

# WIR KAUFLEUTE

Das Magazin  
des Kaufmännischen Verbands  
N° 4/4\_2023



**kaufmännischer  
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.*

FOKUS	<b>ALT, ÄLTER, ARBEITSTÄTIG: DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT</b> Dem Mangel an qualifizierten Fachkräften mit der Ressource «ältere Arbeitnehmende» entgegenwirken von ANGELIKA INGE STUDER und LISA KATHARINA KORTMANN	04
	<b>IM GESPRÄCH...</b> ... mit GUDRUN SANDER zum Thema Diversität und Geschlechterverteilung in den Unternehmen	06
GRUNDBILDUNG	<b>BERUFS- UND SPORTAUSBILDUNG AUF HÖCHSTEM NIVEAU</b> Durchstarten in der Ausbildung und beim Sport dank der Sport Academy Zurich (SAZ).	08
BERUF	<b>MIT BEEINTRÄCHTIGUNG ZUM BERUFLICHEN ERFOLG</b> Die Stiftung Rossfeld zeigt, wie die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen gelingt.	10
WBP COMMUNITY	<b>GENERATIONEN IN DER ARBEITSWELT</b> VERA CLASS rückt die Zusammenarbeit unterschiedlicher Generationen in den Fokus.	13
ENGAGEMENT	<b>FLEXIBILITÄT, SINNHAFTHKEIT UND OFFENHEIT</b> Am Symposium NEW WORK EXPERIENCE wurden die Herausforderungen von morgen beleuchtet.	16
POLITIK	<b>DRINGENDER HANDLUNGSBEDARF</b> Die Flexibilisierung der Arbeit erfordert mehr Gesundheitsschutz.	18
KARRIERE-CORNER	<b>BEWERBUNGSTRENDS 2024</b> Tipps und Tricks für Ihre nächste Bewerbung	23



Diversity ist ein wichtiger Schlüssel zum unternehmerischen Erfolg. Individuelle Unterschiede in Bezug auf Herkunft<sup>1</sup>, Geschlecht<sup>2</sup>, sexuelle Orientierung<sup>3</sup>, Alter<sup>4</sup>, Religion<sup>5</sup> und allfällige Beeinträchtigungen<sup>6</sup> bringen unterschiedliche Perspektiven und Ideen hervor.

Diversity ist Trumpf! Es gilt nun, die Karten gut zu mischen und mutig und klug auszuspielen!



#### VIELFALT IN UNTERNEHMEN

Wenn erst einmal geklärt ist, was Diversity Management genau ist und welche Vorteile es Unternehmen bringt, stellt sich die Frage: Wie umsetzen? Damit das Vielfaltsmanagement nicht bereits nach dem Recruiting endet, hier einige konkrete Tipps für eine nachhaltige Umsetzung in die Praxis.

Diversität fängt beim Recruiting an. Sinnvoll ist, wenn im Auswahlprozess nicht nur die besten Abschlüsse, sondern auch vielfältige Hintergründe berücksichtigt werden. Der Einsatz von Gleichstellungsbeauftragten kann dabei hilfreich sein.

3

JOKER



4

ASS



5

NELL



6

JOKER



# ALT, ÄLTER, ARBEITSTÄTIG: DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

**Der demografische Wandel bringt viele Herausforderungen mit sich. Eine davon ist der Fachkräftemangel. Dieser wurde während der Corona-Pandemie insbesondere in systemrelevanten Berufen deutlich. Aber der Mangel an qualifizierten Fachkräften wird in immer mehr Berufsfeldern sichtbar.**

## **Aktuelle demografische Wirkungen auf die Erwerbstätigkeit.**

Dass die zunehmende Überalterung der Gesellschaft – in der Schweiz und weltweit – grosse Herausforderungen mit sich bringt, ist hinlänglich bekannt. Dies soll kurz in prägnanten Verhältnissen dargestellt werden: Die Anzahl Menschen im 3. Lebensalter (zwischen 60 und 79 Jahren) wird sich zwischen 2020 und 2050 von 18,9 Prozent (1,46 Mio.) auf 25,6 Prozent (2,67 Mio.) erhöhen und bei Menschen im 4. Lebensalter (ab 80 Jahren) im selben Zeitraum mehr als verdoppeln <sup>(1)</sup>.

Die Zahl der älteren Arbeitnehmenden verzeichnete in den letzten zehn Jahren das grösste Wachstum: bei den 55- bis 64-Jährigen beträgt es 38 Prozent. Zum Vergleich: Bei Arbeitnehmenden zwischen dem 40. und 54. Lebensjahr betrug das Wachstum gerade mal 5 Prozent <sup>(2)</sup>. Die geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge gehen jetzt oder in den kommenden Jahren in den Ruhestand. Dadurch steigt der Druck auf jüngere Arbeitnehmende. Die Zahl der Rentnerinnen und Rentner pro Erwerbsperson steigt stark an. Dies gilt selbst dann, wenn man berücksichtigt, dass der Anteil von Arbeitnehmenden im Alter zwischen 20 und 64 Jahren aufgrund leichtem Bevölkerungswachstum und Migration in Zukunft ebenfalls zunehmen wird <sup>(3)</sup>. Die Last und die entsprechenden Herausforderungen bleiben bestehen. Was heisst das für Arbeitnehmende? Für Arbeitgebende? Für die Berufswahl? Aus der Forschung zum demografischen Wandel lassen sich Handlungsempfehlungen ableiten, die nicht nur ältere Menschen betreffen, sondern auch jüngere Generationen beschäftigen dürften.

**Erkenntnisse aus der Alter(n)sforschung.** Die 50-jährigen und älteren Arbeitnehmenden machen aktuell die grösste Gruppe auf dem Arbeitsmarkt aus. Ihnen wird zugeschrieben, loyal zu sein und länger an einer Arbeitsstelle zu verbleiben als jüngere Arbeitnehmende. Sie verfügen über umfassende Kompetenzen, sind lernwillig und ihnen wird oftmals eine höhere Motivation zugeschrieben als ihren

jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Eine Studie von Deloitte führt fünf Schritte auf, wie das Arbeitspotenzial von älteren Arbeitnehmenden besser ausgeschöpft werden kann und müsste:

- «Einbinden von Arbeitnehmendenförderung, insbesondere 50plus, in der Unternehmensstrategie
- Änderung der Unternehmenskultur durch Sensibilisierung der Führungskräfte
- Implementieren einer entsprechenden strategischen Personalplanung
- Massnahmen konkret umsetzen (Anpassung der Arbeitsmodelle, Arbeitsinhalte, Arbeitsverhältnisse, Bildung von generationsübergreifenden Teams, Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit, Investitionen ins Gesundheitsmanagement)
- Dialog auf Mitarbeiterebene» <sup>(4)</sup>

Im derzeit grössten nationalen Forschungsprojekt zum Thema Alter(n), unter Federführung des Instituts für Altersforschung der Ostschweizer Fachhochschule, wird die Erwerbsarbeit untersucht (age-int.ch). Ein vorausgegangenes Projekt mit Fokus «Arbeit 45+» <sup>(5)</sup> zeigt Chancen auf, wie dem sich rasant verändernden (Arbeits-)Marktumfeld begegnet werden kann. Studien zeigen, dass «[...] bis 2030 zwischen 230 000 und 500 000 Arbeitskräfte fehlen» <sup>(4)</sup> werden. Zwar können gewisse Dynamiken und Massnahmen (Zuwanderung von Arbeitskräften, Automatisierung) diese demografische Herausforderung etwas dämpfen, jedoch nicht lösen <sup>(4)</sup>.

Arbeitgebende kommen somit nicht umhin, umzudenken. Sie sollten jetzt Massnahmen ergreifen, um das Potenzial der bestehenden – insbesondere älteren – Arbeitskräfte zu nutzen und zu fördern. Seitens Politik beschäftigen sich verschiedene Bundesstellen direkt oder indirekt umfassend mit Altersfragen <sup>(6)</sup>, sei dies auf Ebene Bund, Kantone, Gemeinden. Eine von vielen Initiativen ist die Charta Arbeitsmarkt 45+. Mit Entscheidungstragenden aus Wirtschaft, Bundesstellen und Forschungspartnern wurden «Modelle und Interventionen für den zukünftigen Arbeitsmarkt 45+» entwickelt.

Der Arbeitswelt von morgen ist somit interdisziplinär, branchenübergreifend und mit vereinten Kräften zu be-



**FLEXIBLE ARBEITSZEIT-  
MODELLE UND  
BETREUUNGSANGEBOTE**

Diversität ist auch in unterschiedlichen Familiensituationen und Lebensumständen zu finden. Familienleben und Job zu vereinbaren, kann zur grossen Herausforderung werden. Mitarbeitende mit Kindern können mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und Kinderbetreuungsangeboten im Alltag entlastet werden. Sie sind dadurch weniger gestresst und können sich besser auf ihre beruflichen Aufgaben fokussieren.

gegenen. Die Anspruchsgruppen, die sich diesbezüglich zu engagieren haben, sind so vielfältig und heterogen wie das Alter(n) selbst: Politik, Wirtschaft, Soziales, Gesundheitswesen, Bauwesen, Öffentlicher Verkehr und andere können einen Beitrag leisten, um der alternden Gesellschaft Perspektiven zu eröffnen und Lösungen zu ermöglichen.

ANGELIKA INGE STUDER und LISA KATHARINA KORTMANN, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am IAF Institut für Altersforschung an der Ostschweizer Fachhochschule. [age-int.ch](http://age-int.ch)

- 1 Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz und der Kantone 2020–2050; Publikation; Bundesamt für Statistik ([admin.ch](http://admin.ch))
- 2 Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt 2021 ([admin.ch](http://admin.ch))
- 3 Anteil der Jugendlichen in der Schweiz sinkt (Die Volkswirtschaft)
- 4 Arbeitskräfte gesucht – wie die Altersgruppe 50plus den Fachkräftemangel lindern kann (Deloitte Switzerland)
- 5 AGE.NT – Work 45+ ([age-netzwerk.ch](http://age-netzwerk.ch))
- 6 Alterspolitik ([admin.ch](http://admin.ch))

# ... GUDRUN SANDER

**Frau Sander, Sie messen im Competence Centre for Diversity & Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen, wie Betriebe Diversität umsetzen und wie die Geschlechterverteilung aussieht. Wie steht die Schweiz da?** Es ist schon einiges passiert, aber es gibt auch noch vieles zu tun. Bei der Geschlechterverteilung sehen wir eine positive Entwicklung, wir hatten noch nie so viele gut ausgebildete Frauen wie jetzt und so steigt auch der Anteil der Frauen im unteren Management. Gegen oben dünnt es sich aus – und ganz oben sind immer noch die Männer in der Mehrheit.

**Wie steht es um die anderen Dimensionen der Inklusion – Alter oder Ethnizität zum Beispiel?** Das Thema Alter braucht klar mehr Aufmerksamkeit. Die Entwicklung, dass wir alle immer älter werden, ist schliesslich nicht neu, und trotzdem steht die Arbeitswelt jetzt scheinbar hilflos da. Meine Empfehlung für Betriebe ist folgender Leitgedanke: Talent hat kein Alter! Bei der Ethnizität erlebe ich viel Offenheit, aber gleichzeitig auch eine gewisse Unbeholfenheit. Oft haben die Leute das Gefühl, in der Schweiz gäbe es keinen Rassismus, was natürlich nicht stimmt – denken wir nur an den Nachteil von ausländisch klingenden Namen bei der Stellensuche. Sehr gefordert ist die Schweiz zudem beim Thema Behinderungen. Es gibt viele unsichtbare – psychische – Beeinträchtigungen. Unternehmen müssen ein vertrauensvolles Klima schaffen, in welchem eine solche Einschränkung kommuniziert werden kann, ohne in einer Schublade zu landen. Es gibt also noch viel Potenzial.

**Diversität ist in aller Munde, doch was braucht es, um von der blossen Theorie ins Handeln zu kommen? Nur mit der Anstellung diverser Mitarbeitender ist es kaum getan.** Genau, man muss es andersherum angehen: Firmen müssen zuerst eine inklusive Kultur aufbauen – mit einer inklusiven Führung, inklusiven Prozessen und Strukturen. Dann wird auch die Diversität automatisch grösser.

**Wie kann diese Kultur aufgebaut werden?** Eine inklusive Führungskultur bedeutet: Strukturen schaffen, die nicht von vornherein etwas ausschliessen. Dazu müssen Prozesse angepasst werden. Wenn ich zum Beispiel weiss, dass sich Frauen weniger bewerben, sobald im Stellenbescheid bei den Anforderungen zehn Punkte aufgezählt werden, dann sollte man für diese Beschriebe nur drei oder vier Anforderungen verfassen – so bewerben sich automatisch mehr Frauen. Dann braucht es für die Umsetzung natürlich Ziele für Führungskräfte, so wie es sie für andere Veränderungsprozesse auch gibt. Das Inklusionsziel soll aber nicht heissen: Wir müssen jetzt zwei Mitarbeitende über 55 einstellen. Sondern: Wir müssen in der Mitarbeitenden-Umfrage einen besseren Wert beim Thema Inklusion erreichen.

**Soweit zu den harten Faktoren. Wie gelingt der Shift bei den weichen Faktoren wie der Sensibilisierung von Geschäftsleitung und Führungskräften?** In meiner Erfahrung holt man Führungskräfte am besten mit dem Thema «Unconscious Bias» – also «unbewusste Stereotype» – ab. Da geht es um Fragen wie: Welchen Einfluss haben Grösse, Stimme oder Kleidung? Dabei merkt man schnell, wie rasch man Menschen in Schubladen steckt. Wenn ich mit diesen allgemeinen Beispielen starte und dann erst konkrete Themen wie Alter, Geschlecht oder Ethnizität angehe, ist der Widerstand geringer und ich gewinne die Leute eher für die Idee der Inklusion. Und dann müssen Führungskräfte auf inklusive Führung geschult werden. Die Sensibilisierung beginnt bereits damit, dass in einem Meeting alle zu Wort kommen und die gleiche Redezeit erhalten. Oder dass Führungskräfte bei einem sexistischen Witz sagen: So etwas möchte ich in meinem Team nicht hören. Es sind kleine, unspektakuläre Massnahmen, die helfen, eine Inklusionskultur zu schaffen.

**Diversität bringt unterschiedlichste Menschen und Charaktere in einem Team zusammen. Wie bleibt dabei der Hausfrieden gewahrt?** Vorgesetzte, aber auch Mitarbeitende, sollten sich bewusst machen, dass sie sich auf einer Lernreise befinden und nicht alles von Beginn an perfekt sein muss. Zuhören, ohne zu bewerten, ist ein wichtiges Mantra, insbesondere für Führungskräfte. Reflektieren, es sich eingestehen, wenn man von einem Thema keine Ahnung hat – und sich dann einlesen, weiterbilden. Für Mitarbeitende ist es hilfreich, sich in die Situation der anderen zu versetzen und sich zu fragen: Wie würde es mir gehen, wenn mit mir so gesprochen oder umgegangen würde? Dann wird schnell deutlich, welche Handlungen, Aussagen oder Fragen seltsam oder gar verletzend sein können. Die Grundhaltung aller soll sein: Ich bin neugierig, offen und will etwas lernen.

**Wir kommen nochmals auf das heisse Eisen «Alter» zurück. Dass wir alle immer länger arbeiten müssen, wird zur Tatsache. Ebenfalls, dass Arbeitnehmende über 50 kaum mehr eine neue Stelle finden. Wie lässt sich dieser Gap endlich schliessen?** Es stimmt nicht, dass über 50-Jährige kaum eine Stelle finden, aber: Es dauert deutlich länger, und das ist frustrierend. Hier braucht es auf politischer Ebene eine Weichenstellung. Die Frage betrifft mich aktuell selbst: Ich hatte eine klassische Frauenkarriere, mit Unterbrüchen und Teilzeit, und muss jetzt noch rund fünf Jahre arbeiten. Würde ich jetzt nicht im 100-Prozent-Pensum arbeiten, sähe meine Altersvorsorge schlecht aus. Deshalb muss die Altersvorsorge angepasst werden: Es muss zählen, was ein Mensch das ganze Leben über einbezahlt hat, anstatt nur die letzten paar Jahre zu betrachten. Und es sollte flexiblere Möglichkeiten bei der Pensionierung geben, sodass wir – wenn wir

wollen – über das Pensionsalter hinaus arbeiten können, vielleicht mit reduziertem Pensum.

**Was braucht es auf Seiten der Unternehmen?** Rekrutierende müssen ihren Bias überdenken: Wenn ich eine ältere Person rekrutiere, die aus viel Erfahrung und Wissen schöpfen kann, dann kann das ein Mehrwert sein. Firmen müssen sich bewusst machen, welche Vorteile ältere Mitarbeitende mitbringen. Tatsächlich gibt es bereits Firmen, die proaktiv 60-Jährige einstellen und sich bewusst so positionieren wollen.

**Was können ältere Arbeitnehmende tun, um für Firmen attraktiv zu bleiben?** Sie können signalisieren, dass sie bereit sind, auch über die Pensionierung hinauszuarbeiten – und zwar direkt im CV oder im Bewerbungsschreiben. Wenn sie Motivation zeigen und deutlich machen, dass sie nicht mit 65 aussteigen wollen, fliegt die Bewerbung weniger schnell vom Stapel. Gut ist auch aufzuzeigen, dass man sich weitergebildet hat. Dabei zählen nicht nur externe Weiterbildungen, sondern auch informelle Weiterbildungen auf dem Job und Dinge, die man dazugelernt hat. Und als dritten Punkt: Ältere sollten im Bewerbungsprozess nicht in Konkurrenz zu den jungen Kolleginnen und Kollegen gehen, sondern sich bewusst auf Stellen bewerben, wo ihre Erfahrung als Stärke angesehen wird.

Das Interview führte ERIKA SUTER,  
Redaktorin Wir Kaufleute

Prof. Dr. GUDRUN SANDER ist Co-Direktorin des Kompetenzzentrums für Diversity und Inklusion (CCDI) sowie Co-Direktorin der Forschungsstelle für Internationales Management an der Universität St. Gallen.



### REKRUTIERUNG VON ÄLTEREN FACHKRÄFTEN

Unternehmen sollten vermehrt darauf achten, auch ältere Mitarbeitende zu rekrutieren. Diese können nicht nur ihre wertvollen Arbeitserfahrungen und ihr Fachwissen mit jüngeren Kolleginnen und Kollegen teilen, sondern bereichern auch diverse Teams mit ihrer Lebenserfahrung und den innerhalb ihrer Generation ausgeprägten Sichtweisen. So erweitern sie das Spektrum der Herangehensweisen an Problemstellungen und können somit zu deren erfolgreicher Lösung beitragen.



# BERUFS- UND SPORT- AUSBILDUNG AUF HÖCHSTEM NIVEAU



**Durchstarten – sowohl in der Ausbildung wie auch beim Sport? Diese Möglichkeit bietet die Sport Academy Zurich (SAZ). Innert vier Jahren absolvieren die Lernenden eine vollwertige Berufsschule zum Kaufmann/zur Kauffrau EFZ. Dabei steht ihnen dreimal pro Woche der Morgen für die intensive Förderung ihres sportlichen Talents zur Verfügung – während der ganzen Ausbildungszeit.**

**Sportliche Ausbildung.** Das Ausbildungsmodell ermöglicht die intensive Förderung von sportlichem und tänzerischem Talent. Die Sporttalente aus insgesamt 18 Sportarten können entweder die professionellen Fussball- oder Athletiktrainings der SAZ oder die eigenen Trainingseinheiten im Verein besuchen. Der persönliche Wochenplan wird flexibel und passend zusammengestellt.

Ein Team von hochmotivierten und humorvollen Sportlehrer:innen, Bewegungswissenschaftler:innen und ehemaligen Profisportler:innen bildet die Lernenden mit Freude aus. Seit knapp zehn Jahren arbeitet die SAZ mit dem FC Zürich und TuricumFit zusammen. Fussballer:innen profitieren während der gesamten Ausbildung von bis zu drei Trainingseinheiten am Morgen, die von den Ausbilder:innen des FC Zürich durchgeführt werden.

Für alle anderen Sportler:innen bietet die SAZ in Zusammenarbeit mit TuricumFit ein Athletiktraining an. Kraft, Schnelligkeit, Ausdauer, Koordination und Gleichgewicht werden dabei individuell und abgestimmt auf die konkreten Ziele der Lernenden optimal trainiert.

**Schulische und betriebliche Ausbildung.** Den schulischen Teil ihrer Ausbildung absolvieren die Lernenden der SAZ an der grössten Berufsfachschule der Schweiz, der Wirtschaftsschule KV Zürich. Sie werden entweder in kleinen Gruppen in reguläre KV-Klassen integriert (EFZ oder BM1) oder neu in einer reinen Sportklasse geführt. In den ersten zwei Jahren arbeiten die Lernenden noch nicht in einem Praktikumsbetrieb. Dadurch erhalten sie viel Zeit, um zu trainieren, sich zu erholen und für die Berufsschule zu lernen. Es stehen dafür jede Woche vier halbe Tage zur Verfügung. Das dritte Ausbildungsjahr ist schulfrei, dafür beginnt das zweijährige Praktikum. Im vierten Jahr bereiten die Lernenden sich an einem Schultag pro Woche auf die Abschlussprüfungen vor.

**Aufnahmekriterien.** Wer sportliches Talent, gute schulische Leistungen sowie ein vorbildliches Verhalten vorzuweisen hat, ist hier richtig. Im Zusammenhang mit den sportlichen Fähigkeiten wird ein Trainingsumfang von mindestens zehn Stunden pro Woche vorausgesetzt. Eine Swiss Olympic Talent Card Regional oder National – in Kombination mit einem Leistungszentrum – ist für einen subventionierten Ausbildungsplatz notwendig. Im Zusammenhang mit den schulischen Leistungen wird mindestens ein durchschnittlicher Sekundarschulabschluss auf der Stufe A erwartet. Weitere Tests und Referenzen werden beigezogen, um eine möglichst detaillierte Bewertung zu erhalten. Zu guter Letzt legt die SAZ viel Wert auf Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit sowie Eigenverantwortung.

Mehr Informationen zum Sport-KV unter:  
[sport-academy.ch](http://sport-academy.ch)

FABIO BRISTOT, Sportwissenschaftler und Schulleiter Sport Academy Zürich



### **INKLUSION UND BARRIEREFREIE ARBEITSPLÄTZE**

Damit Personen mit unterschiedlichen Einschränkungen Teil des Teams werden können, müssen gewisse bauliche Voraussetzungen gewährleistet sein. Um Mitarbeitenden mit körperlichen Beeinträchtigungen zu ermöglichen, gleichberechtigt am Arbeitsalltag teilzunehmen, können visuelle, taktile oder auditive Gestaltungen helfen. Mitarbeitende, die auf einen Rollstuhl oder Rollator angewiesen sind, benötigen neben eigenen Parkplätzen genügend Platz, um sich fortzubewegen. Zusätzlich sollte der Arbeitsbereich schwellenfrei sein.

# MIT BEEINTRÄCHTIGUNG ZUM BERUFLICHEN ERFOLG

**Inklusion steht für die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in sämtlichen gesellschaftlichen Bereichen. Sie ebnet Menschen mit Beeinträchtigungen den Weg zum beruflichen Erfolg.**

Inklusion ist nicht nur eine gesellschaftliche Verpflichtung, sondern ein Gewinn für alle. Sie fördert Diversität, Toleranz und Respekt gegenüber unterschiedlichen Lebenswelten und Fähigkeiten. Das Anerkennen der Vielfältigkeit und das Interesse an unterschiedlichen Erfahrungen, Hintergründen, Möglichkeiten und Perspektiven kann zu neuen Sichtweisen und Erkenntnissen führen. Diese wiederum können Denkweisen erweitern und Lösungsideen potenzieren.

Die Förderung beruflicher Integration aller Mitglieder einer Gesellschaft ist von entscheidender Bedeutung, damit Inklusion gelingen kann. Insbesondere die Teilhabe am beruflichen Leben fördert das individuelle Wohlbefinden, stärkt die physische und insbesondere psychische Gesundheit und beeinflusst dadurch auch die Produktivität einer Volkswirtschaft positiv.

Damit die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt gut gelingt, ist der gezielten Unterstützung der Betroffenen ein besonderes Augenmerk zu widmen. Die Stiftung Rossfeld in Bern leistet dazu einen wertvollen Beitrag, indem sie Menschen mit Sinnesbeeinträchtigung, Lernschwierigkeiten, ADHS oder Autismus die Möglichkeit bietet, sich in den Berufsfeldern des Kaufwesens und der Büroarbeit zu qualifizieren.

Durch individuelle Förderung und Coachings werden Jugendliche und Erwachsene ermutigt, ihr Potenzial zu entdecken, zu entfalten und auszuschöpfen. Diese gezielte Unterstützung stärkt nicht nur die berufliche Perspektive der Teilnehmenden, sondern auch ihr Selbstvertrauen und ihre Unabhängigkeit, sodass ein selbstständiges Leben möglich wird.

Die Stiftung Rossfeld bietet die Ausbildungsgänge Büroassistent:in (EBA), Kauffrau/Kaufmann (EFZ) mit den entsprechend eidgenössisch anerkannten Abschlüssen an sowie die praktische Ausbildung PrA nach INSOS. Die betriebliche Bildung findet in der Stiftung Rossfeld sowie auf dem ersten Arbeitsmarkt statt. Die Lernenden besuchen die öffentliche Berufsfachschule (WKS KV Bildung in Bern). Zur Unterstützung ist ein Betreuungsteam von Rossfeld vor Ort. Rossfeld bietet zudem eine Beratung für alle Beteiligten an, Unterstützung bei Bewerbungen sowie ein Job-Coaching.

Letzteres ist ein bewährtes Mittel, um Menschen (mit oder ohne Beeinträchtigung) bei der Überwindung von beruflichen Hürden, bei der Entfaltung von Potenzialen und der Entwicklung von gesunden Arbeitsgewohnheiten zu unterstützen. Job-Coaching bewährt sich auch bei der Identifizierung von Fähigkeiten, beruflichen Zielen und passenden Arbeitsplätzen.

SABINA ERNI, Leiterin Beruf und Innovation, Kaufmännischer Verband Zürich



### **DIVERSITÄT IN DER KANTINE**

Unsere Essgewohnheiten werden von verschiedenen Einflüssen geprägt. Sei es Erziehung, Religion, Kultur oder persönliche Überzeugung. Diversität bedeutet auch, diese verschiedenen Präferenzen zu tolerieren, also verschiedene Speiseangebote in der Kantine bereitzustellen. Veganer:innen, Vegetarier:innen, Mitarbeitende mit verschiedenen Glaubensrichtungen oder Lebensmittelunverträglichkeiten sollten sich gleichermaßen willkommen fühlen. Allerdings sind diese Massnahmen in kleinen und mittleren Betrieben kaum möglich. Diese Diversität lässt sich nur bei einer gewissen Grösse der Unternehmen umsetzen.



*Mehr Informationen zur  
Stiftung Rossfeld  
via QR-Code*



*Mehr Informationen zu  
INSOS / Ausbildungen PrA  
via QR-Code*



*Mehr Informationen zum  
Job-Coaching  
via QR-Code*



*Laufbahnberatung für alle,  
die sich mit ihren Inte-  
ressen, Fähigkeiten und  
beruflichen Zielen  
auseinandersetzen möchten,  
via QR-Code*

# MOBBING – WAS TUN?

Im Gesetz wird Mobbing an sich nicht definiert. Das Staatssekretariat für Wirtschaft versteht unter Mobbing: **Handlungen im Arbeitsleben, die von einer Person oder einer Gruppe auf systematische Art gegen eine bestimmte Person ausgeübt werden mit dem Ziel des Ausstossens aus dem Arbeitsverhältnis.**

In der Rechtsberatung erhalten wir viele Anfrage zu diesem Thema. So unterschiedlich die Vorgeschichten auch sind, alle Betroffenen möchten wissen, wie sie darauf reagieren sollen. Wir empfehlen folgende Schritte:



## 1 Beobachten

Nicht immer, wenn wir etwas als Mobbing empfinden, ist es so gemeint. Es empfiehlt sich deshalb, das Verhalten aller Beteiligten – auch das eigene – zu beobachten und in einem Tagebuch oder Protokoll festzuhalten. Dabei hilft es, die effektive Situation möglichst sachlich oder objektiv zu beschreiben.

## 2 Gespräch suchen

Hat der oder die Betroffene die systematische Handlung identifiziert, kann es ratsam sein, die handelnde Person direkt auf das verletzende Verhalten anzusprechen. Man könnte sich höflich nach dem Grund eines bestimmten Verhaltens erkundigen. Dabei gilt es, Vorwürfe zu vermeiden. Wenn man beispielsweise beobachtet, dass man nie an eine bestimmte Sitzung eingeladen wird, könnte man offen nach dem Grund fragen.

## 3 Melden

Verbessert sich die Situation nicht und kommt der oder die Betroffene zum Schluss, dass er oder sie selbst nicht weiterkommt, folgt der nächste Schritt: Eine persönliche und schriftliche Meldung an die/den Vorgesetzte:n oder, wenn diese:r zu den Handelnden gehört, eine Hierarchiestufe weiter.

Dabei empfehlen wir direkt die Handlung, die als persönliche Verletzung empfunden wird, sachlich zu beschreiben und an die Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden zu appellieren. Die Vorgesetzten müssen dann aufgrund der gesetzlichen Fürsorgepflicht etwas unternehmen, um die Situation zu untersuchen und allenfalls zu verbessern.

Aus juristischer Sicht ist die schriftliche Meldung wichtig, weshalb wir sie nebst dem persönlichen Gespräch empfehlen. Die Person, die ein Problem meldet, wird manchmal als Ursache des Problems betrachtet. Dies führt dazu, dass – sei es, um keine Massnahmen ergreifen zu müssen oder weil diese nicht helfen – schliesslich die «gemobbte» Person entlassen wird.

Manchmal erfahren wir von Mobbing-Situationen erst nach erfolgter Kündigung. In diesen Fällen stellt sich die Frage, ob die Kündigung missbräuchlich war und ob allenfalls die gekündigte Person Anspruch auf eine Entschädigung hat. Die Beweispflicht obliegt dann den Arbeitnehmenden. Aus diesem Grund betonen wir immer wieder, wie wichtig es ist, sich gut zu dokumentieren.

Die empfohlenen Schritte sind nicht einfach, weshalb unser Team Ihnen gerne beratend zur Seite steht: [kfmv.ch/zuerich-recht](http://kfmv.ch/zuerich-recht)

SILVIA HERRANZ BANZ, Rechtsdienst Kaufmännischer Verband Zürich

# GENERATIONEN IN DER ARBEITSWELT



Ein starkes Team mit unterschiedlichen Kompetenzen, das gemäss dem Bundesamt für Statistik exakt dem durchschnittlichen Alter der Schweizer Erwerbsbevölkerung von 42 Jahren entspricht.

## INFORMATIONEN ZUR FACHGRUPPE

[kfmv.ch/wbp](https://kfmv.ch/wbp)

## ABENDVERANSTALTUNGEN

[kfmv.ch/wbp-events](https://kfmv.ch/wbp-events)

## ONLINE-SEMINARE

[kfmv-seminare.ch](https://kfmv-seminare.ch)

## SAVE THE DATE

wbp-Herbsthalbtagung am  
31. Oktober 2024

**Die Arbeitswelt steht aktuell vor der Herausforderung des Arbeitskräftemangels. Wir alle spüren deutlich, dass ein Ungleichgewicht zwischen geforderten und vorhandenen Kompetenzen besteht.**

Über die jüngste Generation Z wird aktuell viel geschrieben und diskutiert. Und ich bin überzeugt, über die Xler, die Yler, die Baby Boomer und die Traditionalisten ranken sich ähnlich viele Mythen. Um es vorwegzunehmen: Es gibt kein weltweit gültiges Generationenmodell. Generationen lassen sich nicht trennscharf unterscheiden. Die Menschen sind zu verschieden, die Einflüsse zu vielschichtig. Es bestehen verschiedene Sichtweisen auf die Arbeit und das Engagement ist von unterschiedlichen Motiven geprägt. Jede Generation hat eigene Erlebnisse, entsprechende Erfahrungen als auch Prägungen und funktioniert partiell nach anderen Regeln.

Die Beleuchtung dieser Unterschiede ermöglicht uns, eine Sensibilität in Bezug auf die Werthaltungen und Bedürfnisse der jeweiligen Generation zu entwickeln. Das ist erfolgsversprechend, weil wir das Potenzial von erfahrungsdiversen Teams brauchen. Wir müssen die Zusammenarbeit unterschiedlicher Generationen in den Fokus rücken und optimieren.

Das können wir, indem wir alle Generationen miteinbeziehen und die Stärken von erfahrenen und jüngeren Mitarbeitenden nutzen. Alle bringen ihre Kompetenzen ein, arbeiten zusammen in Projekten. Dabei wird darauf geachtet, die unterschiedlichen Erwartungen offen einzubringen und nicht die eine oder andere Sichtweise als richtig oder falsch zu beurteilen. Das benötigt einen wohlwollenden und wertschätzenden Dialog und es ist sicherlich hilfreich, dafür gewisse Regeln zu etablieren, die von allen respektiert werden. Das fördert den generationenübergreifenden Beziehungs- und Kompetenzaufbau. Die Berufsbildung bietet eine exzellente Grundlage für eine kulturelle Verankerung des Generationenmanagements. Ein strategischer Erfolgsfaktor für Unternehmen, der unseres Erachtens massiv unterschätzt wird.

Die Fachgruppe «wbp – Wir Berufs- und Praxisbildner:innen» des Kaufmännischen Verbands bietet allen Interessierten nicht nur passgenaue Angebote, sondern auch entsprechende Austauschmöglichkeiten. Sie ist immer in Kontakt mit Unternehmen, den Lernenden und denjenigen, die sie auf ihrem Weg in die Zukunft begleiten.

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

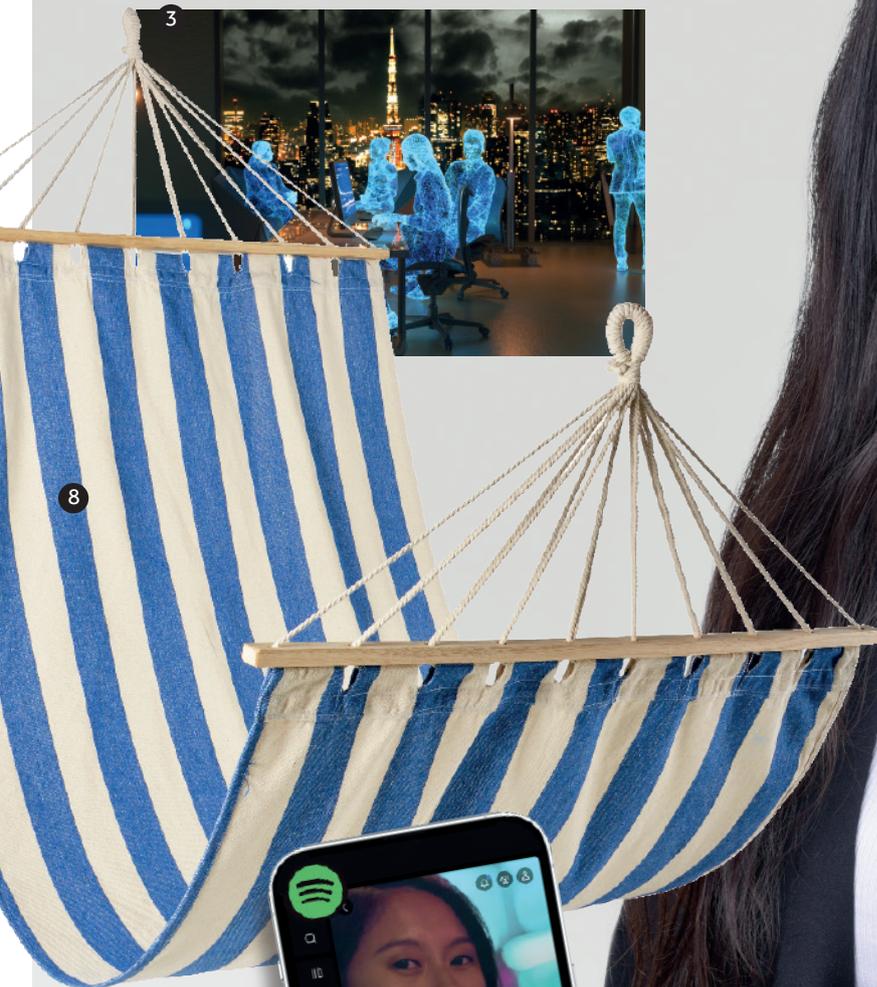
# ANDERE MENSCHEN ZUM LACHEN BRINGEN ...

**NAME** Nilanthy Gajendran

**ALTER** 21 Jahre

**BERUF** Event Manager

**NETZWERKE** LinkedIn und Instagram



8

4





**DAS LETZTE MAL IN DEN FERIEEN WAR ICH ...** in Nizza (1) und die nächste Reise steht bereits an. Und zwar geht es nach Malaga (2). Ich reise sehr gerne und liebe es, neue Länder und deren Kulturen zu entdecken.

**DIE DIGITALE ARBEITSWELT FASZINIERT MICH, WEIL ...** es viele neue Möglichkeiten gibt, sich die Arbeit zu erleichtern und effizienter zu werden. So kann man sich mehr Zeit für neue Projekte verschaffen. Natürlich habe ich manchmal Bedenken, ob wir einmal komplett ersetzt werden könnten (3). Aber ich glaube, dass man nie ganz auf den Menschen verzichten kann.

**ICH GEHE NIE AUS DEM HAUS OHNE ...** mein Handy, denn ein Tag ohne Musik (4) ist ein schlechter Tag für mich. Zudem habe ich so alles, was ich für den Alltag brauche, dabei.

**WAS ICH AN MEINER ARBEIT AM MEISTEN SCHÄTZE ...** ist, dass sie sehr abwechslungsreich ist. Zudem bin ich nicht an feste Zeiten gebunden, was mir die Möglichkeit gibt, meinen Tag selbst zu planen (5). Auch schätze ich es sehr, in einem tollen Team zu arbeiten.

**WENN ICH AUF MEINE BISHERIGE BERUFLICHE LAUFBAHN ZURÜCKBLICKE, BLEIBT MIR BESONDERS IN ERINNERUNG, DASS ...** ich so viele grossartige Personen kennenlernen durfte und mir durch sie viel Wissen aneignen konnte. Ich hatte bisher eine sehr abwechslungsreiche berufliche Laufbahn (6) und habe bereits früh angefangen, in Nebentätigkeiten zu arbeiten.

**MEIN BESTER CHARAKTERZUG IST ...,** dass ich positiv durchs Leben gehe und ich andere Menschen gern zum Lachen (7) bringe. Mir ist es wichtig, dass sich niemand ausgeschlossen fühlt.

**DIESES TALENT HÄTTE ICH GERN:** Ohne zu lernen immer nur gute Noten zu schreiben. So würde mir das Studium bestimmt einfacher fallen und ich hätte mehr Freizeit (8).

**MEIN RAT AN DIE NEUE KV-GENERATION:** Habt keine Angst vor Veränderung. Sagt ruhig eure Meinung, denn dies wird sehr geschätzt. Und habt keine Angst, Fragen zu stellen. Denn es gibt keine dummen Fragen (9).



# BEREIT FÜR DIE NEUE ARBEITSWELT!



**Wo und wie arbeiten wir in Zukunft? Wie können wir uns in der schnelllebigen Arbeitswelt zurechtfinden? Welche Werte und Skills stehen morgen im Fokus? Am Symposium NEW WORK EXPERIENCE des Kaufmännischen Verbands Schweiz haben renommierte Expertinnen und Experten verschiedene Aspekte von New Work präsentiert: von Leadership und Sinnhaftigkeit über Entrepreneuriat und Neuro-Agilität bis hin zu Bildung und Talententwicklung. Ein Rückblick.**

Anlässlich des 150-jährigen Bestehens hat der Kaufmännische Verband Schweiz am 1.9.2023 das Symposium NEW WORK EXPERIENCE durchgeführt. Der Event, der im Kraftwerk Zürich stattfand, bot mit fünf inspirierenden Keynotes und insgesamt 14 interaktiven Workshops einen umfassenden Einblick in die Chancen und Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen. Die Keynote-Referate bildeten das Herzstück des Symposiums und beleuchteten die wichtigsten Aspekte von New Work – von der Entwicklung der Arbeit und neuen Arbeitsmodellen über Talentförderung bis hin zu Sinnhaftigkeit. In einem spielerischen Walk-in-Bereich konnten die Teilnehmenden ausserdem Schreibmaschinen aus verschiedenen Jahrzehnten sowie ChatGPT ausprobieren.

**Digitale Nomaden, Gen Z und die Veränderungen des sozialen Miteinanders.** Barbara Josef, Co-Founderin 5-9 AG, machte mit «New Work – New Deals» den Einstieg in das Tagesprogramm: «Unsere heutige Gesellschaft besteht aus Generationen, die das grosse Privileg haben, mit der Arbeit etwas Sinnvolles zu tun. Etwas, das uns als Gesellschaft weiterbringt und etwas, worin wir uns entfalten können.» An verschiedenen Breakout Sessions erhielten die Teilnehmenden vertiefte Einblicke in die verschiedenen Formen und Perspektiven von New Work.

Lorenz Ramseyer, Präsident Digitale Nomaden Schweiz, gab Tipps zu Remote-Work: «Ich habe eine Fahrrad-Route: von einem Bänkli zum nächsten. Dazwischen fahre ich mit dem Velo und überlege, was ich im nächsten Mail schreiben.» Neben den digitalen Nomaden, die das traditionelle Konzept des Arbeitsorts neu definieren, standen ebenso die sozialen Veränderungen und das Miteinander in der modernen Arbeitswelt im Fokus. Katja Rost, Professorin für Soziologie und Privatdozentin für Wirtschaftswissenschaften, definierte in ihrer Keynote: «New Work steht für das soziale Miteinander im beruflichen Kontext. Darunter fallen Konzepte, die durch die Flexibilisierung des Arbeitsorts oder der Arbeitszeit eine flexible Lebensgestaltung er-



möglichen. Das bringt Vor-, aber auch Nachteile.» Um beide in der Balance zu halten, bedürfe es einer guten Arbeitskultur, neuen Formen von Kollaboration und Leadership und einem umfassenden Gesundheitsschutz.

**150 Jahre Kaufmännischer Verband Schweiz.** Passend zum 150-jährigen Jubiläum haben rund 150 Teilnehmende aus unterschiedlichen Branchen und Fachrichtungen eine inspirierende Plattform für den Austausch von Ideen und Erkenntnissen erhalten. Christian Zünd und Sascha M. Burkhalter (CEO und zukünftiger CEO des Kaufmännischen Verbands Schweiz) sind überzeugt: «Uns ist es wichtig, die Arbeitswelt weiterhin aktiv mitzugestalten – sowohl in der Berufsbildung, in der Sozialpartnerschaft als auch in der Politik.»

Wie die Zukunft der Arbeitswelt aussehen kann, hat Gianni Fabiano von brandSTIFT für den Kaufmännischen Verband Schweiz live während des Anlasses grafisch skizziert.

*Mehr auf [kfmv.ch/150-Jahre](https://kfmv.ch/150-Jahre) oder [kfmv.ch/new-work](https://kfmv.ch/new-work)*

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



### **DER AKTUALISIERTE RATGEBER «LOHNEMPFEHLUNGEN 2024» IST DA!**

Individuelle Lohnverhandlungen sind anspruchsvoll und benötigen eine geeignete Vorbereitung sowie taktisches Geschick im Dialog – sei es im Bewerbungsgespräch oder anlässlich des jährlichen Mitarbeitendengesprächs. Der Ratgeber «Lohnempfehlungen 2024» (ehemals Ratgeber «Löhne») des Kaufmännischen Verbands Schweiz liefert die notwendigen Informationen und Grundlagen, um realistische Lohnforderungen stellen zu können. Berücksichtigt werden neben der Inflationsrate vor allem Alter, Funktion und Branche sowie die Auswirkungen von regionalen Unterschieden auf das Salär.

Der Ratgeber richtet sich an Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich sowie im Detailhandel.

#### **JETZT DOWNLOADEN!**

[kfmv.ch/ratgeber-lohnempfehlungen](https://kfmv.ch/ratgeber-lohnempfehlungen)



### **NEUE PODCAST-MINI-SERIE: «NEW WORK»**

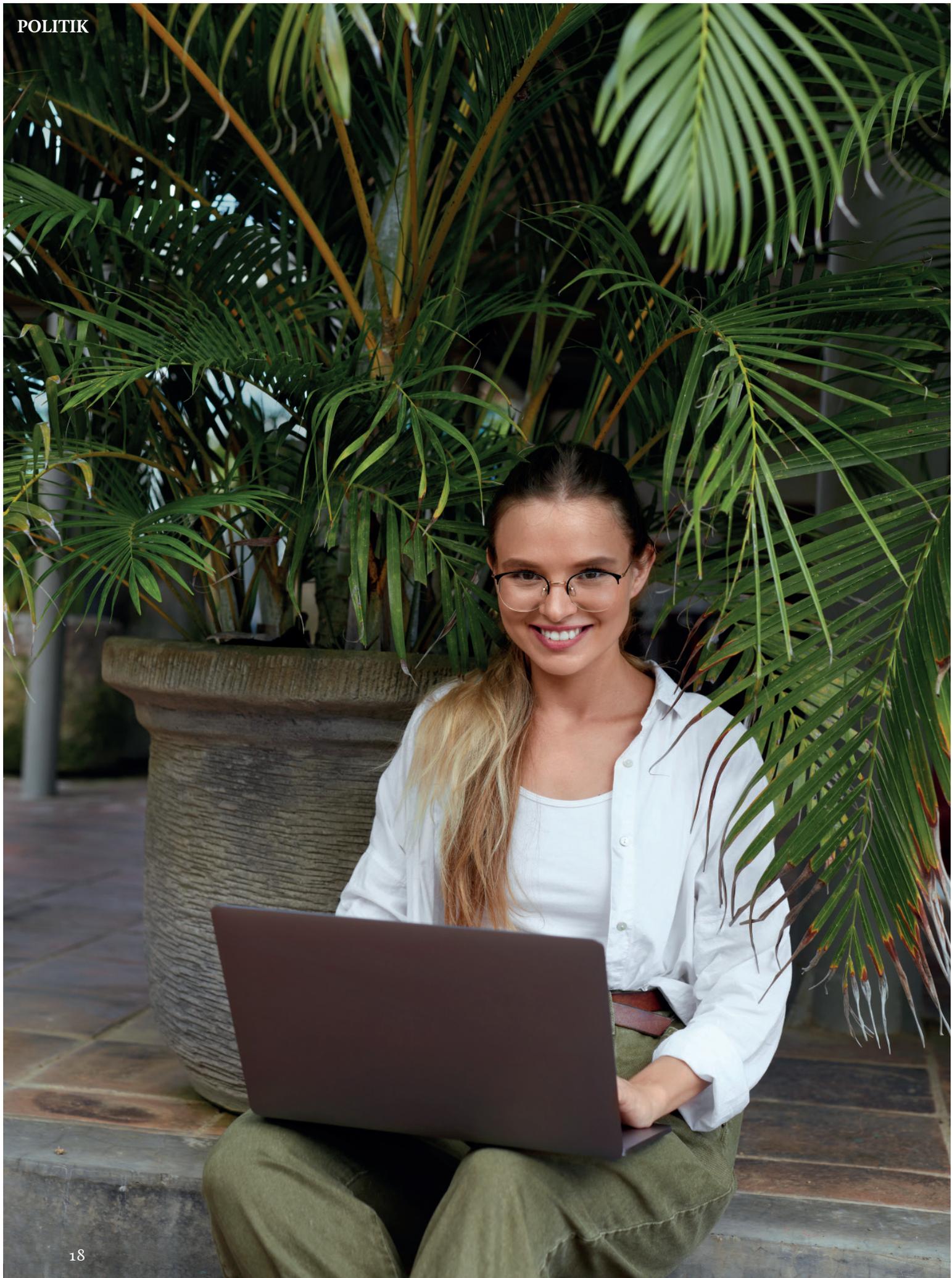
Wo und wie arbeiten wir in Zukunft? Wie können wir uns in der schnelllebigen Arbeitswelt zurechtfinden? Welche Werte und Skills stehen morgen im Fokus? Diesen Fragen geht der Kaufmännische Verband Schweiz in seiner neuen Podcast-Mini-Serie «New Work» nach.



#### **JETZT ANHÖREN!**

[kfmv.ch/podcasts](https://kfmv.ch/podcasts)





# HANDLUNGSBEDARF BEI FLEXIBILISIERUNG UND GESUNDHEITSSCHUTZ

**Die Digitalisierung hat in der Arbeitswelt neue Möglichkeiten im Hinblick auf die Flexibilisierung der Arbeit und die Formen der Zusammenarbeit eröffnet. Unter «New Work» versteht man die Nutzung dieser neuen Möglichkeiten zum Vorteil aller. Die neue Studie der politischen Allianz des Kaufmännischen Verbands *die plattform* bestätigt: Es braucht vor allem neue Lösungen im Umgang mit der Flexibilisierung der Arbeit und einen darauf abgestimmten Gesundheitsschutz.**

In der Arbeitswelt finden seit mehreren Jahren grosse Veränderungen in einem atemberaubenden Tempo statt. «Das betrifft den Inhalt unserer Arbeit. Aber auch die Art und Weise, wie wir arbeiten und zusammenarbeiten», sagt Ursula Häfliger, Verantwortliche Politik beim Kaufmännischen Verband und Geschäftsführerin von *die plattform*. Dienstleistungs- und Wissensberufe machen mittlerweile den mit Abstand grössten Teil der Tätigkeiten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt aus. «Für uns war es deshalb wichtig, nicht nur Risiken zu identifizieren, sondern auch Chancen aus dem Strukturwandel und der damit verbundenen Flexibilisierung der Arbeit hervorzuheben.» Dabei gilt zu prüfen, wie sich die positiven Effekte (zum Beispiel mehr Flexibilität und Purpose für Arbeitnehmende) zu den negativen Effekten (zum Beispiel psychische Erkrankungen oder sich rasch wandelnde Skills) in Zukunft verhalten werden.

Gemeinsam mit dem Beratungs- und Forschungsbüro Eco-plan hat *die plattform* vier Bereiche identifiziert, in denen sie dringenden Handlungsbedarf sieht:

- Arbeitsmodelle
- Führungskultur
- Vorsorge
- Bildung

Für *die plattform* steht vor allem das Spannungsfeld von Flexibilisierung und Gesundheitsschutz im Fokus.

Rund 50 Prozent der Erwerbstätigen können örtlich und zeitlich flexibel arbeiten. Das heutige Arbeitsgesetz hat jedoch vorwiegend einen industriellen Charakter und regelt

ortsgebundene und physische Formen der Arbeit. Örtlich und zeitlich flexible Arbeit ist Realität, im Gesetz aber nicht abgebildet. Flexible Arbeitszeitmodelle haben viel Potenzial, Arbeitsbedingungen zu verbessern: mehr Autonomie, mehr Flexibilität, eine bessere Vereinbarkeit mit dem Privatleben.

Allerdings birgt die Entgrenzung der Arbeit auch psychosoziale Risiken, die sich auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden auswirken können. Es braucht dringend neue Lösungen im Umgang mit der Flexibilisierung der Arbeit und einen adäquaten Gesundheitsschutz. «Gesetzliche Grundlagen müssen nicht nur der Realität angepasst, sondern auch für die Zukunft ausgerichtet werden», betont Häfliger.

Für *die plattform* ist menschengerechtes Arbeiten ein zentraler Aspekt von New Work. Nur so kann Arbeit auch nachhaltiger für Individuum, Gesellschaft und Umwelt werden. Für Unternehmen gilt dasselbe. Eine vorausschauende Planung und die Nutzung individueller Stärken der Mitarbeitenden führen Unternehmen sicher in die Zukunft. Ein strategisches Talentmanagement, verbunden mit einer gesunden und zufriedenen Workforce, gibt Firmen einen klaren Wettbewerbsvorteil.

Damit menschenzentrierte Arbeit auch Wirklichkeit werden kann – insbesondere für Berufsleute in Wissens- und Dienstleistungsberufen – wird *die plattform* demnächst innovative Empfehlungen zuhanden von Politik und Wirtschaft formulieren. «Die Zukunft der Arbeit hat schon längst begonnen», bekräftigt Häfliger. «Gestalten wir sie zusammen!»

Mehr: [kfmv.ch/politik](http://kfmv.ch/politik)  
[die-plattform.ch/new-work](http://die-plattform.ch/new-work)

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

# DISKRIMINIERUNG AUF SOCIAL MEDIA

In einer digitalisierten Welt spielen Social-Media-Plattformen eine grosse Rolle bei der Kommunikation, dem Austausch von Informationen und dem Aufbau von Gemeinschaften. Gleichzeitig hat Social Media sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf Minderheitengruppen.

Für die queere Community können soziale Medien einerseits ein sicherer Raum sein, in dem sie Gleichgesinnte findet und sich frei ausdrücken kann. Andererseits ist sie auch mit Herausforderungen wie Hate Speech und Diskriminierung konfrontiert. Wir haben die positiven und negativen Seiten betrachtet – siehe Boxen in der rechten Spalte.

**Fazit zur Diskriminierung von Minderheiten.** Social-Media-Plattformen spielen eine ambivalente Rolle. Sie bieten eine einzigartige Chance, Gleichgesinnte zu finden, Informationen auszutauschen und sich selbst auszudrücken. Gleichzeitig stellen sie eine ernsthafte Bedrohung durch Hate Speech, Diskriminierung und Cybermobbing dar. Es liegt in unserer Verantwortung, aktiv für die positive Nutzung einzutreten und Hate Speech und Co. keine Chance zu geben.

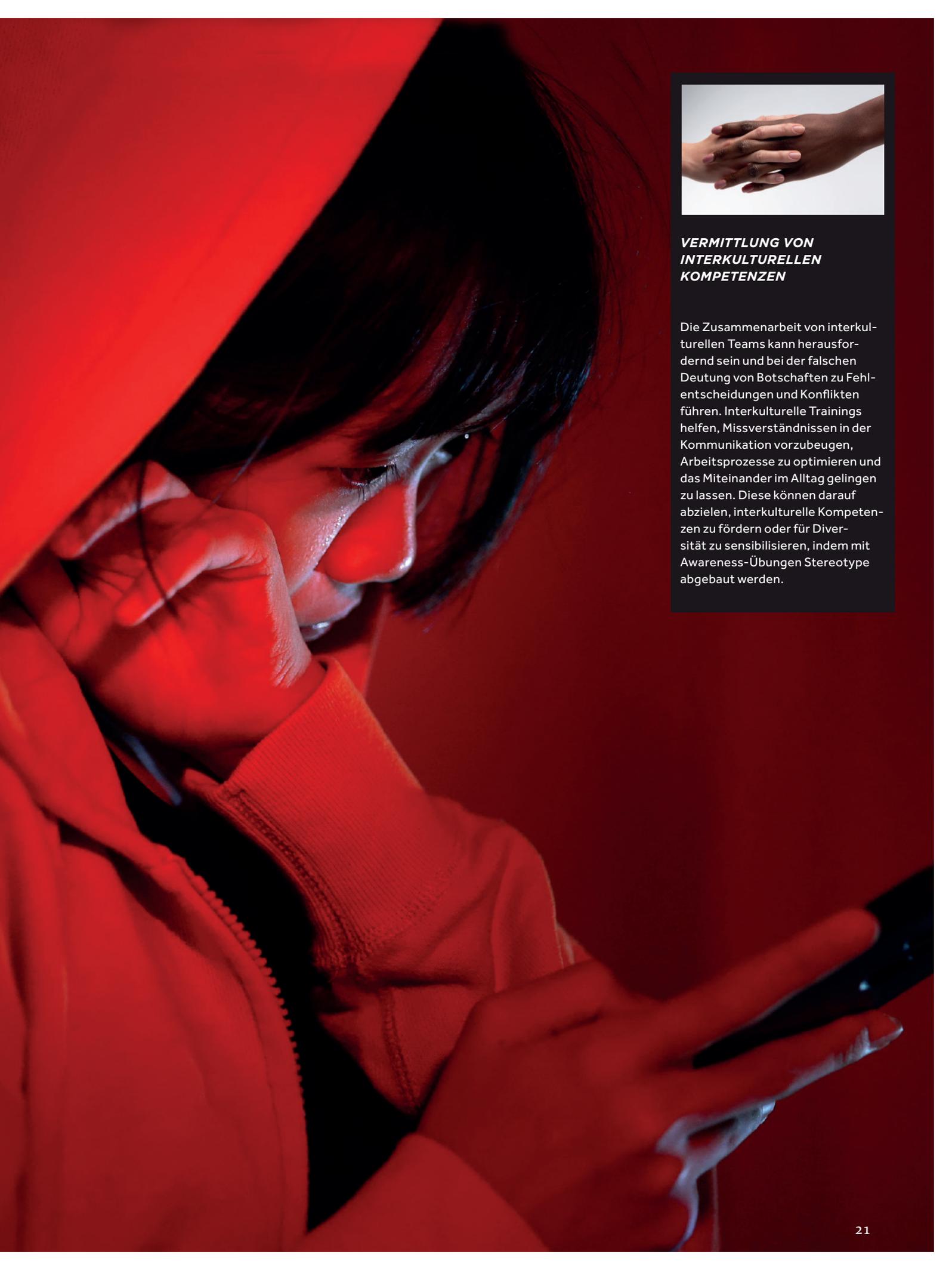
JOHN-MILES GERST, holiframes.ch, unterstützt Unternehmen in den Bereichen Kommunikation, Design und Social Media.

## POSITIVE SEITEN FÜR MINDERHEITEN

- **Safe Space:** Soziale Medien bieten Minderheiten eine Plattform, auf der sie ihre Gedanken, Erfahrungen und Identitäten frei ausdrücken können, ohne die Angst vor Ablehnung oder Diskriminierung zu spüren. Dieser virtuelle sichere Raum ermöglicht einen offenen und ehrlichen Austausch.
- **Vernetzung:** In den sozialen Medien können Minderheiten Kontakt zu Gleichgesinnten auf der ganzen Welt aufnehmen. Dies fördert den Aufbau von Gemeinschaften und eröffnet Möglichkeiten zur Unterstützung und Solidarität sowie zur Stärkung der eigenen Identität.
- **Sensibilisierung:** Soziale Medien ermöglichen es Minderheiten, auf ihre Anliegen aufmerksam zu machen und die öffentliche Meinung zu beeinflussen. Durch das Teilen von Erfahrungen und Geschichten wird das Bewusstsein für die spezifischen Probleme und Herausforderungen geschärft.

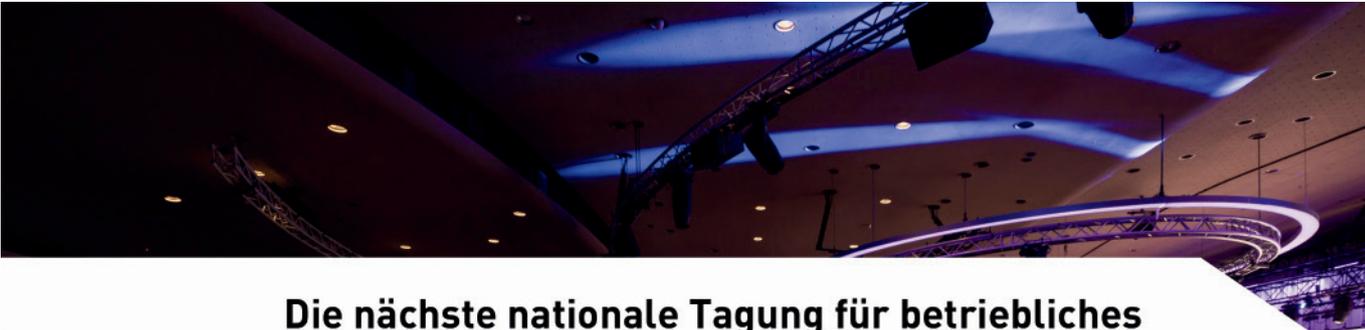
## NEGATIVE SEITEN FÜR MINDERHEITEN

- **Hate Speech und Diskriminierung:** Leider wird Social Media auch oft von Trolls und Hassredner:innen missbraucht, um Minderheiten öffentlich anzugreifen und zu beleidigen. Hate Speech kann zu erheblichen psychischen Belastungen führen und die positiven Auswirkungen des Online-Engagements beeinträchtigen.
- **Cybermobbing:** Im Schutz der Anonymität können Unbekannte bedrohliche Nachrichten senden, Bilder manipulieren oder persönliche Informationen veröffentlichen.
- **Filterblasen und Echokammern:** Durch den algorithmischen Aufbau von sozialen Medien besteht die Gefahr, dass sich Minderheiten in Filterblasen und Echokammern zurückziehen. Dadurch könnte der Blick auf unterschiedliche Perspektiven und die Möglichkeit zur Diskussion eingeschränkt werden.



**VERMITTLUNG VON  
INTERKULTURELLEN  
KOMPETENZEN**

Die Zusammenarbeit von interkulturellen Teams kann herausfordernd sein und bei der falschen Deutung von Botschaften zu Fehlentscheidungen und Konflikten führen. Interkulturelle Trainings helfen, Missverständnissen in der Kommunikation vorzubeugen, Arbeitsprozesse zu optimieren und das Miteinander im Alltag gelingen zu lassen. Diese können darauf abzielen, interkulturelle Kompetenzen zu fördern oder für Diversität zu sensibilisieren, indem mit Awareness-Übungen Stereotype abgebaut werden.



**Die nächste nationale Tagung für betriebliches Gesundheitsmanagement zum Thema «Resilienz» findet am Mittwoch, 18. September 2024 im Kursaal Bern statt.**



Mitglieder des Kaufmännischen Verbands profitieren von 20% Rabatt auf den Eintrittspreis.

Jetzt informieren auf [kfmv.ch/gfch](https://kfmv.ch/gfch) 



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



## Ihr Plus bei der KPT

Als Mitglied des Kaufmännischen Verbands profitieren Sie und Ihre Familienangehörigen von bis zu 15 % Rabatt auf viele Zusatzversicherungen.

Jetzt zur KPT Krankenkasse wechseln: [kfmv.ch/kpt](https://kfmv.ch/kpt)

**kpt:** die krankenkasse  
mit dem plus

# BEWERBUNGSTRENDS 2024

**Social Media, Mobile Recruiting und künstliche Intelligenz – neue Aspekte rücken in den Fokus des Bewerbungsprozesses. Was bedeutet dies für Arbeitnehmende? Sind bewährte Bewerbungsstrategien noch angebracht? Welche neuen Möglichkeiten gibt es? Und wie kann die Chance auf einen vorurteilsfreien Bewerbungsprozess erhöht werden?**

**Bewährte Bewerbungsstrategien.** Im Bewerbungsprozess ist eine überzeugende Präsentation entscheidend. Sie sollte authentisch und professionell sein. Die Bewerbung auf das ausgeschriebene Inserat und das Einreichen eines vollständigen Dossiers haben nach wie vor ihre Gültigkeit. Aktuelle Studien zeigen, dass rund drei Viertel der Schweizer Unternehmen weiterhin grossen Wert auf ein Motivations schreiben legen.

**Neue Bewerbungskanäle.** Klassische Bewerbungen werden bereits heute mit innovativen Ansätzen ergänzt. Fähigkeiten und Erfahrungen können in einem kurzen Video, mit einem interaktiven Online-Portfolio oder einer Infografik dargestellt werden. Das Ziel soll sein, sich im (virtuellen) Bewerbungsstapel von der Masse abzuheben. Die rekrutierende Person muss innerhalb weniger Sekunden erfassen, welche Kompetenzen und Werte das Gegenüber mitbringt und warum es die perfekte Besetzung wäre.

Neben Jobplattformen, Stellenvermittlern oder Spontانبewerbungen eröffnen weitere Kanäle neue Möglichkeiten:

- **Soziale Netzwerke:** Rekrutierung und Bewerbung v. a. über LinkedIn setzen ein attraktiv gestaltetes Profil voraus. Jobs werden online gepostet und ermöglichen eine Bewerbung direkt über die Plattform. Das Verfassen eines Motivations schreiben entfällt, da meist anhand der Informationen im Profil oder des nachträglich eingereichten Lebenslaufs rekrutiert wird.
- **Job-Apps:** Sie basieren auf Kompetenzen, Berufserfahrungen und -wünschen, welche im App-Profil erfasst oder über die Filterfunktion gesteuert werden. KI-unterstützt können Motivations schreiben direkt aus der Job-App generiert werden – wenn auch aktuell noch auf rudimentärer Basis. Job-Apps ermöglichen ein erstes Matching. Sie verhindern so ein aufwändiges Aufbereiten und Versenden der Bewerbungsunterlagen (Bewerbung direkt per «swipe» auf dem Mobile). Beispiele: *Yooture, Jobshot, Jobeagle.*

**Vorurteilsfreier Bewerbungsprozess.** Bewerbende sowie Unternehmen müssten gleichermaßen sicherstellen, dass Bewerbungsprozesse fair und inklusiv sind. Die Realität zeigt noch ein anderes Bild. Wissenschaftliche Studien belegen, dass die Diskriminierung oft schon beim ersten Sichten der Bewerbungsunterlagen stattfindet. Einige Unternehmen setzen zur ersten Triage künstliche Intelligenz ein, wo Algorithmen den Lebenslauf nach Schlüsselwörtern, Abschlüssen oder Lücken durchleuchten. Dies ist nicht per se schlecht. Diskriminierung geschieht jedoch dort, wo Unternehmen mit KI beispielsweise das Alter oder das Geschlecht als Ausschlusskriterium nutzen. Gleichzeitig wird künstliche Intelligenz dort positiv eingesetzt, wo unbewusste Vorurteile ausgeschaltet werden. Informationen wie Nationalität oder Bildungshintergrund werden ausgeblendet, der CV wird rational anhand von objektiven Kriterien geprüft. So beugen z. B. Job-Apps einer allfälligen Voreingenommenheit vor, indem Parameter wie Geschlecht, Name usw. im ersten Bewerbungsschritt noch nicht angezeigt werden. Das Profil bleibt bis zum Match anonym, somit haben alle dieselben Bedingungen.

Um Diskriminierung im Bewerbungsprozess vorzubeugen, gilt es im Lebenslauf die Qualifikationen und Fähigkeiten zu betonen, ohne zu viele persönliche Informationen preiszugeben. In der Schweiz ist die Angabe des Geburtsdatums gängig; auch die Staatsangehörigkeit sollte aufgeführt werden, wenn diese Auswirkungen auf die Arbeitsbewilligung hat. Angaben, die potenziell diskriminierend sein könnten, sollen weggelassen werden (siehe Post-it).

ANDREA SCHOCH, Laufbahn- und Karriereberaterin,  
Kaufmännischer Verband Zürich

## FOLGENDE ANGABEN KÖNNEN IM LEBENS LAUF WEGGELASSEN WERDEN

- Geschlecht, Familienstand, Nationalität und Religion (Ausnahmen bilden jene Infos, die für die Stelle relevant sind)
- Anzahl Kinder oder Betreuung von Angehörigen
- Infos über Gesundheitszustand (ausser, es ist ausdrücklich gewünscht)
- Hobbys

**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.–

# Excel – Erfolg nach Programm

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



## Excel für Fachleute Finanz- und Rechnungs- wesen

**20. und 27. März 2024**

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

**12. und 19. März 2024**

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

## Excel im Controlling Advanced

**17. und 24. April 2024**

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

**Direkt beim HB Zürich!**

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

Eine Institution  
von veb.ch  
und kfmv Zürich



**ControllerAkademie**



Liebe Mitglieder, Leserinnen und Leser

In der heutigen dynamischen Arbeitswelt gewinnt die Förderung von Diversity und Inklusion immer mehr an Bedeutung. Als Arbeitnehmendenverband tragen wir die Verantwortung, diese Werte zu unterstützen und eine inklusive Arbeitsumgebung zu fördern.

Diversity ist ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg. Individuelle Unterschiede in Bezug auf Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion und Fähigkeiten bringen unterschiedliche Perspektiven und Ideen hervor. Eine vielfältige Belegschaft fördert Innovation, Anpassungsfähigkeit und ermöglicht kreative Lösungen für die heutigen komplexen Herausforderungen.

Eine inklusive Unternehmenskultur bedeutet jedoch mehr als unterschiedlichste Menschen in eine Arbeitsgemeinschaft zu integrieren. Es geht auch darum, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder und jede respektiert, akzeptiert und geschätzt fühlt. Gesteigerte Mitarbeitendenbindung und Produktivität sowie ein positives Arbeitsklima sind die Folge.

Unsere Mission als Verband ist es, diese Werte zu fördern. Es ist uns klar, dass dies kontinuierliche Anstrengungen, Umdenken und die Bereitschaft zur Veränderung bedingt. Ich bin überzeugt, dass eine Arbeitswelt, die für alle gleiche Chancen und Respekt bietet, die Zukunft ist.

Herzlich  
Amalia Zurkirchen, Geschäftsführerin



Ausgabe N° 4/4\_2023

#### WIR ZÜRCHER KAUFLEUTE

EVENTS	Seite 2
TABU: DANKE FÜR DIE STÖRUNG	Seite 3
KV BUSINESS SCHOOL ZÜRICH: LEHRGANGSPORTRÄT PARALEGAL	Seite 4
PORTRÄT KV BUSINESS SCHOOL ZÜRICH: KILIAN KATZENSTEINER	Seite 6
DER KAUFMÄNNISCHE VERBAND ZÜRICH STELLT SICH VOR: DER VORSTAND	Seite 7

**kaufmännischer  
verband**

mehr wirtschaft. für mich.  
in zürich.

SCHALTER	Montag bis Donnerstag	09:00 - 13:00 Uhr   14:00 - 17:00 Uhr
	Freitag	09:00 - 13:00 Uhr   14:00 - 16:00 Uhr
TELEFON	Montag bis Donnerstag	08:00 - 17:00 Uhr (durchgehend)
	Freitag	08:00 - 16:00 Uhr (durchgehend)
KONTAKT	info@kfmv-zuerich.ch, kfmv.ch/zuerich, T +41 44 211 33 22	

IMPRESSUM Beilage zum «Wir Kaufleute», erscheint 4-mal jährlich HERAUSGEBER: Kaufmännischer Verband Zürich, Pelikanstrasse 18, Postfach, 8021 Zürich, T +41 44 211 33 22, info@kfmv-zuerich.ch, kfmv.ch/zuerich ANZEIGEN: Laura Biedermann, T +41 44 211 33 22, laura.biedermann@kfmv-zuerich.ch VERLAG UND REDAKTION «WIR KAUFLEUTE»: Kaufmännischer Verband Zürich, Pelikanstrasse 18, Postfach, 8021 Zürich

Montag, 11.12.2023,  
18:30 – 21:00 Uhr  
Kaufleuten Klubsaal



## SMART MONDAY PODIUM

### DIVERSITY: VIELFALT, INTEGRATION UND INKLUSION AM ARBEITSPLATZ

Mit Diversität und Inklusion positive und gerechte Arbeits- und Lebensbedingungen für Menschen unterschiedlicher Herkunft, Geschlechter, Sexualität, Fähigkeiten, Religionen, Sprachen und anderen Merkmalen schaffen. Wie funktioniert das?



Podiumsdiskussion inklusive Apéro und Überraschungsact.  
**ANMELDUNG UND WEITERE INFORMATIONEN** via QR-Code.  
Mitglieder: kostenlos, ohne Mitgliedschaft: CHF 30.–

Montag, 5.2.2024  
Kaufleuten Klubsaal

## MITGLIEDER-APÉRO

Montag, 11.3.2024  
Kaufleuten Klubsaal

## SMART MONDAY

«KI UND DEREN AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITSWELT»

Montag, 8.4.2024  
online via Zoom

## DIGITAL SMART MONDAY

«ANWENDUNG VON KI IM BERUFLICHEN ALLTAG VON KAUFLEUTEN»

Montag, 24.6.2024  
online via Zoom

## DIGITAL SMART MONDAY

«KURVENREICHE KARRIEREN»

Montag, 23.9.2024  
Kaufleuten Klubsaal

## SMART MONDAY

«EINZIGARTIGE LAUFBAHNGESCHICHTEN»

Montag, 11.11.2024  
online via Zoom

## DIGITAL SMART MONDAY

«PERSONAL WHY»

Montag, 2.12.2024  
Kaufleuten Klubsaal

## SMART MONDAY

«WERTEGEMEINSCHAFT»



**ANMELDUNGEN** via QR-Code.

# DANKE FÜR DIE STÖRUNG



**Es gibt sie in jedem Team, in jeder Arbeitsgruppe, sie sitzen in fast jedem Meeting und in jedem Gremium: die Nervensäge und der Störenfried. Warum sie nerven – und warum es für erfolgreiches Gelingen manchmal genau das braucht.**

Wie schön könnte es sein: Man trifft sich mit Kaffee zum wöchentlichen Team-Meeting, bespricht die dringendsten Angelegenheiten und entscheidet gemeinsam und einhellig über die nächsten Schritte. Eine Stunde. Effektiv, produktiv und bestenfalls sogar kreativ.

Die Realität sieht aber oft anders aus: Ein nerviger Kollege oder eine anstrengende Kollegin sind in fast jeder Sitzung zugegen. Sie legen ein Veto ein, wenn sich alle anderen schon einig sind, bringen ein heikles Thema auf den Tisch, wenn das Meeting bereits zu lange dauert. Auch wenn das mühsam sein kann, die übrigen Mitarbeitenden schon die Augen verdrehen und die Stimmung im Team sich verdüstert: Oft sind es genau diese aufreibenden Interventionen, die den Fortschritt ermöglichen.

**Du nervst! Danke ...** Störenfriede und Nervensägen deuten mit dem Finger auf das Unangenehme, geben sich nicht einfach mit einer Entscheidung zufrieden und sprechen an, was sich andere nicht trauen – aber gesagt werden muss. Vielleicht stellen sie mit einer unkonventionellen Herangehensweise bestehende Normen infrage und bringen provokante Ideen ein. Die Zusammenarbeit von heterogenen Charakteren, wie sie in inklusiven Teams heutzutage zwangsläufig vorkommen, bringt natürlicherweise Diskussionen mit sich. Ja, Störenfriede stören die Komfortzone – aber sie sorgen für frischen Wind und ermöglichen damit, dass sich etwas ändern und sogar verbessern kann. «Danke für die Störung», würde ein fortschrittliches Unternehmen sagen. Denn:

→ Störenfriede sind oft diejenigen, die den Status quo herausfordern und neue Wege suchen, um Aufgaben zu lösen. Sie durchbrechen eingefahrene Denkmuster und helfen dabei, innovative Lösungen zu finden. Diese kreative Disruption zwingt Teams dazu, über den Tellerrand hinauszuschauen und neue Perspektiven einzunehmen.

→ Nervensägen sind nicht unbedingt gegen das Team, sondern hinterfragen Dinge, um Verbesserungen voranzutreiben. Wenn sie ihre kritischen Anmerkungen konstruktiv und respektvoll einbringen, können sie Schwachstellen aufdecken und ineffiziente Prozesse optimieren.

→ Die Vielfalt der Ideen und Ansichten innerhalb eines Teams ist ein Schlüssel zu kreativen Lösungen. Aufmüpfige Individualist:innen bringen oft unterschiedliche Hintergründe, Denkweisen und Erfahrungen mit, sie tragen damit zu einer inklusiveren Arbeitsumgebung bei und fördern den interkulturellen und interdisziplinären Austausch.

→ Störenfriede eröffnen allen Teammitgliedern die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten zur Kommunikation, Konfliktlösung und Zusammenarbeit zu verbessern. Einander zuhören, Kritik oder Ideen auf konstruktive Weise präsentieren und Feedback annehmen – hier können alle ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten trainieren.

→ Teams, die Störenfriede begrüßen und fördern, sind besser darauf vorbereitet, sich den ständig ändernden Herausforderungen der heutigen Geschäftswelt anzupassen. Sie sind flexibler und können schneller auf Veränderungen reagieren, da sie bereits daran gewöhnt sind, den Status quo zu hinterfragen – ein klarer Wettbewerbsvorteil.

Damit diese positiven Effekte eintreten können und querdenkende Mitarbeitende dem Team nicht bloss Energie rauben, müssen Vorgesetzte eine Kultur aufbauen und fördern, die kontroverse Ideen willkommen heisst, solange sie zum Ziel der Teamarbeit beitragen. Dann bleiben Störenfriede nicht einfach eine störende Herausforderung, sondern werden zu einer Bereicherung für jedes Team.

ERIKA SUTER,  
Redaktorin Wir Kaufleute

## ARBEITSMARKT

«Paralegals» unterstützen Anwältinnen und Anwälte, aber nicht nur. In jedem Unternehmen stellen sich rechtliche Fragen – im immer komplexer werdenden Arbeitsumfeld mehr denn je. Entsprechend gefragt sind juristisch versierte Fachkräfte. Paralegals zeichnen sich durch ihre fundierte Grundausbildung und ihre Praxiserfahrung aus. Sie bringen das notwendige Know-how mit, um rechtliche Fragestellungen effizient zu bearbeiten. Sie arbeiten primär in Anwaltskanzleien, aber auch in rechtlichen Abteilungen grösserer Unternehmen (z.B. im HR oder im Bereich Intellectual Property), in der öffentlichen Verwaltung oder in Marken- und Patentanwaltsbüros. Darüber hinaus sind Paralegals auch im Compliance-Bereich tätig, z.B. bei Versicherungen, Finanzdienstleistern, Treuhandgesellschaften oder Behörden.



PARALEGAL MIT EIDG. FACHAUSWEIS

Webcode\*: VFPL

## ERFAHRUNGEN

### Stimmen aus der Praxis.

«Im digitalen Zeitalter sind Paralegals nicht nur die rechte Hand der Anwältin und des Anwalts. Durch ihre Vielseitigkeit und Expertise bilden sie das Herzstück einer modernen Anwaltskanzlei. Sie optimieren den Technologieeinsatz, damit Anwältinnen und Anwälte sich auf ihre Fälle konzentrieren können. Als erste Schnittstelle zur Klientel tragen sie wesentlich zu deren Zufriedenheit bei. Zudem übernehmen sie Recherchearbeiten und sind mitverantwortlich für die Einhaltung ethischer und gesetzlicher Vorgaben. In einer Welt, die von Schnelligkeit und Wandel geprägt ist, ermöglichen Paralegals den Anwaltskanzleien, sich an die sich stetig ändernden Bedingungen anzupassen.»

PROF. DR. A. ABECC, RECHTSANWALT

«In einer Welt, in der das Recht ständig im Wandel ist, bereiten wir Sie nicht nur darauf vor, Anwältinnen und Anwälten zu assistieren, sondern aktiv die Zukunft der Kanzlei mitzugestalten. Sie erlernen den Umgang mit neusten Technologien, fördern effiziente Teamdynamiken und haben ethische und rechtliche Standards stets im Blick. Sie werden zur unverzichtbaren Stütze, die moderne Kanzleien in der dynamischen Rechtslandschaft dringend brauchen.»

DR. C. ZIMMERLI, LEHRGANGSLEITER



## BILDUNGSGANG

**Breites Wissen mit Praxisbezug.** Der neue Bildungsgang zum/zur Paralegal mit eidg. Fachausweis wird in Kooperation mit dem Zentrum für Regulierung und Wettbewerb der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) durchgeführt. Er richtet sich an Personen, die über ein EFZ, zum Beispiel als Kaufmann/Kauffrau, verfügen und bereits Berufserfahrung im juristischen Bereich haben.

Die zweisemestrige Weiterbildung vermittelt in zirka 400 Lektionen Wissen in verschiedenen Rechtsgebieten, zu methodischem Vorgehen wie Legal Research und zum Umgang mit Rechtsschriften. Sie erweitert damit die Möglichkeiten der Absolventinnen und Absolventen, selbstständig rechtliche Fragestellungen zu bearbeiten.

Der Bildungsgang beinhaltet eine starke Umsetzungsorientierung. Aus diesem Grund hat auch im Unterricht die Umsetzung des Gelernten und die direkte Anwendung einen hohen Stellenwert. In gewissen Zeitmodellen finden zirka 50 Prozent des Unterrichts online über ein Videokonferenz-System statt (Blended Learning).

## ZUKUNFT

**Breit gefächerte Perspektiven.** Der Mehrwert dieses Bildungsgangs liegt in der Verbindung von beruflicher Praxiserfahrung und theoretischem Rüstzeug und eröffnet aussichtsreiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Paralegals finden als umfassend geschulte Rechtsanwender:innen attraktive Einsatzgebiete in Anwaltskanzleien, in der öffentlichen Verwaltung oder in der Privatwirtschaft. Als Paralegal erwarten Sie ausgesprochen vielseitige Tätigkeiten wie juristische Recherchen, Entwerfen von Dokumenten und Präsentationen sowie Unterstützung von Anwältinnen und Anwälten.

**Mögliche Anschlüsse.** Es besteht die Möglichkeit der teilweisen Anrechnung des Kurses an die Höhere Fachschule für Recht (HFR) an der KV Business School Zürich oder an den Weiterbildungsstudiengang CAS Paralegal der ZHAW.

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](http://kv-business-school.ch)

**kv business school  
zürich**  
mein bildungspartner.

# KILIAN KATZENSTEINER



«Feel the drive,  
be the change.»

**GEBOREN AM:** 7.7.1997

**BERUF:** Head of Finance

**BILDUNGSGANG AN DER KVBSZ:**

Fachleute im Finanz- und Rechnungswesen

**AUSBILDUNG:** Spengler mit EFZ, Dipl. Kaufmann VSH und Fachmann im Finanz- und Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis

**BERUFLICHES ZIEL:** Unternehmertum

**PERSÖNLICHES ZIEL:** Die stimmige Balance von Beruf und Privatleben

Kilian Katzensteiner hätte sich in seiner Jugend kaum vorstellen können, eines Tages als Buchhalter tätig zu sein – zu abstrakt und anspruchsvoll erschien ihm die Materie, nicht zuletzt aufgrund der Berichte seines Vaters, eines erfahrenen Prüfungsexperten auf diesem Gebiet. Heute, im Alter von 26 Jahren, fungiert der gelernte Spengler als Head of Finance in einem internationalen Konzern. Wie kam es dazu?

Seine berufliche Laufbahn ähnelt der Geschichte eines Entdeckers, der seiner Leidenschaft und Intuition folgt, dabei jedoch seinen beruflichen Kompass stets im Auge behält. Nach einigen Jahren im Baugewerbe wechselte Kilian Katzensteiner in den Vertrieb und arbeitete dort als Coach. Später verschlug es ihn nach Indonesien, wo er als Personal Trainer tätig war. Nach zwei Jahren kehrte er in die Schweiz zurück, entschlossen, sich mittels gezielter beruflicher Fortbildungen einen neuen Weg im Bereich der Treuhandbranche zu erschliessen.

Je mehr er sich mit den Finanz- und Steueraspekten von Unternehmen auseinandersetzte und je mehr er

darüber lernte, desto faszinierender wurde die Materie für ihn. Mit dem Resultat, dass er sich an der KV Business School Zürich zur Weiterbildung «Fachmann im Finanz- und Rechnungswesen» anmeldete. Anfangs waren seine Kenntnisse in der Buchführung im Vergleich zu vielen seiner Mitstudierenden mit einer klassischen kaufmännischen Lehre eher begrenzt. In zweieinhalb anspruchsvollen Jahren wurde daraus ein tiefgehendes Verständnis für die Funktionsweise der Finanzen. Mit diesem umfassenden Wissen konnte er die Position als Finanzchef übernehmen.

Kilian Katzensteiner spricht mit grosser Begeisterung über die Dozierenden, die ihn auf seinem Weg unterstützt haben, und die Weiterbildung, die ihm wichtige Türen geöffnet habe. Wohin diese genau führen, steht zwar noch nicht fest, aber er vertraut auf sein Netzwerk und ist überzeugt, dass ihn seine ausgewogene Mischung aus Intuition und rationaler Entscheidungsfindung weiterhin erfolgreich leiten wird.

# DER VORSTAND: AM STRATEGISCHEN STEUER



Gruppenbild, obere Reihe von links: Silvan Muffler, Michèle Rosenheck, Patrick Hunn, Claudia Schuler, Matthias Ebnöther, Sylvia Benz  
Untere Reihe von links: Andrea Kuhn-Senn, Barbara Keller, Amalia Zurkirchen (Geschäftsführerin), Martin Naef

**Der Vorstand ist das oberste strategische Organ des Kaufmännischen Verbands Zürich. Wir stellen Ihnen die Menschen «am Steuer» näher vor und geben Ihnen einen Einblick in ihren Wirkungsbereich. Denn obwohl unsere Vorstandsmitglieder eine unverzichtbare Rolle übernehmen, agieren sie meist im Hintergrund.**

**Starten wir mit den Basics.** Der Vorstand besteht aus sieben bis elf stimmberechtigten Mitgliedern. Die Amtsdauer beträgt zwei Jahre, diejenige der Präsidentin bzw. des Präsidenten ein Jahr. Aktuell besetzen folgende Personen den Vorstand: Andrea Kuhn-Senn (Präsidentin), Michèle Rosenheck (Vizepräsidentin), Matthias Ebnöther, Sylvia Benz, Martin Naef, Silvan Muffler, Claudia Schuler, Patrick Hunn (Lehrer:innenvertreter), Barbara Keller (Personalvertreterin).

**Die Aufgaben des Vorstands.** Ein Blick in die Statuten gibt Auskunft über die Zuständigkeiten des Vorstands. Unter Artikel 18 finden sich 17 Punkte mit Geschäften, die in den Verantwortlichkeitsbereich des Vorstands fallen.

**Und wie sieht es «live» aus?** Der Vorstand hat sich am 29./30.9. zu einem Workshop getroffen. Dabei ging es um wichtige Themen, die für den Kaufmännischen Verband Zürich richtungsweisend sind. Der Kaufmännische Verband steht vor der Herausforderung, dass sich das Mitgliedschaftsmodell den gesellschaftlichen Veränderungen anpassen muss, um weiterhin einen Mehrwert für Kaufleute bieten zu können. Der Vorstand hat unter anderem die Strategie auf Basis des vom Kaufmännischen Verband Schweiz verabschiedeten Leitbilds überprüft. Zudem wurden Rollen geklärt, um sicherzustellen, dass die vorhandenen Kompetenzen richtig und effizient eingesetzt sind.

Wir sind froh darüber, einen engagierten Vorstand zu haben, der gemeinsam mit der Geschäftsleitung wichtige Entscheidungen für die Zukunft des Kaufmännischen Verbands Zürich fällt.

# Lernen Sie Neues!

## Das Seminarprogramm 2024 ist da!



Stöbern Sie jetzt durch das vielseitige Angebot!

kv business school zürich  
mein bildungspartner.

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

Die ersten 60min sind für Mitglieder kostenlos!

**Meine Karriere. Meine Perspektive.**

Laufbahn- und Karriereberatung zu den Themen:

- > Karriereplanung
- > Weiterbildung
- > Stellensuche und Bewerbung
- > LinkedIn Profil-Check

Jetzt Termin mit unseren Laufbahn-Coaches vereinbaren:  
[kfmv.ch/zuerich-laufbahnkarriere](https://kfmv.ch/zuerich-laufbahnkarriere)

Nächster Kursstart 6. Feb. 24

Raus aus dem Hamster-rad

Mit Achtsamkeit gegen Stress  
MBSR-Kurse – Workshops – Referate

achtsam beraten



von Barbara Zähringer

[www.achtsam-beraten.ch](http://www.achtsam-beraten.ch)