

WIR KAUFLEUTE

Das Magazin des
Kaufmännischen Verbands Zürich
N° 4/4_2021

*Solidarität beginnt
im Kleinen @
bewirkt Grosses.*

EIN PLÄDOYER FÜR
MEHR MITEINANDER



**kaufmännischer
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.*

FOKUS	STOP HATE SPEECH SOPHIE ACHERMANN über die Gründe, warum Hassreden die Demokratie gefährden.	04
	DIVERSITÄT ALS NEUE REALITÄT? HELENA TRACHSEL, Leiterin Fachstelle Gleichstellung des Kantons Zürich, nimmt Stellung.	06
	JOHANNES ULLRICH IM GESPRÄCH Der Professor für Sozialpsychologie spricht über Sinn und Grenzen von Solidarität.	08
GRUNDBILDUNG	GEMEINSAM SIND WIR STARK EVELINE VON ARX fördert Solidarität unter den Lernenden gezielt.	10
BERUF	SOLIDARITÄT KÖNNEN WIR SABINA ERNI über die Wichtigkeit von Resonanz und Transparenz beim Remote-Arbeiten.	12
RECHT	FRAGEN AUS DER PRAXIS Rechtsslage von Eltern gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder	14
TABU	UNDERPERFORMER Einige versprechen viel und leisten wenig. Was tun, wenn die Wahrheit zutage tritt?	15
POLITIK	SOLIDARITÄT IM ARBEITSUMFELD Funktionierende Teams bilden tragfähige Wertegemeinschaften.	18
DIGITAL	CHANCE ODER RISIKO? Digitale Solidarität im Netz	20
45+	MUT ZUR LÜCKE! CAROLINE SCHULTHEISS ermutigt alle, Lücken im Lebenslauf nicht zu vertuschen.	23



Wie leben wir Pluralismus? Wie bringen wir die Inklusion der Nationalitäten voran? HELENA TRACHSEL, Leiterin Fachstelle Gleichstellung des Kantons Zürich, gibt Antworten. **06**



Erziehungswissenschaftlerin und Psychologin EVELINE VON ARX und die Wirtschaftsschule KV Zürich engagieren sich gegen Ausgrenzung an den Schulen. **10**



DANIEL TIBOLDI, Rechtsdienst Kaufmännischer Verband Zürich, weiss, wie viel Urlaub Eltern zur Betreuung schwer erkrankter oder verunfallter Kinder zusteht. **14**

Korrigendum Der Artikel «Gender-Pension-Gap» im WIR KAUFLEUTE 3/4_2021, S. 12/13, enthält einen Fehler. In den zwei Bildlegenden ist die Rede von einem monatlichen Maximal- respektive Mindestbetrag der Pensionskasse. Gemeint waren aber die maximalen bzw. minimalen Ansätze der AHV-Rente (Zahlen von 2019). Ausserdem kann der Vergleich nicht wie im Beispiel abgebildet gezogen werden: Es kann zwar davon ausgegangen werden, dass der Mann unter den genannten Voraussetzungen die Maximalrente erhalten wird; bei der Frau spielen viele unbekannte Variablen (Jahresgehalt, Rentenskala, Zivilstand etc.) eine entscheidende Rolle, weshalb keine Aussage über die mutmassliche Höhe ihrer AHV-Rente gemacht werden kann. Die Redaktion des WIR KAUFLEUTE entschuldigt sich für den Fehler und die Ungenauigkeit der Aussage.

«Für mich funktioniert Solidarität auf Basis gemeinsamer Werte, von sozialem und gerechtem Miteinander, Respekt und der Erkenntnis, dass man im Kollektiv stark ist. Sprich, wenn ich zum Gelingen des Ganzen beitragen kann, ohne dass ein persönlicher Vorteil im Vordergrund steht. Solidarität ist aber auch nichts, was erzwungen werden kann und zuweilen Grenzen hat.»

PATRICIA INGOLD, Assistentin Rektor & Leiterin Rektorat, Wirtschaftsschule KV Zürich

«Solidarität bedeutet für mich, dass jedem Einzelnen in einer Gruppe das Wohlergehen aller wichtiger ist als der persönliche Nutzen.»

JEANINE BÖNSEL, Mitglied der Geschäftsleitung & Leiterin Seminare, KV Business School Zürich



STOP HATE SPEECH

Sophie Achermann: «Mach mit! Melde dich an und unterstütze die Community und den Algorithmus, Hate Speech zu bekämpfen.»

JEDER KOMMENTAR HINTERLÄSST EINE WIRKUNG

Hass ist keine Meinung und hat in Debatten keinen Platz. Trotzdem nimmt Hate Speech, also Hassrede, im Netz zu. Viele trauen sich gar nicht erst, ihre Meinung kundzutun, weil die Diskussionskultur gehässig, diskriminierend und destruktiv ist. Was tun?

Es gibt viele Gründe, warum der Hass im Netz zunimmt. Wird der Umgangston rauer, motiviert das ein Gegenüber, auch härter anzupacken. Gleichzeitig baut ein Bildschirm die Hemmschwelle ab. Man getraut sich viel eher, Hate Speech in eine Tastatur zu hämmern, als es jemandem ins Gesicht zu sagen. Und unsere Debatten finden zunehmend schriftlich statt. Zudem werden Klicks, Likes und Shares immer wichtiger. Die Algorithmen der Plattformen funktionieren alle ähnlich: Erregt ein Post oder ein Kommentar reges Interesse, wird er nach oben gespült. Und Hate Speech führt eben eher zu einer Reaktion als eine wohlüberlegte Meinung, die in die Tiefe geht. So erhalten Trolle mehr Aufmerksamkeit als ihnen gebührt. Nicht zuletzt gibt es bestimmte Gefühle, die eine Tendenz in uns Menschen bestärken, gehässig zu reagieren. Ohnmacht figuriert da weit oben. Ist die Welt zu komplex und schwirren unendlich viele Fakten durch den Raum, ist eine simple Haltung einfacher zu vertreten als eine sachliche und ruhige Analyse aller Positionen. Kurz: Es ist einfacher zu hassen als zu verstehen.

Hassreden gefährden unsere Demokratie. Hate Speech ist nicht nur ein Problem der Online-Welt, das man getrost ignorieren kann, wenn man sich nicht an den Diskussionsforen und Kommentarspalten dieser Welt beteiligt. Auf Social Media und den Zeitungsplattformen werden Meinungen gemacht – jeder Kommentar prägt und hinterlässt eine Wirkung. Gerade in einem Land wie der Schweiz, in dem wir regelmässig über neue Gesetze und Initiativen debattieren und abstimmen, ist Hate Speech gefährlich und schädlich für unsere Demokratie. Vor allem Politikerinnen sind immer heftigerem Gegenwind ausgesetzt, der sich nicht unbedingt sachlich gegen ihre politische Meinung richtet, sondern sie als Person herabsetzt oder ihr Aussehen beleidigt. Durch diese vergiftete Diskussionskultur trauen sich viele Bürgerinnen und Bürger nicht mehr, ihre eigene Meinung kundzutun. Eine kleine, sehr laute Minderheit erscheint plötzlich wie die Mehrheitsmeinung.

Was ist zu tun? Lange galt die Parole, Internet-Trollen keine Bühne zu geben. Indem aber niemand gegen sie vorging, konnten sie im Online-Raum viel Platz einnehmen. Deshalb plädiere ich mittlerweile dafür, auf Hassrede einzugehen. Es geht dabei keinesfalls um Zensur. Viel eher sollte man versuchen, die Diskussionen zu entschärfen und mit sachlichen Fakten zu kontern. Ob die Trolle umgestimmt werden können, ist unwichtig. Hauptsache, es wird der lauten Minderheit etwas entgegengesetzt und die Debatte entgiftet. Schon allein im Hinblick auf die vielen mitlesenden Jugendlichen dürfen rassistische, sexistische oder queerphobe Aussagen nicht unkommentiert stehen bleiben. Aus diesem Grund haben wir mit dem Projekt «Stop Hate Speech» einen Algorithmus geschaffen, der Hassrede im Netz aufspürt. Damit eine Community anschliessend mit sogenannter Gegenrede reagieren kann.

Denn grundsätzlich ist das Internet etwas Wunderbares. Es bietet fast jeder Person, egal woher sie kommt und welche Möglichkeiten sie hat, eine Stimme. Das ist ein grosses Privileg unserer Zeit. Umso wichtiger, dass wir dazu Sorge tragen.

SOPHIE ACHERMANN, Geschäftsführerin des Frauendachverbands alliance F und Co-Leiterin der Projekte «Helvetia ruft» und «Stop Hate Speech». stophatespeech.ch

«Solidarität bedeutet für mich ein Miteinander. Man setzt sich füreinander ein und hilft anderen, ohne eine Gegenleistung zu erwarten. Gemeinsam sind wir stärker.»

NILANTHY GAJENDRAN, Junior CRM Manager, Kaufmännischer Verband Zürich

DIVERSITÄT ALS NEUE REALITÄT?

Helena Trachsel, Leiterin Fachstelle Gleichstellung des Kantons Zürich, über «Gender Shift».

Das Geschlecht verliert an Bedeutung und bestimmt immer weniger den Verlauf von Biografien. Veränderte Rollenmuster und aufbrechende Geschlechterstereotype sorgen für einen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft hin zu einer neuen Kultur des Pluralismus. Wunschdenken oder Realität? Helena Trachsel, Leiterin Fachstelle Gleichstellung des Kantons Zürich, nimmt Stellung.

«Gender Shift», ein Megatrend unserer Gesellschaft, umfasst den Wunsch, Geschlechterstereotype aufzubrechen. Davon sind wir allerdings weit entfernt. Studien¹ besagen, dass die Rollenbilder seit COVID-19 wieder traditioneller wurden. Wahlfreiheit punkto Rollenteilung spielt eher im Segment der Gutverdienenden und Gutausgebildeten. «Dazu tragen Fehlanreize im Rechtssystem bei, welche die klassische Rollenteilung festigen: ein Sozialversicherungsrecht, das auf einem 100%-Ernährerlohn aufbaut und Teilzeitarbeitende benachteiligt; ein Steuersystem, das verheiratete Paare gegenüber Konkubinatspaaren ungleich behandelt», sagt Helena Trachsel, Leiterin Fachstelle Gleichstellung des Kantons Zürich.

Auch bei den Arbeitgebenden findet der gewünschte Aufbruch Richtung flexibles Arbeiten auf allen Hierarchiestufen noch zu wenig statt. Zu bedenken gilt es, dass sich im Niedriglohnbereich Männer wie Frauen Teilzeitarbeit nicht leisten können. Hinzu kommt, dass wir hierzulande zwar einen grossen Reichtum an Diversität erleben, diesem aber zahlreiche kulturelle Unterschiede innewohnen, welche die traditionelle Rolle der Frau noch stärker betonen, als wir es in der Schweiz ohnehin noch immer tun. Von der erträumten Zukunft mit Lebenspartnern, die stärker an der unbezahlten Betreuungsarbeit partizipieren oder in Teilzeit eine Karriere verfolgen können, sind wir weit entfernt.

«Solange Frauen in schlecht bezahlten Branchen arbeiten, können sie den höheren Lohn des Partners nicht wettmachen und verharren deshalb in der herkömmlichen Rolle.»

Raus aus der Komfortzone, organisiert einen Männerstreik. Trotz Namensrecht, Gleichstellungsgesetz und einem Zusatzgesetz für Lohnanalysen gibt es zu wenig Frauen, die sich für ihre Rechte wehren und kaum Männer, die sich für mehr als nur den einen klassischen Papitag einsetzen. «Es braucht die Anpassung der Rahmenbedingungen, und es braucht den Wandel bei jeder einzelnen Person. Eine breit engagierte und sichtbare Bewegung zur Einführung der Elternzeit würde uns alle weiterbringen», sagt Helena

Trachsel. Der aktuelle Vaterschaftsurlaub ist nett, genügt aber bei Weitem nicht. Die Schweiz ist ein traditionelles, bürgerliches Land – mit Vorteilen, Sicherheiten und Privilegien. Verbreitete Befürchtungen, etwas zu verlieren, machen uns blind für neue Möglichkeiten und Chancen. Der Bericht der Schweiz zum «Global Media Monitoring Project» (equality.ch) bestätigt, dass Frauen in den Medien noch immer vermehrt in klassischen Tätigkeiten dargestellt werden und nicht als Wissenschaftlerinnen oder CEOs. Solange Frauen in schlecht bezahlten Branchen arbeiten, können sie den höheren Lohn des Partners nicht wettmachen und verharren deshalb in der herkömmlichen Rolle. Aber natürlich: Agil bleiben, die Existenz sichern, eine Karriere verfolgen, Kinder bekommen, die Betreuung organisieren, Schuldgefühle bewältigen, dem auch medial transportierten Idealbild einer Frau und Mutter kritisch widerstehen können: Das alles braucht Mut und ein gesundes Selbstwertgefühl.

«Be loud», sagte Mona Vetsch am Swonet Business Network Day, bei dem sich Frauenorganisationen gegenseitig unterstützen (swonet.ch): «Fass dir ein Herz, stehe hin und stehe für dich ein.» Für die nachkommende Generation von Frauen ist eine Offenheit gegenüber Berufen, die gesucht sind und eine gute Laufbahn ermöglichen, entscheidend. Auch in handwerklichen Berufen müssen Frauen Führungspositionen ins Auge fassen, um in die Rolle der Gestaltenden zu gelangen. Neugierde, Wagemut, Experimentierfreude und Ermächtigungsstrategien sind dabei zentral.

Es geht um Menschen und um die Inklusion aller. Mit Blick in die Zukunft müssen wir die Binarität zwischen Mann und Frau schnell überwinden. Wir arbeiten heute gemeinsam an der Inklusion von LGBTQI*-Personen. Dabei zeigen sich gerade junge Menschen als enorm fortschrittlich. «Wer bin ich, was ist meine Identität?» Wenn wir offen sind, stellen wir uns regelmässig diesen herausfordernden Identitätsfragen, unabhängig unserer herkömmlichen Rollen. Die angesprochene Diversität in unserem Land ist ein wichtiges Gut, wenn wir die Inklusion unterschiedlicher Menschen mit ihren Kompetenzen schaffen – auf allen Ebenen: Wie leben wir Pluralismus? Wie partizipieren junge Menschen am gesellschaftlichen und politischen Leben? Wie nehmen ältere Menschen mit langjähriger Erfahrung länger am wirtschaftlichen Leben teil? Wie bringen wir die Inklusion der Nationalitäten voran? Wie verhindern wir Frauen-(Alters)armut? Wie vermeiden wir das Auseinanderdriften der bildungsfernen und gut ausgebildeten Bevölkerung? Diese Fragen gehen uns alle an. Als einzelne Individuen und als Gemeinschaft, die miteinander die Zukunft gestalten muss.

Aufgezeichnet von SABINA ERNI, Leiterin Beruf und Innovation, Kaufmännischer Verband Zürich

¹ René Levy, emeritierter Professor für Soziologie, Universität Lausanne, Alt-68er, Studie «Wie sich Paare beim Elternwerden retraditionalisieren, und das gegen ihre eigenen Ideale».

... JOHANNES ULLRICH

Solidarität ist das Schlagwort der Stunde. Welche Bedeutung hat Solidarität in einer Gesellschaft? Johannes Ullrich, Professor für Sozialpsychologie, über Sinn und Grenzen unserer Solidarität.

Wie ist Solidarität gesellschaftsgeschichtlich entstanden? Sie gehört zum sozialen Wesen von uns und existiert immer schon in der Menschheitsgeschichte. Und zwar überall dort, wo Menschen erkennen, dass sie voneinander abhängig sind und allein nicht existieren können. In modernen Gesellschaften wird Solidarität eher als Mangel erlebt.

Wie meinen Sie das? In der Psychologie gibt es zwei unterschiedliche Bedeutungen von Solidarität. Einerseits beschreibt sie die Beziehungen zwischen den Mitgliedern einer Gruppe, zum Beispiel innerhalb eines Betriebs oder eines Teams. Sind diese gut, setzen sich die Mitglieder füreinander ein und unterstützen das Erreichen der Gruppenziele. Andererseits gibt es Solidarität über Gruppengrenzen hinweg. So haben sich in den 1980ern in England schwule und lesbische Menschen mit den Anliegen der streikenden Bergarbeiter solidarisiert. Später marschierten die Bergleute bei der «Lesbian and Gay Pride Parade» mit. Beides ist in zunehmend individualisierten Gesellschaften nicht mehr selbstverständlich, sondern muss eingefordert werden.

Warum? Für manche ist Solidarität nichts anderes als ein Gefühl, denken wir etwa an den Applaus für das Pflegepersonal, den wir während Corona erlebt haben. Echte Solidarität jedoch ist mit Kosten und Aufwand verbunden: Wer einer neuen Arbeitskollegin bei einem ihr unvertrauten Ablauf hilft, muss vielleicht Überstunden machen. Léon Bourgeois, Begründer des Völkerbundes, betrachtete Solidarität als unsere Schuldigkeit. Wir sind Teil eines gesellschaftlichen Zusammenhangs und könnten nicht sein ohne die Leistungen der anderen. Also müssen wir auch unseren Teil dazu beitragen.

Inwiefern hat sich die Bedeutung von Solidarität in jüngster Zeit – auch aufgrund von Corona – verändert? Wir haben dazu die Google-Suchanfragen der letzten Jahre ausgewertet. Es gab zwei herausragende Ereignisse: Die Menschen informierten sich über Solidarität, als es mit Corona losging und in Italien der erste Lockdown kam, und dann über den Mord an George Floyd durch einen amerikanischen Polizeibeamten. In beiden Fällen gab es konkretes Engagement: Bei Corona die Nachbarschaftshilfe, Leute sind füreinander

einkaufen gegangen, haben füreinander gesorgt. Das Thema Rassismus ist ganz besonders für junge Leute zu einer wichtigen Angelegenheit geworden, für viele war es der Einstieg ins politische Engagement.

Corona, Klimawandel, Überalterung, Flüchtlingskrisen – wie können wir mit alldem solidarisch sein, ohne uns selbst dabei zu verlieren? Die Gefahr besteht in der Tat. Viele sozial engagierte Menschen kennen das Phänomen, dass es irgendwann einfach zu viel wird. Aber das lässt sich wieder ins Gleichgewicht bringen. Oft hilft es, wenn man sich sagt, dass man nur dann effektiv für andere da sein kann, wenn man auch mal nein sagt.

«Generell passen wir Menschen uns sehr schnell an aussergewöhnliche Umstände an, das gehört zum psychologischen Immunsystem.»

Warum fällt es uns schwerer, uns solidarisch zu zeigen, je länger eine Krise dauert? Generell passen wir Menschen uns sehr schnell an aussergewöhnliche Umstände an, das gehört zum psychologischen Immunsystem. Selbst wenn die Krise nicht vorbei ist, setzt eine Gewöhnung ein und das Handeln erscheint weniger dringlich.

Wo sind die Grenzen unserer Solidarität? Wenn die Menschen vergessen, dass sie einander brauchen. Das wird durch manche gesellschaftlichen Entwicklungen gefördert: Nehmen wir die Altersvorsorge. In manchen Kreisen wird scheinbar davon ausgegangen, dass jeder schon für sich selbst sorgen kann. Dabei wäre eine Stärkung der AHV auch eine Versicherung für die Solidarität, einen Grundpfeiler der Schweizer Gesellschaft.

Ein Blick in die Kristallkugel: Muss unsere Gesellschaft solidarisch sein, um zu überleben? Eine Gesellschaft, die Solidarität verlernt hat, ist zumindest schwer erkrankt.

Das Interview führte ERIKA SUTER, Redaktorin Wir Kaufleute

Johannes Ullrich ist Professor für Sozialpsychologie an der Universität Zürich.





Selina und Saskia haben die Nase voll von *Hate Speeches*. Sie recherchieren, was sie als Schülerinnen dagegen unternehmen können.



Wir haben uns an eine Psychologin gewendet, die unsere Initiative super fand ...

...und zwar bei kv-onlineberatung.ch!

GEMEINSAM SIND WIR STARK

Der Umgang mit Ausgrenzung gehört nach wie vor zu den grossen Herausforderungen an Schulen. Eveline von Arx ist Erziehungswissenschaftlerin und Psychologin und Teil des Beratungsteams an der Wirtschaftsschule KV Zürich. Sie weiss, wie Solidarität unter den Lernenden gezielt gefördert werden kann.

Wie können Lernende dem Gruppendruck entgegenwirken und Solidarität untereinander fördern? Massive Ablehnung im Klassenzimmer löst sich meistens nicht von selbst. Die Voraussetzung für Solidarität muss aktiv aufgebaut werden, durch Beziehungen, welche auf übereinstimmenden Zielen beruhen. Eine Klasse besteht aus Menschen, die sich nicht bewusst gewählt oder ausgesucht haben. Dennoch sollte ein konstruktives Lernklima entstehen, in dem Zusammenhalt, Kompromissbereitschaft und Solidarität eine wichtige Rolle spielen. Denn Zugehörigkeit stärkt das Selbstwertgefühl.

DANIELA MURILLO, Next Generation Manager, Kaufmännischer Verband Zürich



Im Klassenchat rufen sie zu SOLIDARITÄT auf. Dass sie als Klasse künftig konstruktiv sein sollen und Zusammenhalt VORLEBEN wollen.

Tipp 1: Sag heute jemandem etwas Nettes, auch wenn du ihn nicht besonders magst. 🍷

Tipp 2: Sei kein Streber! Hilf heute jemandem freiwillig!! 🧐

Tipp 3: Frag heute jemanden, den du nicht kennst, wie's geht. 🗣️

Tipp 4: Frag jemanden, ob er mit deiner Gruppe essen kommen will. 😊

Tipp 5: Lach nicht über diejenigen, die dir unterlegen scheinen ... 😄

An der Schule wird viel Aufklärungsarbeit zum Thema Mobbing und Ausgrenzung betrieben. Gibt es trotzdem noch gezielte Ausgrenzung im Alltag der Lernenden? Ja. Immer wieder kommen Lernende zu mir, die mit Ablehnung oder Mobbing zu kämpfen haben. Sei es im Lehrbetrieb oder innerhalb der Schulklasse. Manchmal sind es Jugendliche, die schon in der Vergangenheit gemobbt wurden. In solchen Fällen kann bei jedem Stufenwechsel, zum Beispiel von der Sekundarstufe in die Lehre, die Angst vor Ausgrenzung wieder hochkommen und Unsicherheit auslösen.

Wie entsteht Mobbing und worin liegen die Ursachen? Angst vor dem Fremden und vor unbekanntem Situationen ist menschlich. Wir alle haben ein Zugehörigkeitsbedürfnis und wollen akzeptiert werden, wie wir sind. Wenn jemand anders ist als wir, müssen wir uns erst daran gewöhnen. Oft werden die anderen auch auf unvorteilhafte Eigenschaften reduziert, damit man selbst im besseren Licht erscheint. Das unbewusste Ziel dieser Abwertung besteht also oft darin, dadurch unser Selbstwertgefühl zu erhöhen.

Was löst Ausgrenzung bei den Jugendlichen konkret aus? Betroffene fühlen sich gedemütigt und hoffnungslos. Das ist sehr belastend. Manche ziehen sich aus Angst und Verunsicherung zurück. Schlaflosigkeit, Kopf- und Magenschmerzen oder die Entwicklung einer Depression können die Folgen sein. Betroffene machen oft die Erfahrung, dass sie zwar nur von einigen wenigen Mitschülerinnen und Mitschülern gemobbt werden, doch von den anderen kaum Unterstützung und Solidarität erfahren.

Was raten Sie in solchen Situationen? Unbedingt das Gespräch mit einer Vertrauensperson (z.B. Klassenlehrperson, Eltern, Freunde etc.) zu suchen. Es ist wichtig, dass sie mit diesem Problem nicht allein bleiben, sich Unterstützung holen und darüber reden. Die Wirtschaftsschule KV Zürich bietet ratsuchenden Lernenden dafür ein umfassendes Angebot.

«Für mich bedeutet Solidarität, in einer Gemeinschaft einvernehmliche Ziele zu verfolgen, für gemeinsame Werte einzustehen und diese zu leben.»

DANIELA MURILLO, Next Generation Manager, Kaufmännischer Verband Zürich



Das Klima in ihrer Klasse bessert sich. Was als Versuch begann, wird gelebte Realität ...



Mega!! WE DID IT!! Ich glaube, wir werden beide Bundesrätinnen ...

ONLINEBERATUNG – ANONYM, SPONTAN, KOMPETENT
Es ist nicht immer einfach, jemandem sein Herz auszuschütten. Dank der Onlineberatung können die Lernenden ihre Fragen anonym stellen. Beantwortet werden sie von einem Team aus Psychologinnen und Psychologen, Laufbahnberaterinnen, Ärzten und einem Rechtsanwalt. Die gestellten Fragen und die Antworten dazu können von allen gelesen werden. kv-onlineberatung.ch

PSYCHOLOGISCHE BERATUNG – PERSÖNLICH, DIREKT, FACE-TO-FACE
Lernende können einer Beratungsperson per E-Mail oder telefonisch ihr Problem schildern und ein persönliches Beratungsgespräch vereinbaren. Der Inhalt wird vertraulich behandelt, es gilt die Schweigepflicht. kvz-schule.ch/psychologische-betreuung

SOLIDARITÄT KÖNNEN WIR

Homeoffice, Desk-Sharing und projektbezogenes Arbeiten sind Arbeitsmodelle, die wir fördern und fordern. Gleichzeitig gilt es, den Verbandszielen und dem Teamgeist Sorge zu tragen.

Aufgaben werden komplexer, das Tempo schneller, die Prozesse digitaler – so auch beim Kaufmännischen Verband Zürich. Neben der gut aufeinander abgestimmten Arbeitsteilung und Koordination ist uns gelebte Solidarität unter allen Mitarbeitenden und Führungsverantwortlichen ein Anliegen. Ein solidarisches Miteinander beinhaltet das Einspringen bei Engpässen, das Übernehmen von Arbeiten, um Kolleginnen und Kollegen zu entlasten sowie das ehrliche Interesse füreinander, aktives Zuhören und die gegenseitige Wertschätzung.

Da wir uns aufgrund von Homeoffice kaum noch spontan zur Pause in unserem «Kafi-Rüüml» treffen, ist der regelmässige gegenseitige Austausch und «sich sehen» über Microsoft-Teams eine wichtige Alternative geworden. Auch das sorgfältig formulierte Interesse nach dem persönlichen Befinden im Anschluss an schwierige Sitzungen ist bei vielen zur Selbstverständlichkeit geworden und wird gekonnt gepflegt – trotz der Distanz.

Einfallsreichtum gefragt. Die Bereitschaft, sich auf andere Formen der Begegnung einzulassen, hat viel mit der Persönlichkeit zu tun. Nicht für alle sind diese neuen digitalen Austauschplattformen passend. Dies gilt es zu respektieren. Und selbstverständlich gibt es Anlässe, die nur erschwert online durchgeführt werden können. So haben wir beispielsweise die Jahresgespräche in Zeiten der Pandemie draussen bei einem Spaziergang geführt. Die Einarbeitungsphase von neuen Mitarbeitenden oder das Begleiten und Fördern von Lernenden im Homeoffice ist für alle Beteiligten ein Kraftakt. Auch Projekterfolge und insbesondere Abschiedsfeste sollten besser analog gefeiert werden. Nur einmal haben wir uns im digitalen Feiern versucht – es war ... speziell.

Resonanz pflegen. Entsolidarisierung und Resignation treten unserer Erfahrung nach vor allem dann ein, wenn Tätigkeiten eher erschöpfend als erfüllend erlebt werden. Konkurrenzsituationen oder ein ausgeprägtes Machtgefälle zwischen den Hierarchiestufen lassen solidarische Handeln nicht zu – und dies unabhängig der Arbeitsplatzgestaltung. Auch fehlende Anerkennung, das Ausbleiben von Resonanz oder Entscheidungsschwäche führen zu schwindender Verbundenheit und Loyalität gegenüber der Organisation sowie dem Team. Sollte Homeoffice beibehalten werden, werden Gestaltungsräume und Entscheidungs-

kompetenzen in der Skala der Arbeitszufriedenheit weiter an Bedeutung gewinnen.

Transparenz leben. Partnerschaftliche Führung im Sinne eines Rollenverständnisses setzen grosse Offenheit in der Kommunikation und eine Atmosphäre des Miteinanders voraus. Unsicherheiten, Unklarheiten oder Irritationen müssen klar und ohne Zögern angesprochen werden können – auf allen Ebenen. Eine transparente Ansprache fördert das Vertrauen über alle Hierarchiestufen hinweg. Zugleich erzeugen wir dadurch eine gesunde und bewusste Fehlerkultur. Davon sind wir überzeugt.

«Unklarheiten oder Irritationen müssen klar und ohne Zögern angesprochen werden können – auf allen Ebenen.»

Mangelnde Kommunikation, das Gefühl, gegen die eigenen Werte zu arbeiten oder Konflikte im Team: All das sind typische Ursachen für ein Arbeitsklima, das als negativ empfunden wird. Eine steigende Fehlerquote, sinkende Motivation bis hin zu gesundheitlichen Problemen und Krankheitsausfällen können die Folge sein. Damit wird klar: Ein schlechtes Arbeitsklima belastet nicht nur einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern letztlich das gesamte Unternehmen.

Aktiv werden. Aufrichtiges Interesse an der Belegschaft bedeutet, jede Person entsprechend ihren Werten und Zielen einzusetzen und Potenziale richtig zu nutzen. So wird zum einen Frust vermieden, da Mitarbeitende auf diese Weise nicht Aufgaben ausgesetzt sind, die sie als belastend empfinden. Zum anderen können sich die Arbeitnehmenden entfalten und ihre Stärken gezielt einbringen. Zugleich gilt es zu bedenken, dass es nicht eine allgemeingültige Lösung oder Antwort auf eine herausfordernde Situation gibt. Eine regelmässige Feedbackschleife und das fortlaufende Abstimmen bleiben somit auf allen Ebenen zentral. Damit ein rechtzeitiges Nachsteuern gelingt, genügt ein zufälliges Treffen zum Kaffee noch nicht. Wir empfehlen gemeinsame, bewusste und aktive Retrospektiven.

SABINA ERNI, Mitglied der Geschäftsleitung,
Kaufmännischer Verband Zürich

«Solidarisches Handeln beginnt für mich im alltäglichen Miteinander: der älteren Person, der schwangeren Frau oder dem kleinen Kind in Tram und Bus den Sitzplatz anbieten, im Gedränge rücksichtsvoll bleiben, mit Geduld den Weg erläutern oder auch einem unbekanntem Menschen auf der Strasse ein Lächeln schenken.»

SABINA ERNI, Mitglied der Geschäftsleitung
& Leiterin Beruf und Innovation,
Kaufmännischer Verband Zürich

SOLIDARITÄT IM ARBEITS- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT



Neu: 14 Wochen Urlaub zur Betreuung schwer erkrankter oder verunfallter Kinder

Mit dem Arbeitsverhältnis sind verschiedene Sozialversicherungen verbunden, die den abstrakten Begriff «Solidarität» gut fassbar machen. AHV, IV, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung, Krankentaggeldversicherung sind uns allen vertraut. Sie sind von zentraler Bedeutung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und beruhen auf der Bereitschaft aller Versicherten, Prämienzahlungen zu leisten, um finanzielle Ersatzleistungen wie Taggelder oder Renten für die Wechselfälle des Lebens zu sichern.

Bei Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit oder im Pensionsalter erhalten wir wirtschaftliche Unterstützung. Diese finanzielle Existenzsicherung ist Berufsverbänden, Gewerkschaften und aufgeschlossenen Arbeitgebern als wichtige Errungenschaft zu verdanken. Die Kultur der solidarischen Unterstützung wird mit dem seit 1. Juli

2021 geltenden Anspruch auf einen 14-wöchigen Urlaub für die Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern gezielt und massvoll weitergeführt. Dies kommt jährlich ungefähr 4500 Familien zugute.

Neuer Anspruch

Wenn ein Kind durch Krankheit oder Unfall in seiner Gesundheit stark beeinträchtigt ist, befinden sich berufstätige Eltern in einer sehr schwierigen Situation. Dank dem neuen Betreuungsurlaub gibt es in zweierlei Hinsicht eine gewisse Entlastung. So haben Eltern in einer solchen Situation gemäss Obligationenrecht (Art. 329i OR) Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht während einer beschränkten Zeit. Für diese Betreuungszeit besteht zudem ein Anspruch auf Lohnersatz nach Erwerbssersatzgesetz (Art. 16n-16s EOG). Anspruchsberechtigt sind Eltern eines minderjährigen, gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes. Voraussetzung ist, dass mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit als Arbeitnehmender oder Selbstständig-erwerbende für die Betreuung des Kindes unterbricht.

Ein Kind gilt als gesundheitlich schwer beeinträchtigt, wenn eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist. Der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung ist schwer vorhersehbar. In der Regel ist dabei eine stationäre oder ambulante ärztliche Behandlung des Kindes über mehrere Monate nötig. Ein Arm- oder Beinbruch zählt nicht dazu, obschon dieser häufig einen Spitalaufenthalt und regelmässige Arztbesuche erfordert.

Dauer des Betreuungsurlaubs

Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, solange ein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, höchstens aber während 14 Wochen (Art. 329i OR). Der Betreuungsurlaub ist während einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Sind beide Eltern berufstätig, so haben beide Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen, der am Stück oder tageweise bezogen werden kann.

Taggeldanspruch

Während des Betreuungsurlaubs wird ein Taggeld ausgerichtet. Es besteht Anspruch auf höchstens 98 Taggelder. Das Taggeld beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens jedoch 196 Franken pro Tag (Art. 16n-16s EOG).

Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz gemäss Obligationenrecht wurde unter Einbezug des Betreuungsurlaubs erweitert.

HABEN SIE ARBEITSRECHTLICHE FRAGEN?

Wir beraten Sie gerne! kfmv.ch/zuerich-recht

DANIEL TIBOLDI, Rechtsdienst
Kaufmännischer Verband Zürich

VIEL HEISSE LUFT

Sie beherrschen den perfekten Auftritt, sind stark im Ausdruck und können klug reden. Ihre Vorgesetzten überzeugen sie zusätzlich durch ein grosses Ego. Am Ende des Tages sind die Ergebnisse jedoch eher unterdurchschnittlich. Sogenannte «Underperformer» versprechen viel und leisten wenig. Was tun, wenn die Wahrheit zutage tritt?

Der erste Eindruck zählt – in Vorstellungsgesprächen erst recht. Das Äussere muss stimmen, der Lebenslauf beeindruckend, die Kompetenz spürbar sein. Gut möglich, dass man beim Versuch, sich im besten Licht darzustellen, da und dort etwas übertreibt. Das ist in Ordnung, geübte Vorgesetzte und Recruiter kommen dem sowieso meist rasch auf die Spur. Trotzdem schaffen es auch tatsächliche «Underperformer», also Kandidatinnen und Kandidaten, die grosse Versprechen machen und anschliessend kaum etwas davon einlösen, in die Betriebe. Gleich nach Stellenantritt wird die Selbstinszenierung perfektioniert. Das Ziel: Im Scheinwerferlicht stehen und Lorbeeren einheimen – womöglich sogar für Ergebnisse, die sie selbst nie zustande gebracht hätten.

Ob unter Kolleginnen und Kollegen oder von Vorgesetzten gegenüber Mitarbeitenden: Inkompetenz nachzuweisen, ist eine Gratwanderung. Denn jemand, dem die Wertschätzung an der eigenen Arbeit so überaus wichtig ist, wird Kritik nicht so leicht akzeptieren. Mit ihren Schwächen konfrontiert, reagieren «Underperformer» aus diesem Grund häufig gekränkt, streiten typischerweise ihr Unvermögen ab und verstecken sich hinter Prozessen. Oder – auch eine beliebte Taktik – sie drehen den Spiess um, fühlen sich als Mobbingopfer oder verbreiten schlechte Stimmung im Team.

Sind nach einem klärenden Gespräch bei den Betroffenen weder Einsicht noch Kooperationswille erkennbar, bleibt über kurz oder lang nur die Auflösung des Arbeitsverhältnisses – selbstverständlich sorgfältig dokumentiert und mit mehrfachen Abmahnungen wegen sogenannter «Minderleistung» im Personaldossier hinterlegt.

Bei Aussicht auf Besserung helfen eine detaillierte Auflistung der Aufgaben und eine Agenda mit messbaren Zielen, die auf das tatsächliche Potenzial der jeweiligen Person genau abgestimmt sind. Dabei empfiehlt sich das faire Begleiten und konsequente Einfordern von Resultaten durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren oder einen externen Coach. Es gilt, stets eine feine Linie zwischen Nicht-Können, also Überforderung, und Nicht-Wollen, sprich Faulheit oder Arbeitsverweigerung, zu ziehen. Denn wenn die Qualität der Arbeit nachlässt und die Leistungen nicht mehr ausreichen, kann das auch an zunehmendem Erfolgsdruck, höherer Arbeitslast, schlechtem Arbeitsklima oder privaten Problemen liegen.

ANINA RETHER, Redaktorin Wir Kaufleute



BUCHTIPPS

LOW PERFORMER UND SCHWIERIGE MITARBEITER ERFOLGREICH FÜHREN
MARKUS DOBLER und PASCAL CROSET
Verlag Springer Gabler

VOM LEISTUNGSTIEF ZUM LEISTUNGSHOCH: WIE SIE LOW-PERFORMER IN IHREM TEAM WIEDER ZUR BESTFORM FÜHREN
JOHANNA FISCHER und MARTIN FISCHER
Verlag Wiley



EINER VON UNS: DIEGO MURILLO

5

WAS ICH NIE MEHR VERGESSEN WERDE IST ... meine Safari durch Kenia (1). Ich war in fünf verschiedenen Nationalparks und durfte freilebende Tiere und eine wunderbare Natur geniessen. Das Gefühl von Freiheit und Abenteuer und der Kitzel, auf einer Pirschfahrt jeden Moment einem Raubtier begegnen zu können, waren einzigartig.

AN MEINER ARBEIT GEFÄLLT MIR AM BESTEN ... meine Mitarbeiter/innen und unsere Kundschaft bei Fragen und Problemen zu supporten. Es erfüllt mich, neue Webshop-Funktionen (2) zu realisieren. Besonders interessieren mich komplexe Projekte, die die Automatisierung vorantreiben, um Menschen in ihrem Arbeitsalltag zu entlasten. Dabei finde ich es spannend mit Fachabteilungen im Austausch zu sein und ihre Arbeitsprozesse kennenzulernen.

GELD IST WICHTIG, ABER ... nur, um gut leben zu können. Zeit für mich und meine Liebsten zu haben und Neues zu erleben sind für mich wertvoller als alles Geld (3) der Welt.

WAS ICH AN MEINER ARBEIT AM MEISTEN SCHÄTZE ... ist die Möglichkeit, mich selbst zu entfalten und Ideen (4) einzubringen. Ich schätze es sehr, dass aus meiner Arbeit ein sichtbares Produkt entsteht, das die Menschen nutzen können.

FÜR MEIN PRIVATLEBEN WÜNSCHE ICH MIR ... noch viele Länder (5) zu bereisen und fremde Kulturen (6) kennenzulernen. Am liebsten zusammen mit meiner Frau. Mit ihr wünsche ich mir eine lange und glückliche Ehe (7).

WENN ICH MEINEN KOPF LÜFTEN WILL, GEHE ICH ... spazieren oder mache Sport (8). Während der körperlichen Bewegung kommen meine Gedanken in Schwung. Das hilft mir, wichtige Entscheidungen zu treffen, das hartnäckige Gedankenkarussell aufzulösen und mir den nötigen Ausgleich zum Arbeitsalltag zu geben.

1



2



8



4



7

6



EINE*
R
VON
UNS

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

NAME: Diego Murillo
BERUF: Projektleiter
E-Commerce, Solarmarkt
ALTER: 31 Jahre
NETZWERK: LinkedIn

SOLIDARITÄT IM ARBEITSUMFELD

Unsere Gesellschaft baut auf eine vielschichtige Solidarität. Am Arbeitsplatz zeigt sie sich im kollegialen Miteinander, in der persönlichen Verbundenheit, der Rücksichtnahme und der Verantwortung füreinander.

Der Kaufmännische Verband verdankt seine Gründung 1861 jungen Kaufleuten, die sich weiterbilden wollten. Aus dem Wunsch nach persönlicher Entwicklung und beruflichem Weiterkommen formten sie eine Solidargemeinschaft im Interesse der Weiterbildung. Solidarität war für den neu gegründeten Verein direkte Zweckbestimmung.

Dienstleistung oder Solidarität? Bis heute ist der Verband Ausdruck gelebter Gemeinschaft. Die Interessenvertretung der Angestellten in kaufmännischen Berufen, die Förderung ihrer Aus- und Weiterbildung sowie die Pflege des beruflichen Netzwerks gehören zu seinem Grundauftrag. Der Verband ist ein Unternehmen, das gewisse Dienstleistungen für seine Mitglieder kostenlos anbietet, kostenintensivere individuelle Leistungen jedoch verrechnet. Ganz nach dem Grundsatz: Solidarität ja, doch nicht schrankenlos, sondern klar strukturiert und den Leistungszielen entsprechend. Dabei sind betriebswirtschaftliche Prinzipien zu beachten, weil das Unternehmen den Verbandsmitgliedern gehört und sich selber tragen muss.

Materielle Unterstützung nicht mehr im Vordergrund. Solidarität in materieller Hinsicht ist in unserer Gesellschaft Schritt für Schritt privaten Unternehmen und staatlichen Sozialwerken übertragen worden. Krankenkassen, Versicherungen und Pensionskassen entstanden als private Solidargemeinschaften. Die KV-Arbeitslosenkasse und ihre Altersvorsorge wurden dadurch überflüssig. Einzig die «Weihnachtssammlung», die finanzielle Unterstützungsbeiträge an Bedürftige ausrichtet, ist noch aktiv. An den kaufmännischen Schulen geniessen Verbandsmitglieder in der Weiterbildung zwar vorteilhafte Konditionen, doch an

Rabatte aller Art haben sich Konsumentinnen und Konsumenten längst gewöhnt. Solidarität primär aus sozioökonomischen Gründen gibt es heute kaum mehr.

Solidarität als Ausdruck von Verantwortung. Communities, also informelle Zweckgemeinschaften mit gleichen Interessen, sind prägend für die Solidarität im Alltag der individualisierten Gesellschaft. Sie sind die schnellebige, virtuelle Form der klassischen Interessengemeinschaften, die gegenseitige Unterstützung und Hilfeleistung bieten. Die Forderungen nach Integration von Minderheiten, nach Diversität in der Wirtschaft und Toleranz in der Gesellschaft, ja nach einer klimapolitischen Wende sprengen den engen Rahmen der Politik und erfassen breite gesellschaftliche Kreise. Sie schaffen neue solidarische Mehrheiten in der Bevölkerung und lösen Bewegungen jenseits von Eigeninteressen aus: Solidarität aus Verantwortungsgefühl für die Gemeinschaft, nicht aus individuellem materiellem Bedürfnis.

Wertegemeinschaften sind tragfähig. In diesem Umfeld hat der Kaufmännische Verband einen Wertekatalog erarbeitet, der als Richtschnur für sein Wirken dient. Wertschätzung für Mitglieder, Mitarbeitende sowie Kundinnen und Kunden, Gemeinsinn in der freiheitlich-demokratischen Gesellschaft, Innovationsförderung und Offenheit für Neues, Qualität in der Arbeit und in der Servicebereitschaft bilden die Grundlage für eine solidarische Unternehmenskultur, die im betrieblichen Alltag gelebt werden soll. Fortschrittliche Führungsgrundsätze und ein achtsamer Umgang unter den Teammitgliedern prägen die Zusammenarbeit. Menschliche Solidarität wird als gemeinsame Leistung und gemeinsames Ziel angestrebt – und täglich gelebt.

WILLY RÜEGG, Historiker, Buchautor und Präsident des Veteranen- und Seniorenvereins des Kaufmännischen Verbands Zürich (VSV)

«Solidarität funktioniert dann wunderbar, wenn jeder Einzelne seine Stärken zum Gelingen einer Gemeinschaft einbringen kann.»

URS ACHERMANN,
CEO KV Business School Zürich



Immer mehr Menschen denken an die Schweiz von morgen – und stellen ihre Ideen und Projekte ins Netz.
Olessa, 41, ist Architektin und informiert sich regelmässig auf umwelt-schweiz.ch

DIGITALE SOLIDARITÄT MÖGLICHKEITEN VERSUS RISIKO

Der Begriff «Solidarität» wird in vielfältiger Weise verwendet. Er bezeichnet das Grundprinzip des menschlichen Zusammenlebens und ein Gefühl der Zusammengehörigkeit. Einheitsbewusstsein und gegenseitige Hilfsbereitschaft spielen eine grosse Rolle. Auch im Netz.

Digitale Hilfeleistung. Dank moderner Kommunikation lassen sich Hilfsprojekte heute in Echtzeit verfolgen. Mit Hilfe einer Leitstelle kann die Unterstützung gezielt erfolgen: Wo wird Hilfe benötigt? Was wird gebraucht? Wie kann man helfen? Diese Informationen können auf der Homepage der Organisation, auf Facebook oder beispielsweise auf der Website der betroffenen Gemeinde publiziert werden. Neue Bezahlssysteme ermöglichen zusätzlich schnelle finanzielle Hilfe. Wie rasch und effektiv dieser Weg sein kann, zeigte sich bei der diesjährigen Flutkatastrophe in Deutschland: Innerhalb weniger Wochen sammelte eine Community auf Instagram hunderttausende Euro an Spenden, um den Menschen vor Ort zu helfen.

Wenn Gleichgesinnte sich finden. Das Internet ermöglicht den Zusammenschluss von Personen mit gleichen Interessen: früher in Form von Foren, heute über Facebook, Instagram, LinkedIn und Co. Ein interessantes Phänomen lässt sich gerade weltweit beobachten, ob bei der Pandemie, in unterschiedlichen ethnischen Gemeinschaften oder bei Genderdebatten. Diese Gruppen verfolgen im Grunde gleiche Ziele: mehr Gerechtigkeit, ein sicheres und gesundes Leben, Selbstbestimmung und gelebte Diversität. Dennoch scheint der Lösungsansatz der einen Gruppierung für die andere ins Verderben zu führen und umgekehrt. Solidarität steht hier groteskerweise in Konkurrenz zueinander. Wie ist so etwas möglich? Die Erfahrungen, unser Bildungshintergrund, die Erziehung sowie die Informationen und Medien, die wir tagtäglich konsumieren, machen uns zu dem, was wir sind. Auf der Suche nach Gleichgesinnten bestimmt sich unser Freundeskreis und auch welche Informationen für uns Sinn ergeben und welche nicht.

Verstärker Internet. Selbst wer daran glaubt, dass die Erde eine Scheibe ist, findet im Internet mit Sicherheit Gleichgesinnte. Daher: Vorsicht ist geboten, denn eine Information

ist immer nur so gut wie ihre Quelle. Seit jeder und jede etwas publizieren kann, gibt es ein unüberschaubares Angebot an Informationen: Es werden Informationen interpretiert, wiedergegeben, auseinandergenommen und neu zusammengesetzt. Am Ende kommt meist eine schlüssige Geschichte dabei heraus, die unsere Überzeugung weiter befeuert – ob sie nun wahr ist oder nicht.

Gönnen Sie sich den Spass und lesen Sie einen Artikel über «Die Erde ist eine Scheibe»: Sie werden erstaunt sein, wie schlüssig sich das liest. Aber mal ehrlich: Wer schreibt den glaubwürdigeren Artikel über das Weltall: jemand, der zehn Bücher darüber gelesen hat oder jemand, der schon einmal persönlich dort war? Genauso verhält es sich mit anderen Informationen. Machen Sie den Quick Check: Fake-Informationen lassen sich relativ einfach entlarven, zum Beispiel durch einen genauen Blick in die Vita des Autors oder der Autorin. Was hat er oder sie in der Vergangenheit gemacht? Mit wem und wie lange wurde an einer Sache gearbeitet? Sollte dies nicht genügen, kann ein weiterer Blick auf Geschäftspartner, Kolleginnen, Freunde und andere Details aufschlussreich sein.

Digitale Solidarität auf unterschiedlichen Ebenen. Neben Hilfsprojekten und Spendensammlungen gibt es im Internet auch jede Menge interessengebundene Solidarität. Hier helfen sich Menschen mehr oder weniger selbstlos. Ein Beispiel ist Crowdfunding, bei dem eine Gruppe ein Projekt oder Produkt finanziell unterstützt. «Early Adopter» profitieren von einem günstigeren Preis, finanzieren deren Entwicklung, müssen jedoch ein paar Wochen oder Monate auf das fertige Produkt warten. Auch in Onlineforen hilft man sich zu den unterschiedlichsten Themen gegenseitig, indem Erfahrungen und Wissen ausgetauscht werden. Und nicht zuletzt in den Sozialen Medien teilen Nutzende ihre Leidenschaft, indem sie beispielsweise Erklärvideos auf YouTube stellen mit dem Ziel, anderen Menschen damit zu helfen.

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

Was machen wir *bitte* beim Wickeln falsch?! **Die frischgebackenen Eltern Aaron und Saskia, beide Mitte 30, finden Antwort auf dem Forum von swissmom.ch**

Eine einzige Stunde Arbeit spenden. **Rachel, 42, rechnet ihren Stundenlohn auf solidar.ch aus und spendet 41 Franken.**

Fondue gut hinkriegen? **Lars, 36, frisch in die Schweiz gezogen, lernt mit «How to Make Fantastic Fondue» auf YouTube.**

Trainingspartnerinnen für den nächsten Swiss-City-Marathon in Luzern finden? **Laila, Giulia und Cincia (31, 28, 30) vernetzen sich mit anderen Läuferinnen auf swisscitymarathon.ch**

Jeder 15. Brasilianer ist überzeugt davon, dass die Erde flach ist. **Matteo, 28, postet dazu regelmässig Artikel auf Facebook.**

Sexuelle Orientierung: hetero, schwul, lesbisch oder bi? **Amir, 14, informiert sich anonym auf illi.ch.**

Die Folgen der Hochwasserkatastrophe in Deutschland sind verheerend: **Patrick und Guy, 31 und 27, spenden via Instagram-Community 200 Euro.**

FRIDA, das neue Online-Kulturmagazin, geht im März 2022 an den Start. **Misa, 51, spendet via wemakeit.com 48 Franken.**

MUT ZUR LÜCKE!



Mut zur Lücke!
Wie zum Beispiel das Sabbatical mit der Familie, bevor die Kinder eingeschult werden.

Ein halbes Jahr auf Stellensuche, ein paar Monate auf Reisen oder eine längere Abwesenheit aus Krankheitsgründen: All diese Ereignisse führen zu Lücken im Lebenslauf, die in einem Bewerbungsprozess die Aufmerksamkeit der Recruiter/innen wecken.

Längere Zeiten der Nichtbeschäftigung werfen in einem Bewerbungsprozess (leider) automatisch Fragen auf. Die Bewerbenden stehen unbegründet unter einer Art Generalverdacht, dass da etwas nicht stimmt und müssen eine «plausible» Begründung liefern. Noch immer betrachten viele HR-Abteilungen «Auszeiten», die über zwei Monate hinausgehen und sich nicht mit anderweitigen Verpflichtungen, Aus- und Weiterbildungen oder dergleichen begründen lassen, als Lücke im Lebenslauf. Solche Lücken werden fast ausschliesslich negativ bewertet. Damit diskriminieren HR-Fachleute Personen unbewusst, die nicht der «Norm» entsprechen. Als Norm gilt noch immer eine nahtlose Beschäftigung. Ein Ausstieg – auch temporär – weicht davon ab. Für Jobsuchende ohne Anstellung ist es nach wie vor schwierig, zu einem Interview eingeladen zu werden.

Die Zeiten ändern sich. In Zeiten höherer Arbeitslosigkeit stossen Menschen zudem auf Unverständnis, wenn sie den Mut aufbringen, einen Job ohne eine Anschlusslösung zu kündigen. Denn die Notwendigkeit einer sicheren Arbeitsstelle mit regelmässigem Einkommen ist in unserer Gesellschaft stark verankert. So erreicht die Angst vor Arbeitslosigkeit regelmässig einen der höchsten Werte im jährlich erhobenen Sorgenbarometer der Schweizer. Doch gerade in unserer VUCA*-Welt werden Brüche im Lebenslauf je länger je normaler. Die bisher geltenden Lebensphasen wie Ausbildung, Elternschaft etc. weichen immer mehr auf, die Berufslaufbahnen werden individueller und vielfältiger. Immer seltener bleibt man 30 Jahre lang im gleichen Beruf oder der gleichen Unternehmung. Flexibilität und Weiterentwicklung werden heute als selbstverständlich vorausgesetzt.

@HR: Mehr Menschen statt Fakten. Zeigen Sie als HR-Fachleute Mut zur Lücke! Und Mut für einen wertschätzenden und konstruktiven Umgang auf Arbeitgeberseite. Als HR können Sie so Solidarität mit den Kandidatinnen und Kandidaten zeigen, denn: Nicht jede Lücke ist gewollt. Manchmal kann man es sich nicht aussuchen. Eine nahtlose Abfolge von Weiterbildungen und verschiedenen Stellen suggeriert, dass der oder die Bewerbende engagiert und motiviert ist. Doch allfällige Lücken können auch zur Entwicklung der Persönlichkeit beitragen. Allenfalls ist gerade ein Bruch der Übergang zu etwas Neuem. Denn in der Zeit der Nichtbeschäftigung macht die Person neue Erfahrungen. Vielleicht wird ein Lernprozess angestossen. Oder es werden neue Fähigkeiten entwickelt oder Erkenntnisse gewonnen, die in einem späteren Job eingebracht werden können.

Daher plädiere ich dafür, mehr nach Persönlichkeit als nach Fakten zu rekrutieren! Denn der Mensch muss ja auf verschiedenen Ebenen passen: zur Stelle, zum Team, zur Organisation. Eine solche Perspektive und Herangehensweise brauchen auf Arbeitgeber-Seite vielleicht etwas mehr Zeit und Ressourcen. Doch dieser Einsatz lohnt sich längerfristig auf jeden Fall – für die Menschen und die Organisation!

Und noch ein schöner Nebeneffekt, liebe HR-Leute: Aus dem Druck, einen lückenlosen CV zu präsentieren, wird dieser auf Hochglanz optimiert und sogar geschönt. Nachhaltiger ist eine aktive und eigenverantwortliche Laufbahngestaltung mit den dazugehörigen Weggabelungen oder Unterbrüchen!

@Bewerberinnen und Bewerber: Mut zur Lücke! Stehen Sie zu Ihren Unterbrüchen und erzählen Sie Ihre Geschichte und die Beweggründe dafür. Das ergibt andere Interviews und weckt hoffentlich die Neugierde des Gegenübers, den Menschen hinter den Fakten kennenzulernen.

CAROLINE SCHULTHEISS, Laufbahn- und Karriereberaterin, Kaufmännischer Verband Zürich

*VUCA | Volatility (Volatilität), Uncertainty (Unsicherheit), Complexity (Komplexität), Ambiguity (Mehrdeutigkeit)

«Solidarität bedeutet für mich Zusammenhalt und gemeinsam für etwas einzustehen. Es bedeutet aber auch Anteilnahme in schwierigen Zeiten und Hilfe anzubieten, wo und wann auch immer es nötig ist.»

ALICIA PRATA, Mitglied des Kaufmännischen Verbands Zürich

«Ich zeige mich in meiner Beziehung solidarisch. Da mein Freund aus einer anderen Kultur stammt, gibt es einige Traditionen, an denen ich aus Solidarität gerne teilnehme.»

SABRINA BRAZEROL, Sachbearbeiterin Sekretariat, Wirtschaftsschule KV Zürich

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, 044 211 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 Sabrina Kindschi, 044 211 33 22, sabrina.kindschi@kfmv-zuerich.ch ABONNEMENT für Mitglieder gratis, für Nichtmitglieder CHF 22.00

Excel – Erfolg nach Programm

- » intelligente Nutzung
- » effektive Umsetzung
- » evidente Darstellung



Excel für Fachleute Finanz- und Rechnungs- wesen

23. und 30. März 2022

Umfassend und praxisorientiert: Das Seminar für professionelle Buchungskonzepte, Excel-Layout-Bilanzen, Erfolgsrechnungen, Reportings, Saldonachweise oder Controlling-Berichte. Für Makros, Pivot-Tabellen, u.v.m.

Excel im Controlling Basic

21. und 28. April 2022

Gewinnbringend und horizontalerweiternd: Das Seminar für umfassende Excel-Kenntnisse im Fachbereich Controlling wie auch für die gezielte Nutzung von Array-Formeln, Datenbanktechnik sowie Pivot-Tabellen auf verschiedensten Gebieten.

Excel im Controlling Advanced

14. und 21. März 2022

Leistungsstark und weiterführend: Das Seminar für Excel-Erfahrene mit VBA und Power Pivot für anspruchsvolle Datenanalysen sowie Modelle im Controlling-Bereich. Inklusive Array- und Datenbankfunktionen sowie «Access».

Direkt beim HB Zürich!

www.controller-akademie.ch

Eine Institution
von veb.ch
und kfmv Zürich



Controller Akademie

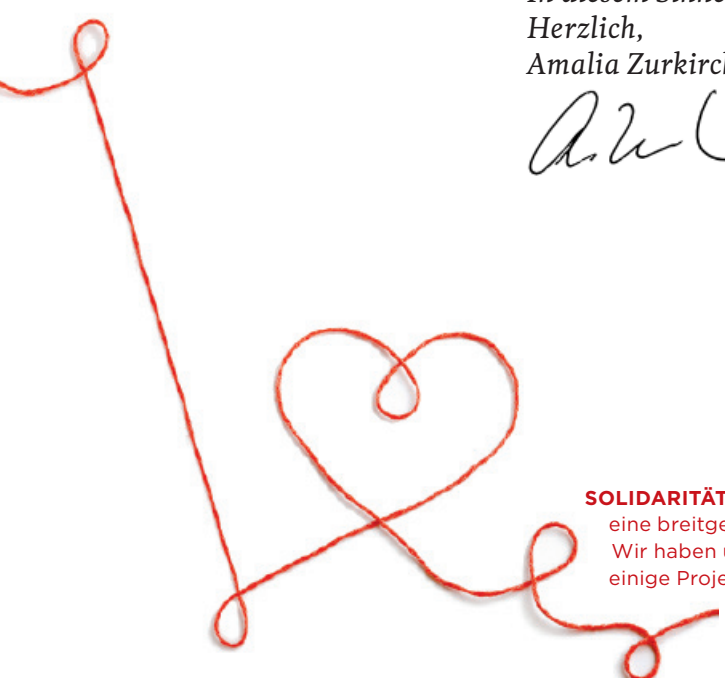


Liebe Mitglieder, Leserinnen und Leser

Gerade in diesen Zeiten, in denen der Ruf nach Solidarität omnipräsent ist und manchmal sogar etwas zu inflationär verwendet wird, sollten wir uns die Frage erlauben: Was bedeutet das denn eigentlich, Solidarität? In den sozialen Medien ist «Daumen hoch» schnell gesetzt, wenn es darum geht, sich mit benachteiligten Gruppierungen «solidarisch» zu zeigen. Doch damit ist es nicht getan. Der unbedingte Zusammenhalt mit jemandem aufgrund gleicher Anschauungen und Ziele geht über das Teilen einer Gesinnung hinaus – in die Praxis. Wer solidarisch ist, handelt, bietet Hilfestellung, steht andern bei und ist auch bereit, dafür sein Eigeninteresse in den Hintergrund zu stellen. Solidarität ist also eine Haltung gegenüber der Gemeinschaft. Sie basiert auf Werten, denen wir konkrete Taten folgen lassen.

So halten wir es auch: Einst gegründet als Solidargemeinschaft im Interesse der Weiterbildung steht der Kaufmännische Verband bis heute für Gemeinschaft und tatkräftige Stärkung der Interessen unserer Mitglieder. Wir reden nicht von Solidarität – wir leben sie!

In diesem Sinne,
Herzlich,
Amalia Zurkirchen, Geschäftsführerin



SOLIDARITÄT? JA BITTE! Unsere Zivilgesellschaft ist heute mehr denn je auf eine breitgefächerte, generationenübergreifende Solidarität angewiesen. Wir haben uns im Netz umgesehen und ohne Anspruch auf Vollständigkeit einige Projekte herausgepickt, bei denen Sie sich solidarisch zeigen können. Lassen Sie sich auf Seite 3 inspirieren!

Ausgabe N° 4/4_2021

WIR ZÜRCHER KAUFLEUTE

WEITERBILDUNG UND EVENTS

Seite 2

SOLIDARITÄT

Seite 3

KV BUSINESS SCHOOL ZÜRICH – WEITERBILDUNG IM VISIER

Seite 4

NEUORGANISATION RECHTSBERATUNG

Seite 7

**kaufmännischer
verband**

mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.

Weitere Informationen und unsere aktuellen Öffnungszeiten
finden Sie auf kfmv.ch/zuerich

WEITERBILDUNG VIRTUELL

Ob Sie in Zürich, Basel oder Bern zuhause sind, war noch nie so nebensächlich wie heute. Entdecken Sie unser vielfältiges Seminarangebot, wählen Sie aus über 100 Kursen und Workshops die Weiterbildung, die Sie weiterbringt und nehmen Sie bequem von zuhause aus teil. Auch 2022 haben wir spannende Online-Seminare in verschiedenen Rubriken für Sie bereit: **Berufsalltag, Arbeitswelt 4.0, Berufs- und Praxisbildung, Gesundheit am Arbeitsplatz, Arbeitsrecht und Vorsorge, Laufbahn und Karriere, Selbstmanagement**



Sie planen eine Weiterbildung mit Diplom oder Zertifikat oder suchen noch nach einem passenden Kurzlehrgang? Dann sind Sie bei der KV Business School Zürich goldrichtig! kv-business-school.ch

EVENTS

SMART MONDAY

MO, 24.1.2022,
18.30 – 20.00 Uhr,
Kaufleuten
Festsaal

WIE WIR UNSERE RENTEN RETTEN

Die Schweizer Altersvorsorge bröckelt. Der stillschweigende Vertrag wird mehr und mehr zum Generationenkonflikt. Während die meisten Pensionierten gegenwärtig von ihrer Rente leben können, wird es für jene, die heute ins Berufsleben starten, einmal knapp werden. Weshalb ist es so schwierig, die staatliche Altersvorsorge zu reformieren? Was muss geschehen, damit auch künftige Generationen eine Altersrente erhalten? **Eines ist klar: Es braucht Lösungen – und zwar bald.** Der Kaufmännische Verband Zürich, der Tages-Anzeiger und die Vereinigten Personalverbände des Kantons Zürich (VPV) lancieren die Diskussion an einem Podium im Kaufleuten. Unsere Gäste:

- **EVELINE WIDMER-SCHLUMPF**, Präsidentin Stiftungsrat Pro Senectute
- **DANIEL JOSITSCH**, Präsident Kaufmännischer Verband Schweiz und Ständerat
- **ANDRI SILBERSCHMIDT**, Nationalrat
- **YAËL MEIER**, Co-Founderin ZEAM
- Moderation: **MARIO STÄUBLE**, Co-Chefredaktor des Tages-Anzeigers



GENERALVERSAMMLUNG

SAVE THE DATE

DI, 26.4.2022,
abends,
Kaufleuten
Klubsaal

Nachdem die letzten beiden Generalversammlungen aufgrund der Pandemie schriftlich durchgeführt werden mussten, freuen wir uns ganz besonders, Sie 2022 wieder im Kaufleuten zu begrüßen. **Reservieren Sie sich bereits jetzt das GV-Datum.** Weitere Details und die Einladung zur Generalversammlung folgen in der ersten Ausgabe des «Wir Kaufleute» 2022 sowie auf unserer Webpage. Anmeldung unter kfmv.ch/zuerich-events

Bei allen unseren Events und Seminaren halten wir uns an die von Bund und Kanton vorgegebenen Schutzmassnahmen. Diese sehen für Events und Seminare eine Zertifikatspflicht vor. Für den Zutritt werden ein gültiges COVID-Zertifikat sowie ein Ausweisdokument (Identitätskarte, Führerausweis etc.) vorausgesetzt. Der Kaufmännische Verband Zürich behält sich vor, bei einer Verschärfung der Massnahmen durch Bund und Kanton die Veranstaltungen zu adaptieren, zu verschieben oder abzusagen.

SOLIDARITÄT? JA BITTE!



NACHHALTIGE LANDWIRTSCHAFT.

Solidarische Landwirtschaft (Solawi) setzt sich für mehr Selbstbestimmung und nachhaltige Landwirtschaft ein. Konsumentinnen und Konsumenten beteiligen sich aktiv an der Entscheidung, was mit welchen Methoden und unter welchen Bedingungen produziert werden soll. Durch die praktische Mitarbeit im Betrieb und die persönlichen Erfahrungen werden die Wertschätzung für die bäuerliche Arbeit und die Lebensmittel gefördert. solawi.ch



EINSATZ FÜR JUNGE FREIWILLIGE.

Ob einmaliger Freiwilligeneinsatz oder ein langfristiges Engagement – youngCaritas bietet Menschen zwischen 16 und 30 Jahren viele Möglichkeiten, sich aktiv solidarisch zu zeigen: Armutsbetroffene Menschen unterstützen, an einem interkulturellen Austausch teilhaben oder sich für nachhaltige Entwicklung einsetzen. Dabei vertiefen die Freiwilligen ihre interkulturellen Kompetenzen und bauen ihre Organisations- und Teamfähigkeit aus. youngcaritas.ch



EINE HAND WÄSCHT DIE ANDERE.

Eine Kette ist nur so stark wie ihr schwächstes Glied. Das gilt auch für unsere Gesellschaft. Der Wäscheservice «Solidarisch» beschäftigt sozial benachteiligte Menschen aus der Region Zürich, damit sie in Zukunft selbstständiger und finanziell unabhängiger werden können. Dadurch entsteht ein Gewinn für Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitende – echt solidarisch! solidarisch-gmbh.ch

ANZEIGEN

Die neuen Seminare für **2022** sind online!

skilltrainer.ch/seminare

Seminare

Wissen für jetzt.

kv business school zürich
mein bildungspartner.

ARBEITSMARKT

VERLÄSSLICHE SCHALTZENTRALE IN EINEM SICH SCHNELL WANDELNDEN UMFELD

In der modernen Arbeitswelt sind Veränderungen an der Tagesordnung. Je mehr Bewegung in einer Organisation herrscht, desto wichtiger ist eine Schaltstelle, die die Fäden zusammenhält. Ob in einem Grossunternehmen oder einem Verband, ob in einem KMU oder einer Non-Profit-Organisation: Executive Assistants (bisher Direktionsassistentinnen und Direktionsassistenten) nehmen eine zentrale Rolle ein zwischen Führungskräften, Mitarbeitenden, externen Dienstleistern und Kundinnen.

Abhängig von Grösse und Branche der Organisation übernehmen sie als Generalistinnen und Generalisten verschiedene Verantwortungsbereiche, leiten Teams, managen die zielgruppengerechte Kommunikation, unterstützen die betrieblichen Prozesse und haben die Administration im Griff. Mit ihrem ausgeprägten Verständnis für das Unternehmen, ihren organisatorischen Fähigkeiten, vertieften Kenntnissen moderner Informations- und Kommunikationstechnologien sowie ihrer hohen Dienstleistungsorientierung und Sozialkompetenz leisten sie einen wesentlichen Beitrag zum nachhaltigen Erfolg von Unternehmen.

ERFAHRUNGEN

«Die Reform der eidg. Berufsprüfung bringt insbesondere im Selbstmanagement wichtige und spannende Themenfelder mit sich. Die Begleitung bei der Erstellung des persönlichen Portfolios und die Vermittlung der Handlungskompetenzen, die eine künftige Assistenz für sich und ihre persönliche Weiterentwicklung benötigt, hat mir als ehemalige Direktionsassistentin (Abschluss im Jahr 2000) viel gebracht. Noch heute profitiere ich als Coach sehr davon. Die Auseinandersetzung mit der Funktion und der Rolle, die Reflexionsfähigkeit und insbesondere die Auftrittskompetenz sind aus meiner Optik unabdingbar für den Praxiserfolg.»

ANNETTE STOFFEL
Dozentin und Coach

«Die Ausbildung war der perfekte Mix zwischen Theorie und praktischer Umsetzung. Die zwei Jahre haben mich als Person und Arbeitskraft reifen lassen und jede investierte Stunde zahlt sich nun aus!»

JENNY PEREZ
Absolventin

Executive Assistant mit eidg. Fachausweis
(ehemals Direktionsassistent/in FA)
.....
Webcodes*: **OFDA**



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

**kv business school
zürich**
mein bildungspartner.

BILDUNGSGANG

DER BILDUNGSGANG AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Die KV Business School Zürich begleitet die Teilnehmenden engagiert zum eidg. Fachausweis. In den ersten beiden Semestern werden gezielt Lücken geschlossen. Das dritte Semester dient der Repetition und intensiven Prüfungsvorbereitung, inklusive einer 1:1-Prüfungssimulation. Im dreisemestrigen Bildungsgang erweitern und erlernen die Teilnehmenden Handlungskompetenzen in den Bereichen Selbstmanagement, Führung von Mitarbeitenden, Zusammenarbeit mit anderen Unternehmensbereichen, Unterstützung der Führungskräfte und Führung des eigenen Geschäftsbereichs.

ZULASSUNGSBEDINGUNGEN

- Abgeschlossene Ausbildung Kauffrau/Kaufmann EFZ oder Handelsschule
- Mindestens drei Jahre Erfahrung als Assistent/in oder Sachbearbeiter/in
- Englisch-Niveau B2 und regelmässige Verwendung der Sprache im geschäftlichen Umfeld

ZUKUNFT

EIN FACHAUSWEIS MIT ZUKUNFT

Executive Assistants sind gefragte Fachpersonen im Assistenzbereich – ein grosses Plus auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft. Sie entlasten nicht nur Führungskräfte, sondern finden sich auch in Veränderungsprozessen im Unternehmen oder in der Branche zurecht. Sie verfügen über ausgezeichnete Entwicklungschancen und vielfältige Anknüpfungsmöglichkeiten für attraktive Weiterbildungsperspektiven, zum Beispiel mit einer Spezialisierung in den Bereichen Personal, Eventmanagement oder Projektmanagement.

Inhaber/innen des eidg. Fachausweises steht auch die Ausbildung «NDS HF in Management und Leadership» an der KV Business School Zürich offen. Mit dieser Ausbildung erweitern Fachkräfte ihre Wissensbasis zu einer umfassenden und vernetzten Management-Sichtweise. Das NDS befähigt die Absolvierenden zur Übernahme einer strategischen und operativen Führungsverantwortung.

RUBÉN CASTRO LADO



«Es ist nie zu spät, einen neuen Rucksack zu schultern.»

NAME: Rubén Castro Lado
GEBOREN AM: 27.03.1989
AUSBILDUNG: Bachelor in Business, Spezialisierung in International Management / Lehrdiplom Wirtschaft & Gesellschaft (W&G)
BERUF: Berufsschullehrer und Dozent
FUNKTION AN DER KVBSZ: Bildungsgangleiter und Dozent Handelsschule edupool.ch
BERUFLICHES ZIEL: Den Unterricht revolutionieren
PERSÖNLICHES ZIEL: Den Jakobsweg bewandern
AN DER KVBSZ SEIT: 2019

In Anzug und Krawatte sass Rubén Castro Lado bei einem Kunden – nichts Aussergewöhnliches in seiner Arbeit als Wirtschaftsprüfer. Es war in Glarus. Das weiss er noch genau, weil es ihm auf einmal wie Schuppen von den Augen fiel: «Ich melde mich an der Pädagogischen Hochschule an und werde Lehrer.» Die Anmeldung erledigte er noch vor Ort – drei Tage vor der Deadline, um allfällige Zweifel gar nicht erst aufkommen zu lassen. Dass das Dozieren seine Leidenschaft und Stärke ist, wusste Rubén Castro Lado zwar spätestens seit er während des Studiums in den Semesterferien die ganze Klasse mit Nachhilfeunterricht im Rechnungswesen unterstützt hatte. Dass aber Unterrichten sein Beruf werden könnte, merkte er just in diesem Moment in Glarus.

In Jeans und T-Shirt steht Rubén Castro Lado vor der Klasse – nichts Aussergewöhnliches in seiner Arbeit als Berufsschullehrer und Dozent an der Handelsschule der KV Business School Zürich, für die er auch als Bildungsgangleiter verantwortlich ist. Sein Umstieg hat reibungslos geklappt. Nicht zuletzt, weil er überzeugt ist, dass man immer einen Weg findet, wenn man offen ist und sich traut. Es erfüllt ihn mit grosser Zufriedenheit, die Studierenden dabei zu unterstützen, sich neue Chancen zu eröffnen: «Als Wirtschaftsprüfer habe ich in der Regel Kopfzerbrechen und schlechte Laune verursacht. Heute kann ich jeden Tag dazu beitragen, dass andere Menschen einen Weg in Angriff nehmen können, den sie sich früher vielleicht nicht zugetraut haben.» Es ist eben nie zu spät für einen neuen Rucksack.

Foto: zYg

WIR SORGEN FÜR KLARHEIT

Im Rahmen der Neuorganisation beim Kaufmännischen Verband wird die Rechtsberatung neu organisiert. Ab 2022 werden einzelne Sektionen in der Deutschschweiz bei Rechtsfragen ihrer Mitglieder die Erstberatungen selbst durchführen. Komplexe, anspruchsvollere Fälle können an den Rechtsdienst des Kaufmännischen Verbands Zürich weitergeleitet werden.

Unser Rechtsberatungsteam steht Arbeitnehmenden in deutscher und englischer Sprache bei arbeitsplatzbezogenen Fragen im Arbeits- und Sozialversicherungsbezug zur Seite. Der Zugang zur Beratung ist bewusst niederschwellig gestaltet. So kann das fünfköpfige Team auch spontan Hilfe per Telefon oder E-Mail leisten, beispielsweise bei einer dringlichen Frage im Zusammenhang mit einer Kündigung oder zur Arbeitsunfähigkeit. Neben der Klärung der rechtlichen Aspekte wird auch eine Strategie ausgearbeitet, wie im konkreten Fall am besten vorgegangen wird. Je nach Bedarf intervenieren unsere Beraterinnen und Berater bei Arbeitgebenden, Behörden oder Versicherungen und handeln eine einvernehmliche Lösung aus. Gelingt dies nicht, kann der Friedensrichter oder die Schlichtungsbehörde angerufen werden. In diesem Fall begleitet der Rechtsdienst das

Mitglied nach Möglichkeit an die Verhandlung. Bei Streitigkeiten mit Versicherungseinrichtungen vertritt der Rechtsdienst das Mitglied nach Möglichkeit im Rechtsmittelverfahren, insbesondere bei Einsprachen gegen Verfügungen der Arbeitslosenkasse.

Rechtsschutzversicherung. Im Rahmen des Rechtsschutzreglements sind die Mitglieder des Kaufmännischen Verbands rechtsschutzversichert. Kann der Rechtsdienst keine Lösung mit der Gegenpartei finden, wird der Fall an die Rechtsschutzversicherung weitergeleitet, sofern intakte Prozesschancen bestehen.

Zahlen und Fakten. Die Rechtsberatung des Kaufmännischen Verbands Zürich erteilt pro Jahr zirka 3700 schriftliche und mündliche Auskünfte. Ein beachtlicher Teil der Anfragen betrifft die Einschätzung von Zwischen- oder Schlusszeugnissen. Oft werden auch Fragen in Zusammenhang mit Überstunden, Lohnfortzahlung und Kündigungen gestellt; und seit Anfang 2020 interessiert auch das Thema Corona.

Thomas Letsch, Leiter Rechtsdienst a. i., Kaufmännischer Verband Zürich



Rechtsberatungsteam der Sektion Zürich (v. l. n. r.): Madeleine Guntern und Thomas Letsch. Corinne Bühler und Silvia Herranz vom Rechtsdienst des Kaufmännischen Verbands Schweiz werden das Zürcher Team ab dem kommenden Jahr ergänzen.

RATGEBER LÖHNE 2022

Verdienen Sie genug? Der Ratgeber «Löhne» des Kaufmännischen Verbands bietet eine gute Grundlage für die kommenden Jahresgespräche. Gleichzeitig ist der regelmässig aktualisierte Ratgeber eine von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern gern benutzte Grundlage für Lohnverhandlungen bei Bewerbungsgesprächen.



Bestellen unter:
kfmv.ch/ratgeber-loehne

BUCHTIPP

Solidarität war einmal ein starkes Wort. Es geriet in Verfall, als alle für ihr Glück und ihre Not selbst verantwortlich gemacht wurden. Heute ist die Gesellschaft tiefer denn je zwischen Arm und Reich gespalten. Natürlich gibt es ein Sozialsystem, das einen Ausgleich bewirkt. Dazu brauchen wir aber ein neues Verständnis von Solidarität. Heinz Budes Reflexionen über die solidarische Existenz liefern die Antworten auf die soziale Frage unserer Zeit.

«**SOLIDARITÄT:**
DIE ZUKUNFT EINER GROSSEN IDEE»
 Heinz Bude, Hanser Verlag

ANZEIGEN

BVS
Business-School

bvs-bildungszentrum.ch

Internationale Partneruniversität:
RGU ROBERT GORDON UNIVERSITY ABERDEEN

Bildungsdarlehen verfügbar

Präsenz- & Online-Unterricht

BVS - Die Kaderschule
 Höheres Wirtschaftsdipl. HWD / VSK - NEU: Betriebswirtschafter/in HF
 Technischer Kaufmann/-frau eidg. FA - Bachelor / Master Degree uvm.



Ihre Meeting Location im Herzen der Stadt Zürich

KFMV.CH/ZUERICH-RAUMVERMIETUNG

**kaufmännischer
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.
in zürich.*

LOCATION AWARD® BY EVENTULOG.CH
2021 EMPFOHLEN