV-Branche Dienstleistung und Administration: Daniel Reinhard (60), Leiter Kaufmännische Ausbildung bei F. Hoffmann-La Roche, zeigt auf, was angehende Kaufleute im Weltkonzern erwartet.

Wie viele kaufmännische Lernende bilden Sie aus? Pro Lehrjahr sind es zehn. Die Ausbildung dauert drei Jahre. Im Hinblick auf die Bildungsverordnung BIVO 2023 bieten wir die Leistungsstufen EFZ mit und ohne Berufsmaturität an.

Auf was achten Sie bei der Rekrutierung von Lernenden? Roche ist ein grosser Ausbildungsbetrieb und bewegt sich in einem dynamischen und internationalen Arbeitsumfeld. Die Lernenden kommen nach dem Lehrbeginn sehr schnell an verschiedenen Standorten in der Region Basel ins Business. Wir achten deshalb besonders darauf, wer über eine gute schulische Vorbildung und persönliche Reife verfügt, um in unserem Ausbildungssetting erfolgreich zu werden.

Wie läuft die kaufmännische Ausbildung bei Roche ab? Als Erstes durchlaufen die Lernenden einen fünfwöchigen Einführungskurs. Dort werden sie in unsere vernetzte Firmenwelt integriert und lernen unsere digitale Arbeitsumgebung kennen. Mit den erworbenen Grundkompetenzen sind sie bestens gerüstet für den ersten Einsatz in unseren Abteilungen. Im 1. Lehrjahr arbeiten die Lernenden im Assistenz- und Supportbereich. Im 2. Lehrjahr übernehmen sie eigenverantwortlich und selbstständig Aufgaben in der Sachbearbeitung und im Projektmanagement. Im 3. Lehrjahr werden sie in unseren hochspezialisierten Finanzbereichen eingesetzt.

Welche Perspektiven bieten sich nach dem Abschluss? Die Nachwuchsförderung hat einen hohen Stellenwert bei Roche. Im Anschluss an ihre Ausbildung bieten wir den Lehrabgänger:innen ein Qualifizierungsjahr an. Dies ermöglicht den jungen Berufsleuten, während eines Jahres Arbeitserfahrung zu sammeln und sich für eine Stelle innerhalb unseres Unternehmens zu bewerben. Zudem erhalten die Jahrgangsbesten die Chance, sich für unser Förderprogramm «Studieren mit Roche» zu qualifizieren. Damit unterstützen wir ambitionierte Jugendliche bei den weiterführenden Optionen wie der Berufsmaturität, der Passerelle oder einem Studium in der höheren Berufsbildung, an einer Fachhochschule oder Universität.

DANIEL REINHARD, Leiter Kaufmännische Ausbildung bei F. Hoffmann-La Roche. Mehr Infos zur kaufmännischen Ausbildung bei Roche gibt es auf *lehre.roche.com*

Alles rund um die kaufmännische Grundbildung finden Sie auch auf kfmv.ch/beide-basel oder via QR-Code.

EINE GUTE VORBEREITUNG IST DIE *BASIS FÜR DEN ERFOLG*

Für Lernende ist das Abschlussjahr eine intensive Zeit: zuerst die Lernphase, dann die Prüfungen selbst. Eine gute Vorbereitung ist die Basis für den Erfolg. Das nahmen auch wir ernst und führten deshalb ein Seminar zum Thema Prüfungsangst sowie QV-Simulationen im Fach Wirtschaft & Gesellschaft durch.

Blockierende Nervosität vor oder Blackouts während der Prüfungen können vorkommen. Gut zu wissen, wie man damit umgehen kann und mit einer Cool-down-Strategie aus dieser stressigen Situation wieder herauskommt. Genau dies hat die Referentin Karin Gisin den Lernenden an zwei Seminarabenden im Februar vermittelt. Zudem erklärte sie den Teilnehmenden, wie das Gehirn beim Lernen und Leisten funktioniert. Darüber hinaus nahmen die Lernenden allerhand wertvolle Tipps für den Umgang mit der eigenen Nervosität und Prüfungsangst mit. Einer davon:

«COOL-DOWN»-TIPP BEI PANIK KURZ VOR DER PRÜFUNG
«Ich habe mich gut vorbereitet – und trotzdem bekomme ich plötzlich Panik. Was kann ich tun?»

- → Nimm ein Blatt Papier und einen Stift.
- → Schreibe 5–10 Minuten lang alle Sorgen, Ängste, negativen Gedanken und Gefühle im Hinblick auf die anstehende Prüfung auf – das darf total chaotisch und unstrukturiert sein.
- → Notiere alles, was du gerade empfindest und dir durch den Kopf geht.
- → Je emotionaler und ungefilterter du über deine Befürchtungen schreibst, desto besser.
- → Und ab damit in den Papierkorb.

Tschüss Panik: Schreib dir alle Sorgen, Ängste und negativen Gedanken ungefiltert auf ein Blatt Papier und schmeiss das Papier danach weg.

QV-SIMULATION
#LAP #TESTLAUF #NOWORRIES

Zahlreiche kaufmännische Lernende im B- und E-Profil nutzten unsere QV-Simulationen, um ihr Wissen zu testen und ein wenig Prüfungsluft zu schnuppern. Die Testläufe vom 11.3., vom 18.3. und vom 22.4.2023 wurden unter realen Prüfungsbedingungen durchgeführt: So galt beispielsweise der Ausschluss für Personen, die zu spät zur Prüfung erschienen sind oder die keinen amtlichen Ausweis zwecks Identifikation vorweisen konnten.

Für das Qualifikationsverfahren wünschen wir allen Prüflingen viel Erfolg!

WIE WEITER *NACH DER AUSBILDUNG?*

Du hast deine Ausbildung abgeschlossen und noch keine Pläne, wie es weitergeht? Wir beraten dich gerne und unterstützen dich beim Berufseinstieg. Schliesse jetzt die Mitgliedschaft für Lehrabgänger:innen zum Spezialpreis von CHF 100.– ab (gültig ab dem Lehrabschluss bis zum Ende des Folgejahrs) und nutze eine der untenstehenden Optionen.

→ ***NEUORIENTIERUNG***
Du suchst eine Stelle ausserhalb deines Lehrbetriebs? Wir prüfen dein Dossier inklusive Zeugnisse sowie Lebenslauf und coachen dich während des Bewerbungsprozesses.

→ ***ANSCHLUSSLÖSUNG***
Du bleibst im Lehrbetrieb oder beginnst mit einer Weiterbildung? Wir unterstützen dich auf deinem Karriereweg und zeigen dir mögliche Weiterbildungen auf.

→ ***ZWISCHENJAHR***
Du möchtest nach der Ausbildung erst mal einen «Break», um unterschiedliche Erfahrungen zu sammeln wie Temporärarbeit, Sprachaufenthalt oder absolvierst den Militärdienst? Je nach Wahl deiner Zwischenlösung gibt es unterschiedliche Fragestellungen – wir beraten dich gerne.

KONTAKT
Kaufmännischer Verband Basel
T +41 61 271 54 70
info@kvbasel.ch
kfmv.ch/beide-basel

Alles rund um die Spezialmitgliedschaft für Lehrabgänger:innen findest du auch auf kfmv.ch/beide-basel oder via QR-Code.

Fotos: zVg

WESHALB EINE COMMUNITY IN DER BERUFSBILDUNG *WERTVOLL IST*

Die Führung von Lernenden bringt unzählige positive Erfahrungen mit sich. Doch da gibt es diese Momente, in denen man schnell eine Zweitmeinung braucht. In denen man hofft, dass jemand schon einmal über eine bestimmte Situation oder ein Thema nachgedacht hat und eine kluge Antwort darauf weiss.

Zu diesem Zeitpunkt ist es äussert hilfreich, einer Community von Gleichgesinnten anzugehören. Einem Raum des sozialen Miteinanders, wo Fragen gestellt und Lösungen geteilt werden. Die Berufsbildung ist wie geschaffen für solche Communitys. Genau aus diesem Grund gibt es die Fachgruppe wbp – Wir Berufs und Praxisbildner:innen des Kaufmännischen Verbands, die mittlerweile über 600 Mitglieder aus sämtlichen Branchen der ganzen Deutschschweiz zählt. Die Fachgruppe bereitet Themen für ihre Mitglieder auf, veranstaltet On- und Offline-Fachveranstaltungen, nimmt Anregungen und Trends auf und kreiert nützliche Tools, die für den praktischen Alltag mit Lernenden hilfreich sind.

Der persönliche Austausch steht im Zentrum. Darüber hinaus ist die Fachgruppe wbp auch politisch aktiv und bringt sich bei wichtigen Fragen zum Thema Berufsbildung ein, wie aktuell zur Reform der KV-Lehre. Wesentlich sind dabei die Nähe zum Beruf, die Kenntnisse des praktischen Alltags und der jeweiligen Besonderheiten sowie der Wille, einander unterstützend weiterzubringen. Und natürlich nicht zu vergessen: die Freude an der Sache selbst.

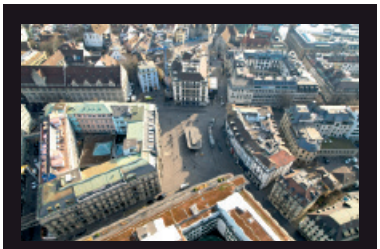
Ein solidarisches Miteinander ist zwar als Begriff aus der Mode gekommen – in Tat und Wahrheit jedoch wichtiger denn je. In der Arbeitswelt 4.0 nennen wir es «Working out Loud» (WOL) – eine Methode, die von John Stepper entwickelt wurde und nach der ich schon lange arbeite. Ich habe sie für die Fachgruppe entsprechend abgeleitet und den Gegebenheiten angepasst.

DIE FÜNF KERNELEMENTE VON WORKING OUT LOUD

1. **BEZIEHUNGEN PFLEGEN**
   Man lernt im Austausch mit anderen. Interdisziplinäre Verbindungen und Feedbacks helfen, die eigenen Ergebnisse kontinuierlich zu verbessern.
2. **GROSSZÜGIG SEIN**
   Man bietet anderen Unterstützung an.
3. **DIE EIGENE ARBEIT SICHTBAR MACHEN**
   Wer sein Wissen teilt, erhöht die Wirkung und erhält Wissen zurück.
4. **MITEINANDER WACHSEN**
   Offenheit, Neugier und der Wille, sich auf andere einzulassen sind unverzichtbar – wir sind alle immer Lernende!
5. **ZIELGERICHTET ZUSAMMENARBEITEN**
   So kann das volle Potenzial des Miteinanders ausgeschöpft werden. Vom sogenannten «Power of Peer-Support» können alle profitieren.

Besuchen Sie unsere Webseite kfmv.ch/wbp. Von da ist der Schritt, uns persönlich kennenzulernen, nicht mehr gross. Wir freuen uns darauf, den Wissensaustausch und die Kooperation in der Arbeitswelt 4.0 zugunsten unserer Lernenden weiter zu fördern. Auf bald also!

VERA CLASS, MAS Wirtschaftspsychologie FHNW, eidg. dipl. Kommunikationsleiterin, eidg. FA Ausbildnerin, ist Berufsbildungsexpertin und leitet die nationale Fachgruppe wbp – Wir Berufs- und Praxisbildner:innen.



MYTHOS 6: VIELEN FRAUEN FEHLT DAS GEWISSE KNOW-HOW UND VOKABULAR, UM SICH IN DER FINANZWELT ZU BEWEISEN.

Realität: Wissen ist Macht, das ist auch im digitalen Zeitalter so. Zum Glück gibt es viele Wege, sich spezifisches Know-how anzueignen. Sei es durch einen Chatbot, dem jede beliebige Finanzfrage gestellt werden kann, oder ganz klassisch durch unzählige Finanzratgeber. Ausserdem hilft ein Austausch mit Fachleuten über das angelesene Wissen, sich mit dem Fachgebiet auseinanderzusetzen und ein tieferes Verständnis dafür zu erlangen. Wer «up to date» sein will, wenn es um die Zürcher Finanzwelt geht, kann die Webseite Inside Paradeplatz verfolgen.
insideparadeplatz.ch

DRIVE & MOTIVATION

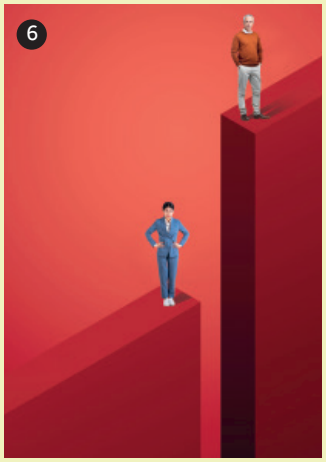
NAME Alexandra Müller
ALTER 31 Jahre
BERUF Leiterin Marketing & Kommunikation
NETZWERK LinkedIn, Instagram, TikTok, frauenzentrale-zh.ch

9

1

8

7



AN MEINER ARBEIT GEFÄLLT MIR AM BESTEN ... die Orchestrierung sämtlicher Kommunikationskanäle. Ich geniesse die Freiheit, selbstständig Content (1) zu planen, zu priorisieren und zu verfassen.

MEIN LIEBLINGSTAG IN DER WOCHE IST ... der Donnerstag (2). Dann sprechen wir über unsere Projektfortschritte. Ausserdem ist bald Wochenende, denn die Frauenzentrale ist jeweils von Freitag bis und mit Sonntag geschlossen.

WAS ICH NIE MEHR VERGESSEN WERDE, IST ... der Sonnenaufgang in Angkor Wat (3) im Jahr 2016. Inmitten riesiger Tempel mit prächtigen Steinskulpturen war ich mit einer Freundin ganz allein, nur umgeben von zwitschernden Vögeln. Wunderschön!

DIE DIGITALE ARBEITSWELT ... fasziniert mich. Man hat unglaublich viele Möglichkeiten, Menschen zu erreichen und für eine gute Sache (4) zu begeistern. Wir finden über Social Media immer wieder neue Unterstützer:innen.

ICH GEHE NIE AUS DEM HAUS OHNE ... mein Handy und meine Airpods. Denn ich höre gerne Podcasts wie «Ehrenfrauen» (5), «Übertribe mit Stiu», «Beziehungskosmos» und «Zivadiliring».

ES IST MIR EIN ANLIEGEN, ... mich für die Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen. Auch in der schönen, modernen Schweiz gibt es noch viel zu tun in Sachen Lohngleichheit (6) und Gewalt gegen Frauen.

GELD IST WICHTIG, ABER ... nicht das Einzige, was zählt. Mir sind schöne Abende mit Freunden und Reisen aktuell wichtiger. Ich beginne aber langsam, mich mit dem Thema Vorsorge zu beschäftigen. Gerade Anlässe wie die Money Rally (7) im Volkshaus helfen, den ersten Schritt zu wagen und Berührungsängste mit dem Thema Finanzen abzulegen.

WAS ICH AN MEINER ARBEIT AM MEISTEN SCHÄTZE, IST ... der Austausch mit Aktivistinnen, Unterstützerinnen und Frauen (8) aus Wirtschaft, Kultur und Politik – und, dass wir alle für ein gemeinsames Ziel zusammenarbeiten.

MEIN BESTER CHARAKTERZUG IST ... mein Drive und meine Motivation (9). «Geht nicht» gibt es bei mir nicht. Ich versuche immer positiv an eine Aufgabe heranzugehen.

DAS BRINGT MICH AUF DIE PALME ... Alltagssexismus (10) und Menschen, die argumentieren mit: «Das haben wir schon immer so gemacht».

DANIEL JOSITSCH ALS PRÄSIDENT *WIEDERGEWÄHLT*

Der Zentralvorstand v.l.n.r.: DANIEL JOSITSCH (Präsident), STÉPHANE PROGIN, CHANTAL GALLADÉ, RITA BELTRAMI, CHRISTIAN ZÜND (CEO), SASCHA M. BURKHALTER (Finanzdelegierter), HEIDI JENNY (Vize-Präsidentin)

Die Mitgliederversammlung des Kaufmännischen Verbands Schweiz hat am 3.3.2023 den Zentralvorstand gewählt. Dabei hat sie ihren amtierenden Präsidenten Daniel Jositsch zum dritten Mal in Folge wiedergewählt. Ziel des neu zusammengesetzten Zentralvorstands ist, die kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Angestellten optimal in die Arbeitswelt von morgen zu begleiten.

Anlässlich der Mitgliederversammlung, dem obersten Organ des Kaufmännischen Verbands, haben die Vertreter:innen der 24 Sektionen Daniel Jositsch in seinem Amt als Präsident bestätigt und für weitere vier Jahre gewählt. Der SP-Politiker und Zürcher Ständerat setzt sich seit bald zwölf Jahren für eine moderne, zukunftsweisende Bildungs-, Wirtschafts- und Sozialpolitik ein.

Der allgemeine Mitgliederschwund und Kostendruck hatten den Verband in den letzten Jahren zu mehreren Veränderungen gezwungen: Eine umfassende Strukturreform hat den Verband 2022 neu aufgestellt. Die dadurch gewonnene Agilität ermöglicht dem Verband, schneller auf die ständigen Entwicklungen der Arbeitswelt zu reagieren. Dabei bleibt er seinem Ziel seit 150 Jahren treu: faire Arbeitsbedingungen, zeitgemässe Arbeitsmodelle und die Förderung von lebenslangem Lernen.

Jubiläumsjahr im Zeichen von New Work. Im Rahmen verschiedener Jubiläums-Anlässe widmet sich der Kaufmännische Verband Schweiz dieses Jahr den Arbeitswelten von morgen und nimmt dabei die gesellschaftlichen und betrieblichen Auswirkungen der New-Work-Culture genauer unter die Lupe. Welche Trends prägen den Schweizer Arbeitsmarkt? Welche Entwicklungen stehen Arbeitnehmenden in Dienstleistungs- und Wissensberufen bevor? Welche Skills geben künftig den Takt an?

> *«Wir müssen uns auf die Chancen und Herausforderungen der New Work einstellen.» Daniel Jositsch*

Die neue Arbeitswelt fordert zeitlich, räumlich und vertraglich immer flexiblere Arbeitsmodelle und zwingt Unternehmen, ihre Prozesse zu überdenken. Nur wer zeitgemässe und attraktive Arbeitsbedingungen anbietet, kann qualifizierte Fachkräfte finden und halten. «Wir müssen uns auf die Chancen und Herausforderungen der New Work einstellen», erklärte Jositsch anlässlich seiner Wiederwahl. «Gezielte Investitionen in die Aus- und Weiterbildungen der Arbeitnehmenden sind dafür notwendig. Ein wichtiger Schritt ist die neue KV-Lehre, die im Sommer 2023 startet und sich auf die neue Arbeitsrealität ausrichtet.»

Bereit für die nächsten Jahre. Neben der Wiederwahl von Daniel Jositsch wurden die bisherigen Mitglieder des Zentralvorstands Heidi Jenny (Vize-Präsidentin), Sascha M. Burkhalter (Finanzdelegierter), Chantal Galladé und Stéphane Progin ebenfalls wiedergewählt. Neu in den Zentralvorstand gewählt wurde Rita Beltrami. Die Tessinerin war bis 2022 Leiterin des kantonalen Amts für Berufsberatung. Mit dieser Zusammensetzung möchte der Zentralvorstand die kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Angestellten in die New Work begleiten.

CLAUDIA AGNOLAZZA, Communications Manager, Kaufmännischer Verband Schweiz

Symposium

NEW WORK EXPERIENCE

Freitag, 1. September 2023

kfmv.ch/new-work-experience

SYMPOSIUM: NEW WORK EXPERIENCE

Im Rahmen seines 150-jährigen Jubiläums organisiert der Kaufmännische Verband Schweiz am 1.9.2023 ein ganztägiges Symposium zur Gestaltung der Arbeitswelt von morgen. Renommierte Expertinnen und Experten wie **BARBARA JOSEF** (links im Bild), Co-Founderin von 5-9 AG, und **LORENZ RAMSEYER**, Präsident Digitale Nomaden Schweiz, präsentieren verschiedene Aspekte von New Work. Die spannenden Keynotes, Workshops und der abschliessende Networking-Apéro ermöglichen Inspiration, Dialog, Erfahrungsaustausch, Expertise und Mitgestaltung.

WANN Freitag, 1.9.2023
ZEIT 09:00 – 16:30 Uhr Symposium, 17:00 – 20:00 Uhr Networking-Apéro
WO Kraftwerk, Selnaustrasse 25, Zürich
PREIS CHF 220.- Im Preis inbegriffen sind Pausenerfrischungen, Getränke und Mittagessen im Rahmen des Symposiums sowie ein Welcome-Drink beim anschliessenden Networking-Apéro.

JETZT ANMELDEN UND PLATZ SICHERN
Anmeldung via QR-Code oder
kfmv.ch/new-work-experience

DIE ETWAS ANDERE ZEITREISE DURCH DIE KAUFMÄNNISCHE GESCHICHTE

Der Kaufmännische Verband Schweiz feiert dieses Jahr sein 150-jähriges Bestehen. Wie bewegend die vergangenen Jahre für Kaufleute gewesen sind, zeigt die neue immersive Kampagne «buerogeschichten.ch». Über 350 Online-Beiträge aus der Geschichte des ältesten und heute noch aktiven Angestelltenverbands der Schweiz sind darauf zu finden. Ob man nach Themen filtert oder die Beiträge auf der Zeitebene durchstöbert: Alle vermitteln einen lebendigen Einblick in die 150-jährige Verbandsgeschichte. Darunter sind einige amüsante Trouvaillen: alte Dokumente, Stummfilme, Videobeiträge und Quellen, die aus heutiger Sicht kurios und bisweilen seltsam anmuten.

JETZT EINTAUCHEN:
buerogeschichten.ch

DIE POLITISCHE ALLIANZ DES KAUFMÄNNISCHEN VERBANDS *IST AUF WACHSTUMSKURS*

Anfang 2023 konnte die politische Allianz des Kaufmännischen Verbands «die plattform» den Berufsverband Swiss Engineering dazugewinnen. Damit ist die Allianz mittlerweile auf acht Partner-Verbände angewachsen. Neu verfügt sie über eine politische Begleitgruppe, die sich aus einem Nationalrat und zwei Nationalrätinnen zusammensetzt.

Der Berufsverband Swiss Engineering wurde 1908 gegründet. Heute zählt er über 11 000 Mitglieder und fokussiert sein Engagement auf die Bereiche Bildung, Lifelong Learning, Fachkräftemangel, Mobilität und Klima. Giovanni Crupi, Zentralpräsident von Swiss Engineering STV, erklärt: «Besonders am Herzen liegt uns die Bildung, die wir als wichtigste Grundlage für einen gut funktionierenden Arbeitsmarkt betrachten. Beginnend mit dem dualen Bildungssystem und dem lebenslangen Lernen, möchten wir beispielsweise den Berufsstand Ingenieur:in sowie die MINT- und Frauenförderung verbessern.»

Auch für «die plattform» stehen das Empowerment der Angestellten sowie das Prinzip des lebenslangen Lernens stets im Vordergrund. Eine pragmatische, lösungsorientierte und zukunftsgerichtete Zusammenarbeit mit allen relevanten arbeitsmarktpolitischen Stakeholdern ist dafür notwendig. Das hat auch Swiss Engineering überzeugt, der Allianz beizutreten. «‹die plattform› verbindet Verbände und Institutionen mit ähnlicher Zielsetzung», so Crupi. Sie schafft neue Synergien, um den Herausforderungen des Arbeitsmarkts gemeinsam begegnen zu können. Auch dem voranschreitenden Fachkräftemangel, der in gewissen Berufen schwerwiegend ist, müssen sich Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeber:innen-Organisationen, aber auch die öffentliche Hand, frühzeitig stellen: «Eine nachhaltige Lösung ist nur möglich, wenn alle am gleichen Strick ziehen.»

Mit dem Beitritt von Swiss Engineering ist «die plattform» seit ihrer Gründung im Herbst 2016 auf acht Partner-Verbände angewachsen. Sie vertritt die Interessen der Arbeitnehmenden aus Dienstleistungs- und Wissensberufen – der derzeit am stärksten wachsenden Berufsgruppe der Schweiz. Sie fällt in den Tertiärsektor, der mit 80 Prozent die klare Mehrheit der Erwerbstätigen darstellt. «Die Anliegen dieser bedeutenden Berufsgruppe müssen vermehrt in politischen Gremien und Kommissionen eingebracht werden», fordert Ursula Häfliger, Geschäftsführerin der «plattform». «Deswegen haben wir uns im Wahljahr 2023 für den Beizug einer politischen Begleitgruppe entschlossen.»

Die politische Begleitgruppe der «plattform» setzt sich aus dem Nationalrat Simon Stadler (CVP/Die Mitte) und den Nationalrätinnen Melanie Mettler (GLP) und Kathrin Bertschy (GLP) zusammen. Die Gruppe ermöglicht einen vertieften Austausch zu Wirtschafts-, Bildungs- und Sozialversicherungsfragen. «Das Verständnis von Arbeit und Arbeitsformen ist im Wandel», bestätigt Melanie Mettler. «Bei der ‹plattform› treffen sich lösungswillige Akteure, damit wir die Chancen des Wandels nutzen und uns für die Zukunft bereit machen können.» Simon Stadler ergänzt: «‹die plattform› bringt unterschiedliche Meinungen zusammen und sucht gemeinsam nach Lösungen – ohne Scheuklappen.»

Entsprechend wird sich «die plattform» dieses Jahr im Rahmen einer neuen Studie mit dem Potenzial und den Auswirkungen von New Work auseinandersetzen. Ziel ist es, Policy-Empfehlungen für die Zukunft der Arbeit zu formulieren.

MEHR
kfmv.ch/politik
die-plattform.ch/new-work

die plattform.
bildung.wirtschaft.arbeit

EMILY UNSER, Director of Marketing & Communications,
Kaufmännischer Verband Schweiz

INITIATIVE *GESCHLECHTERGERECHTER.CH*

Die Initiative geschlechtergerechter.ch, welche Anfang Dezember 2021 lanciert wurde, zielt darauf ab, den Dialog rund um das Thema Geschlecht und Gesellschaft zu fördern und die Schweiz in eine gerechtere Zukunft zu führen. Gemeinsam mit seiner politischen Allianz «die plattform» unterstützt der Kaufmännische Verband die Initiative und ihre Forderungen seit ihrer Lancierung. Mehr: *geschlechtergerechter.ch*

Foto © Fotothek Schweizer Parlamentsdienste / Rob Lewis

FINANZEN FEST IM GRIFF – *APPS SEI DANK*

Budgets aufstellen, Ausgaben kontrollieren, Spesenabrechnungen einreichen, eine Restaurantrechnung teilen oder unkompliziert Geld versenden – auch im Finanzbereich schaffen Apps Überblick und vereinfachen unser Leben. Wir stellen hier ein paar nützliche Helferlein fürs Smartphone vor.

Sein Budget im Griff zu haben, ist in jeder Lebenssituation von Vorteil. Moderne Versionen des Haushalts-Milchbüchleins sind heute Excel-Tabellen oder eine App. Beide bieten einen detaillierten Überblick über die Ausgaben und sind somit eine wertvolle Entscheidungsgrundlage bei finanziellen Fragen. Zum Beispiel, wenn es um eine grössere Anschaffung geht oder persönliche Veränderungen (Hochzeit, Kinderplanung, Auslandsaufenthalt, Pensionierung) anstehen. Ausserdem sind Apps dank der Smartphone-Kamera in der Lage, Kassenzettel zu lesen und automatisch zu verorten.

Ein Haushaltsbudget beinhaltet:

→ **Einnahmen:** Lohn, Rente und andere Einnahmen.

→ **Fixe Ausgaben:** Sie bleiben konstant und lassen sich meist leicht ermitteln. Dazu gehören Miete, Versicherungen, Internet-Abo, Club-Mitgliedschaften und andere regelmässige Ausgaben.

→ **Variable Kosten:** Darunter fallen alle übrigen Ausgaben wie Restaurantbesuche, Shopping, Geschenke und so weiter. Bei diesem Posten ist es besonders wichtig, genau Buch zu führen, da sich hier meist die eigentlichen «Sparfresser» verstecken. Wer es wirklich wissen will, notiert sich ein bis zwei Monate lang alle Ausgaben, selbst den Kaugummi vom Kiosk.

→ **Unvorhersehbares:** Hier geht es um unregelmässige grössere Kostenpunkte wie beispielsweise ein krankes Haustier, eine kaputte Waschmaschine oder eine ausserplanmässige Autoreparatur.

Eine kleine Auswahl von Apps für unterschiedliche finanzielle Bedürfnisse:

Banking. Viele Banking-Apps haben heute schon eine Statistik und Infografiken integriert, mit denen sich die Ausgaben leichter nachverfolgen lassen. Zusätzlich gibt es die Option, die Kontobewegungen in einem Tabellenformat zu exportieren.

Haushaltsbuch. Unter den Apple-Charts im Finanzbereich befinden sich allein vier Apps für die Budgetierung im Haushalt. Wer ein lokales Angebot bevorzugt, kann die App «BudgetCH» vom Dachverband Budgetberatung Schweiz nutzen. Hier lassen sich die Ausgaben laufend erfassen, um die gesetzten Budgetziele zu erreichen. Mehr Informationen gibt es auf: budgetberatung.ch. Es gibt viele weitere gute Apps, wie beispielsweise «Mein Haushaltsbuch», «Haushaltsbuch MoneyControl», «Haushaltsbuch: MoneyManager» oder «Bluecoins Finanzen & Haushalt». Die Apps unterscheiden sich jedoch stark in Funktionsumfang, Preis, Bedienung und Datensicherheit.

BudgetCH

Mein Haushaltsbuch

Haushaltsbuch MoneyControl

Haushaltsbuch: MoneyManager

Bluecoins Finanzen & Haushalt

Spesenabrechnung. Wer oft geschäftlich unterwegs ist und seine Spesen abrechnen muss, sollte einen Blick auf die App «Abukai» werfen. Belege einfach scannen und die App hilft beim Rest, inklusive Eingeben von Daten, Kategorisieren von Kosten und dem Ermitteln von Wechselkursen. Die App kann für zwölf Kostenabrechnungen pro Jahr kostenlos genutzt werden.

Abukai

Die Apps unterscheiden sich stark in Funktionsumfang, Preis, Bedienung und Datensicherheit. Es lohnt sich also, gut zu evaluieren, was für einen das Beste ist!

Ein paar Gedanken zum Schluss. Im Prinzip reicht es, eine Tabelle anzulegen und regelmässig zu füllen, um Budgets zu setzen und Ausgaben zu verfolgen. Nicht ganz ausser Acht lassen sollte man den Sicherheitsaspekt: Je vernetzter eine App ist, desto gefährdeter sind die persönlichen Finanzdaten – sollte die App je gehackt werden, haben die Hacker Zugriff darauf. Man sollte also vorsichtig sein mit Apps, die zu viele Informationen fordern.

Sinnvoll wäre es, wenn eine App alle Ausgaben automatisch verfolgen würde. Bis heute ist jedoch keine in der Lage, alle Dienste abzugleichen. Dazu gehören unter anderem verschiedene Bankkonten, Kreditkarten, Broker-Konten und diverse neuere Internetservices, mit denen Geld gesendet, empfangen oder verliehen werden kann. Zudem stellt sich die Frage, ob es sinnvoll ist, monatlich einen teils erheblichen Betrag für eine App auszugeben, die sich durch eine kostenlose OCR-Scan-Software mit Texterkennung (Adobe Scan, Microsoft Office Lens) und eine Tabelle ersetzten lässt. Tabellenvorlagen lassen sich leicht im Internet finden.

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

GLAMPING-
AUFENTHALT
ZU GEWINNEN
Dank der Partnerschaft zwischen dem Kaufmännischen Verband und SWICA profitieren Sie von attraktiven Prämienrabatten. Nehmen Sie zudem am Wettbewerb teil, SWICA verlost einen Glamping-Aufenthalt.
Jetzt QR-Code scannen oder hier teilnehmen:
swica.ch/kfmv-glamping
kaufmännischer verband
mehr wirtschaft. für mich.
WEIL GESUNDHEIT ALLES IST
SWICA

ZURICH
Was ist besser als rechtzeitig anzukommen?
Mit 28 Zurich Help Points und 250 Partnergaragen bringen wir Sie sicher und schnell ans Ziel.
Mehr erfahren:
kfmv.ch/zurich
kaufmännischer verband
mehr wirtschaft. für mich.

… AB IN DIE FINANZIELLE *UNABHÄNGIGKEIT*

Geduld ist eine Tugend. Doch beim Thema gerechte Entlöhnung oder Gehaltserhöhung ist sie fehl am Platz. Frauen müssen sich dafür einsetzen, damit sie zu ihrem Recht kommen.

Gleiche Voraussetzungen, gleiche Arbeit, gleicher Lohn? Denkste. Noch immer liegt der unerklärte Lohnunterschied – also nicht durch Karriereverläufe erklärbar – zwischen Mann und Frau gesamtwirtschaftlich bei acht Prozent, bei grösseren Unternehmen bei drei Prozent. Der Lohnunterschied ist in typischen Männerberufen wie Bau oder Landwirtschaft am grössten. Aber auch in klassischen KV-Branchen wie Versicherungen oder Banken ist er weitverbreitet.

Gender-Pay-Gap vor der Pensionierung am grössten. Viel grösser sind jedoch die erklärbaren Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau. Sie entstehen mit der Zeit über die gesamte Karriere. Die Gründe liegen auf der Hand: Zwar gehen in der Schweiz die meisten Frauen einer Erwerbstätigkeit nach. Doch mit der Familiengründung reduzieren viele das Pensum deutlich oder unterbrechen ihre Karriere und behalten das tiefe Pensum bei, auch wenn die Kinder erwachsen sind.

Die Teilzeitarbeit ist ein wichtiger Faktor bezüglich Lohnungleichheit. Es gibt zudem einen direkten Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit – Pensen von weniger als 60 Prozent – und Führungspositionen. Auch sind typische Frauenberufe im Dienstleistungssektor oft schlecht bezahlt. Die Folgen: tiefere Funktion, tieferer Lohn, empfindliche Lücken in AHV und Pensionskasse. Die kumulierte Einkommenslücke für Frauen in der Schweiz bei Rentenantritt wird entsprechend hoch, nämlich etwa 43 Prozent im Vergleich zu den Männern.

Verhindern lässt sich das durch die Aufteilung der Familienpflichten und die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit. Grundsätzlich sollten Frauen die finanzielle Unabhängigkeit anstreben. Der erste Schritt dazu: die Schärfung der finanziellen Kompetenzen. Liebe Frauen, stellt euch folgende Fragen: Wie gehe ich mit Geld um? Wie viel müsste ich verdienen, damit es finanziell reicht? Wann muss ich anfangen zu sparen? Wie setze ich meine Lohnforderungen durch? Setzt euch aktiv für eure Rechte ein!

Rolle der Politik – und die Forderung des Kaufmännischen Verbands Schweiz. Im Gleichstellungsartikel in unserer Verfassung heisst es seit 1981: Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Seit 1995 gibt es ein Gleichstellungsgesetz. Und seit 2020 sind Unternehmen ab 100 Angestellten verpflichtet, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen – das sind 5000 Betriebe in der Schweiz mit rund 45 Prozent aller Angestellten. Das Problem dabei: Bei kleineren Unternehmen, die nicht zur Lohnanalyse verpflichtet sind, kommen die unerklärten Lohn-Gaps viel häufiger vor. Das ist auch der Grund, wieso der Kaufmännische Verband Schweiz fordert, dass sie auch bei Firmen ab 50 Angestellten durchgeführt werden muss.

Welche politischen Massnahmen braucht es, damit sich die Einkommensunterschiede zwischen Mann und Frau verringern?

1. Lohngleichheitsanalyse bei Unternehmen ab 50 Angestellten.
2. Verbesserungen der Rahmenbedingungen für erhöhte Erwerbstätigkeit. Dazu kommen Individualbesteuerung, günstigere externe Kinderbetreuung, mögliche Aufteilung der Elternzeit, Möglichkeit der Teilzeitkarriere für Mann und Frau.
3. Verbesserung der Vorsorge für Personen mit Teilzeitpensen und tieferen Einkommen.

Der Kaufmännische Verband Schweiz setzt sich für alle diese Anliegen in seiner politischen Arbeit ein.
Mehr: *kfmv.ch/politik*

Mehr zum Thema im Mini-Podcast-Serie «Löhne» des Kaufmännischen Verbands Schweiz, die im Herbst 2022 auf kfmv.ch/podcasts erschienen ist.

URSULA HÄFLIGER, Verantwortliche Politik, Kaufmännischer Verband Schweiz

IMPRESSUM «Wir Kaufleute», erscheint 4-mal jährlich **HERAUSGEBER:** Kaufmännischer Verband Zürich, Pelikanstrasse 18, Postfach, 8021 Zürich **LEITUNG:** Amalia Zurkirchen, Geschäftsführerin, und Maria Hagedorn, Leiterin Marketing und Kommunikation: T +41 44 211 33 22, info@kfmv-zuerich.ch, kfmv.ch/zuerich **REDAKTION UND KORREKTORAT:** Panta Rhei PR, Zürich. **DESIGN:** Sonja Studer, Zürich. **DRUCK:** myclimate neutral auf FSC MIX-Papier: Hürzeler AG, Regensdorf. **AUFLAGE:** 29 280 Ex. **ANZEIGEN:** Laura Biedermann, T +41 44 211 33 22, laura.biedermann@kfmv-zuerich.ch **ABONNEMENT** für Mitglieder gratis, für Nichtmitglieder CHF 22.–

BS&BL
kv pro
mein karrierepartner.
Ich bin pro Karriere.
Weiterbildung?
Am besten beim Original.
kvpro.ch