

Das Zitat



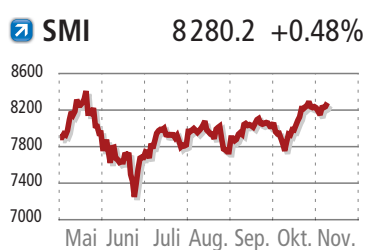
«Die ZKB weist mehr Eigenmittel auf als die Grossbanken UBS und CS.»

Finanzprofessor Maurice Pedergnana vom Institut für Finanzdienstleistungen Zug (IFZ) zur Einstufung der Zürcher Kantonalbank als systemrelevant. ↑↑

Kontaktlos zahlen noch kein Renner

ZÜRICH sda. Seit gestern können Kunden an allen 8500 Migros-Kassen kontaktlos mit einer Kreditkarte bezahlen. Die Einführung des neuen Systems verlief problemlos, hiess es bei der Migros auf Anfrage. Allerdings nutzen erst wenige Kunden die neue Möglichkeit. Die Karten, die kontaktlos Bezahlen ermöglichen, seien offenbar noch nicht sehr verbreitet, sagte ein Migros-Sprecher. Das sei aber nur eine Frage der Zeit, da neue Kreditkarten automatisch über die Kontaktlos-Funktion verfügen. Zu erkennen sind die Karten am Aufdruck «Paypass», «Paywave» oder «Express-pay». Beim Bezahlen muss kein PIN-Code mehr eingetippt werden.

BÖRSE



AKTIEN DES TAGES

TOP	11.11.	+/-
Orascom Dev.	16.95	+9.35%
Evolva Hold. N.	0.98	+6.52%
Schmolz+Bickenb.	1.31	+6.5%
Also Holding	50.05	+5.37%
Transocean Inc.	50.95	+5.36%

FLOP

Banque Profil de Gestion	2.78	-8.55%
Loeb Hold.	190.1	-4.95%
Alpha Petrovision	0.2	-4.76%
Autoneun	113	-4.64%
Berner Kantonalbank	215.5	-3.36%

Dollar in Fr.	0.9193	-0.32%
Euro in Fr.	1.2326	+0.06%
Gold in Fr. pro kg	37669	-0.49%

ZINSSÄTZE IN %

	11.11.	Vortag
Geldmarkt	11.11.	
Franken-Libor 3 Mt.	0.021	0.021
Franken-Libor 6 Mt.	0.072	0.072
Kapitalmarkt (10-jährige Staatsanleihen)		
Schweiz	1.12	1.08
Deutschland	1.747	1.762
USA	2.746	2.749

Alle Angaben ohne Gewähr. Quelle: vwd group 12112013

«Teilzeitarbeit liegt im Trend»

ARBEIT Beim Zentralschweizer Personalvermittler Jörg Lienert ist die zweite Generation am Ruder. Markus Theiler und Tobias Lienert müssen die Suche nach guten Mitarbeitern in neue Bahnen lenken.

INTERVIEW NELLY KEUNE
nelly.keune@luzernerzeitung.ch

«Im Job ist letztlich jeder austauschbar. Wirklich wichtig ist man nur daheim», sagt Felix Howald, Direktor der Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz, in Ihrer Kampagne zum Jubiläum der Firma Jörg Lienert. Wollen Sie Ihre Stellenbewerber zum Teilzeitpensum motivieren?

Markus Theiler: Nein, das Bedürfnis, Teilzeit zu arbeiten, steigt auch so. Bei jungen Fach- und Führungskräften kommt die Frage nach Teilzeitarbeit heute sehr oft.

Werden wir eine Teilzeitgesellschaft?
Theiler: Schwer zu sagen. Am Anfang steht erst einmal die Frage, was Teilzeit eigentlich ist: bereits ab einem 80-Prozent-Pensum oder erst drunter? Teilzeit erfordert einiges an Organisation vom Unternehmen, zumindest wenn viele Mitarbeiter weniger als 80 Prozent arbeiten. Andererseits ist eine Führungskraft auch bei einem 100-Prozent-Pensum nicht immer im

«Der Bedarf an guten Mitarbeitern kann längst nicht mehr gedeckt werden.»

TOBIAS LIENERT,
JÖRG LIENERT AG

Büro, beispielsweise, weil sie andere Mandate ausübt (Verwaltungsrat, Politik usw.) oder sonst beruflich viel im Ausland unterwegs ist.

Tobias Lienert: Ob Teilzeit möglich ist, kommt eben auch auf die Funktion und die Organisationsstruktur an. Es wollen zwar auch öfters Menschen in höheren Führungsfunktionen reduziert arbeiten, viele Firmen scheuen sich noch davor.

Man redet schon lange von einer Generation, die nicht nur lebt, um zu arbeiten, sondern selbstbewusst ihre Wünsche beim Arbeitgeber anmeldet.

Theiler: Die Generation Y der um die 30-Jährigen existiert. Die jungen Leute sind viel ich-bezogener. Sie identifizieren sich mehr mit der Aufgabe als mit dem Unternehmen. Wenn die Aufgabe oder das Projekt erledigt ist, ziehen sie weiter. Damit müssen die Unternehmen umzugehen lernen. Die junge Generation informiert sich nicht nur mit Hilfe der Webseite oder der Firmenbroschüre über ein Unternehmen. Sie nützt auch andere Kanäle

Müssen Sie jetzt geeignete Bewerber auf Facebook suchen?

Lienert: Die Bewerber wollen wissen, für wen sie arbeiten. Sie schauen sich das Profil ihres Vorgesetzten auf Xing, LinkedIn oder Facebook an. Sie wollen auch wissen, was für Menschen in einer Firma arbeiten, und holen sich Arbeitgeberbewertungen, zum Beispiel auf www.kununu.com.

Theiler: Erstaunlicherweise gibt es aber auch immer wieder Kandidaten, die sich vor einem Bewerbungsgespräch schlecht oder gar nicht informiert haben. Die Qualität der Vorbereitung ist unabhängig von Ausbildung und Hierarchiestufe des Bewerbers. Die Tendenz bewegt sich bei den jungen Menschen klar hin zu einem grösseren Informationsbedürfnis.

Was hat sich für Sie als Personalberater verändert?

Lienert: Der Führungsstil in Unternehmen hat sich hin zu mehr Eigenständigkeit verändert. Der Bedarf an guten Mitarbeitern kann längst nicht mehr gedeckt werden. In Zukunft wird es sehr viele verschiedene Kanäle geben, wie ein Unternehmen gute Mitarbeiter findet. Social Media, Zeitungsanzeigen, privates

Netzwerk, Empfehlungen – alle Möglichkeiten müssen ausgeschöpft werden. Das ist auch die grosse Herausforderung für uns als Personalberater.

Theiler: Gerade für kleine und mittlere Unternehmen ist es sehr schwierig, die Aufmerksamkeit der Bewerber zu wecken. Die Grosskonzerne werden mit Spontانبewerbungen überschwemmt. Die KMU sind zwar oft Weltmarktführer in ihrer Nische, aber man kennt sie nicht. Durch unsere starke Präsenz mit Inseraten in den Printmedien erhalten wir noch immer die besten Bewerber. Ob sich das in der Zukunft ändert, wird sich zeigen. Viele Leute lehnen die Informationsflut im Netz bereits klar ab. Es wird sehr spannend, wohin die Reise geht.

Lienert: Gerade KMU müssen sich genau überlegen, ob sie mit Hilfe einer Facebook-Seite oder eines Blogs potenzielle Mitarbeiter ansprechen wollen. Denn dann muss man fast jemanden anstellen, der die Kanäle stetig bewirtschaftet.

In welchen Bereichen werden Sie mit Bewerbungen überhäuft, und wo gibt es kaum Interesse?

Theiler: Je strategischer und je höher die Führungsposition, desto mehr Bewerbungen gehen ein. Wenn wir einen Vorsitzenden der Geschäftsleitung für ein lokales KMU suchen, bekommen wir weit über 150 Bewerbungen. Wenn wir einen Buchhalter suchen, sind wir froh, wenn wir gute Kandidaten zur Auswahl haben

Was ist Ihr schlimmster Ladenhüter?
Lienert: Bauingenieure und Bauleiter und auch IT-Spezialisten sind schwierig zu finden.



Markus Theiler (links) und Tobias Lienert leiten neu die Geschäfte bei der Jörg Lienert AG.
Bild Manuela Jans

Seit 30 Jahren im Geschäft

LIENERT ny. Vor 30 Jahren hat **Jörg Lienert**, Vater von **Tobias Lienert**, das Unternehmen in Luzern gegründet. Nebst der Personalberatung hat sich Lienert auch auf die Begleitung von Nachfolgeregelungen in Familienunternehmen spezialisiert. Im Sommer hat der 60-Jährige die Leitung des Unternehmens an den Stellvertreter **Markus Theiler** (47) abgegeben, der seit 10 Jahren im Unternehmen arbeitet. Sein Sohn, **Tobias Lienert** (29), leitet seitdem die Niederlassung in Zürich. Jörg Lienert ist weiter als Verwaltungsratspräsident und Mandatsleiter aktiv. Die Jörg Lienert AG hat ihren Hauptsitz in Luzern und Niederlassungen in Zug, Zürich, Basel und Bern.

Es wird behauptet, dass Überalterung zu einem Fachkräfte-Engpass führt. Die über 50-Jährigen stellen aber heute 41,5 Prozent der Langzeitarbeitslosen. Wie passt das zusammen?
Lienert: Es ist ähnlich wie bei der Teilzeitarbeit: Viele reden davon, aber das Umsetzen ist nicht so einfach. Wir machen auch die Erfahrung, dass sich unsere Kunden oft Kandidaten im Alter zwischen 35 und 45 wünschen – auch wenn die Suche sonst schon schwierig ist.

Warum ist diese Altersgruppe so begehrt?

Theiler: Weil sie sich im Unternehmen noch entwickeln kann und schon Berufserfahrung hat. Aber oft sind die anderen Teammitglieder schon über 50 Jahre alt, und man will ein gemischtes Team aufbauen. Wenn es aber von der Altersstruktur im Unternehmen passt, sind viele Leute sehr an Mitarbeitern ab 50 Jahren interessiert. Dann muss das Profil allerdings recht genau mit den Anforderungen des Unternehmens übereinstimmen, da man nicht erst noch in eine lange Einarbeitung investieren will.

Mir hat mal ein Chef eines mittelgrossen Unternehmens gesagt, er wisse in wenigen Sekunden, ob jemand ins Unternehmen passe. Ist die Auswahl eines Bewerbers so einfach?

Lienert: Natürlich zählt der erste Eindruck. Aber uns geht es auch darum, ob ein Bewerber im ganzen Auswahlverfahren den Schwung beibehält. Man darf sich nicht zu fest davon beeinflussen lassen, wenn ein Kandidat beim ersten Kontakt stolpert.

Theiler: Wir schauen aber durchaus auf die Details. Wichtig ist zum Beispiel, wie der Kandidat unser Büro betritt.

Haben Sie dafür Kameras im Eingangsbereich?

Theiler: Nein. Wir fragen die Assistentin, wie der Kandidat sich verhalten hat. Dabei erleben wir interessante Sachen.

Lienert: Wenn man sich nur vom ersten Eindruck leiten lassen würde, dann hätten die gut aussehenden und rhetorisch starken Bewerber die besseren Chancen. Es gibt oft Menschen, die erst nach einer gewissen Zeit zur vollen Form auflaufen.