



Daniel Salzmann (51), CEO Luzerner Kantonalbank

Verlassen Sie die Komfortzone

So viel vorweg: Es gibt keinen Massnahmenplan, den Sie lediglich Schritt für Schritt umsetzen müssen, und zwanzig Jahre später sind Sie CEO eines grösseren Unternehmens. Zum beruflichen Aufstieg gehört immer auch das Glück, zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu sein. Und das lässt sich nicht planen.

MEIN KARRIERETIPP

Aber: Wenn ich auf meine bisherige Laufbahn zurückschaue, so lassen sich trotzdem einige Faktoren feststellen, ohne die mein Weg anders verlaufen wäre: So ist ein gut gefüllter und vor allem laufend aktualisierter und verbereiteter Bildungsrucksack unverzichtbar. Nutzen Sie darum jede Möglichkeit, sich zielgerichtet weiterzubilden.

Erarbeiten Sie sich dabei auch Kenntnisse bei Themen, die ausserhalb Ihres jetzigen Verantwortungsbereichs liegen. Je stärker Sie unterschiedliche Themen aus einer vernetzten Perspektive heraus angehen können, umso wertvoller ist Ihre Arbeit für Ihr Unternehmen.

Persönlich hatte ich zudem mehrmals die Möglichkeit, mich innerhalb der Firma freiwillig in Projekte einzubringen, was mich – rückblickend betrachtet – einen grossen Schritt vorwärtsgebracht hat. In diesen Projekten habe ich nicht nur Neues gelernt, sondern auch mein internes und externes Netzwerk entscheidend erweitern können.

Solche Aufgaben verlangen, dass Sie offen für Veränderungen sowie flexibel beim Arbeitsort sind. Darum mein konkreter Tipp: Verlassen Sie so oft wie möglich Ihre eigene «Komfortzone», suchen Sie die Herausforderung, widerstehen Sie dem süssigen Gift der Vollkasko-Mentalität! Erbringen Sie dabei jederzeit zähl- und messbare Resultate! Wenn Sie beruflich mit dieser Grundeinstellung unterwegs sind, dann werden Sie mit Sicherheit öfter als andere die Gelegenheit erhalten, das Glück beim Schopf zu packen und einen Karriereschritt zu tun.

Es kommt ohnehin aus

BEWERBUNG In so ziemlich jeder Berufskarriere gibt es unschöne Bruchstellen, Vorkommnisse, auf die man nicht stolz ist. Wie geht man bei der Bewerbung damit um?

RAINER RICKENBACH
rainer.rickenbach@luzernerzeitung.ch

Da ist zum Beispiel die gescheiterte Probezeit bei einer anderen Firma. Sie missglückte, weil entweder dem direkten Vorgesetzten die Nase des neuen Mitarbeitenden nicht passte. Vielleicht kam Letzterer auch selber zum Schluss, fehl am Platz zu sein. Oder der Bewerber hatte ein paar Jahre vor der Bewerbung eine Erschöpfungsdepression – sprich Burn-out – und fehlte zwei, drei Monate am Arbeitsplatz, um sich von Fachleuten helfen zu lassen.

Authentisch und ehrlich

Es gibt zahlreiche weitere Beispiele, die Arbeitnehmende nicht gerne an die grosse Glocke hängen, wenn sie sich für eine neue Stelle bewerben. Und kaum jemand hatte in seinem Berufsleben nicht eine kleinere oder grosse Panne zu bewältigen. Nur: Gehören solche Ereignisse in den Lebenslauf, wenn eine neue Stelle winkt? Ist es ratsam, sie im Vorstellungsgespräch zu thematisieren?

«Den besten Eindruck hinterlassen Bewerberinnen und Bewerber, wenn sie echt und authentisch sind. Das geht nur mit Ehrlichkeit», sagt Helena Bolzern (51). Sie ist Personalverantwortliche bei B. Braun Medical in Sempach, einem Pharma- und Medizintechnik-Unternehmen, trägt auch die Verantwortung für das betriebliche Gesundheitswesen und ist in Sempach für 190 von den schweizweit insgesamt 930 Mitarbeitern zuständig. Was bedeutet es, wenn die Probezeit bei einem früheren Arbeitgeber vorzeitig abgebrochen wurde? Bolzern: «Das hat seine Gründe, vielleicht hat einfach die Chemie zwischen dem Neuling und dem Vorgesetzten nicht gestimmt. Dann kann ein Bewerber das auch erklären. So etwas kann vorkommen, auch das gehört zu den Lebenserfahrungen. Allein deswegen ist eine Bewerbung nicht chancenlos.» Beim Verschweige-Versuch drohe eine Lücke von zwei, drei Monaten im Lebenslauf. Sie wecke das Interesse des Personalchefs und ziehe meistens Fragen nach sich, so Bolzern. Darum sei es wichtig, ehr-



Karriere

lich zu sein und sich auch eine erfolgreiche Probezeit mit einer Arbeitsbestätigung dokumentieren zu lassen.

Lebenslauf muss vollständig sein

Auch Verena Glanzmann (62) von der Hochschule Luzern plädiert für Vollständigkeit und Ehrlichkeit. «Irgendwann einmal kommt es dann doch aus und droht die Bewerbenden später einzuholen», sagt sie. Die Personalleitenden bringen nach ihrer Erfahrung für kleinere Bruchstellen sehr wohl Verständnis auf. «Eine vermässelte Probezeit bei sonstiger beruflicher Konstanz ist weniger schlimm als sehr häufige Stellenwechsel. Der Lebenslauf muss vollständig sein, denn Lücken erregen die Aufmerksamkeit der Personalchefs», so die Hochschuldozentin für die Themen



Offen und ehrlich kommunizieren im Bewerbungsgespräch, dazu raten Experten.

Getty

Personalmanagement und Führung. Das gelte ebenfalls für gesundheitliche Schwierigkeiten, auch wenn sie schon einige Zeit zurückliegen und auskuriert sind – zum Beispiel ein Burn-out. «Es ist eine Frage der Zeit, bis der Arbeitgeber so etwas feststellt. Dann hat es niemandem geholfen, wenn eine Erschöpfungsdepression beim Anstellungsgespräch verschwiegen wurde», sagt Helena Bolzern von B. Braun Medical. Eine Möglichkeit sei, sich nach Bewältigung der gesundheitlichen Schwierigkeiten ein ärztliches Attest ausstellen zu lassen und das beim Anstellungsgespräch auch vorzuweisen.

Größere Kündigungsgründe

Rechtlich heikel können Auslassungen oder Beschönigungen von früheren Kündigungsgründen im Lebenslauf werden, wenn sie sich in der rechtlichen Grauzone abgespielt haben oder sogar Massnahmen der Behörden nach sich zogen; etwa nach einer Privatinsolvenz, Unterschlagungen, bedingten Gefängnisstrafen wegen grober Verkehrsdelikte oder sexueller Übergriffe am Arbeitsplatz.

«Verschweigt jemand solche Verfehlungen, die seine berufliche Tätigkeit

beeinflussen, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis später auflösen. Zumindest ist das Vertrauensverhältnis dann sehr stark angeschlagen», sagt Helena Bolzern.

Ehrlichkeit sei auch bei den heiklen Fällen das probate Mittel, rät Verena Glanzmann. «Vielleicht gehören sie nicht gleich in den Lebenslauf. Doch im Anstellungsgespräch sollten sie unbedingt Erwähnung finden», rät Glanzmann.

Wenn sich ein Aussendienstmitarbeiter bewirbt, muss er im Besitz eines gültigen Fahrausweises sein. Sollte er sich noch in einer Bewährungsphase befinden, muss er das offenlegen. Oder wenn nach einem Konkurs ein Teil des Lohnes verpfändet ist, muss der Arbeitgeber das wissen. «Im Falle von finanziellen Unterschlagungen stand der frühere Arbeitgeber ohnehin in der Pflicht, den Kündigungsgrund zu nennen», erklärt Bolzern. «Wichtig ist bei einer Bewerbung, deutlich zu machen, dass es sich um einen einmaligen Ausreiter handelt. Dass jemand die Konsequenzen zum Beispiel aus sexuellen Übergriffen gezogen hat und in einer Therapiegruppe daran arbeitet.»

Unia lässt den Fahrdienst Uber auflaufen

PROTEST Der US-Konzern wollte eine Protestaktion in Bern verhindern und suchte deshalb den Dialog mit der Unia. Das passt der Gewerkschaft gar nicht.

Es war taktisch gesehen gar nicht mal so unklug. Uber unterbreitete der Gewerkschaft Unia in den vergangenen Wochen und Monaten mehrere Gesprächsangebote. Die Antwort war jedes Mal: kein Interesse. «Uber hat sich selber disqualifiziert. Die Hauptforderung unserer Basis ist ein Verbot von Uber. Der Konzern fährt riesige Gewinne ein und ist nicht bereit, von seinem systematischen Lohndumping auf Kosten der Fahrer abzurücken», sagt Gewerkschafter Beda Baumgartner.

Das Geschäftsmodell von Uber ist so bestechend wie einfach: Der Konzern

betreibt einen Fahrdienst ohne eigene Fahrzeugflotte und Callcenter. Wer mindestens 21 Jahre alt ist und über ein neuwertiges Auto verfügt, kann sich bei Uber als Fahrer registrieren lassen. Bestellt und abgerechnet werden die Fahrten über eine App. Das vereinfacht die Abläufe und führt letzten Endes zu geringeren Betriebskosten. Nur so ist es möglich, dass Uber eine Fahrt vom Bahnhof Zürich für 26 Franken anbieten kann, während der gleiche Service bei einem herkömmlichen Taxiunternehmen gut doppelt so viel kostet (60 Franken), wie der «Tages-Anzeiger» jüngst berechnet hat.

Rund 1000 Fahrer in Zürich

Uber wurde 2009 gegründet und ist heute in 58 Ländern und 300 Städten aktiv. In der Schweiz sind dies neben Zürich noch Basel, Lausanne und Genf. Zahlen gibt das Unternehmen praktisch keine heraus und schon gar keine zum Geschäftsverlauf in den verschiedenen Ländern und Städten. Es wird auf Nach-

frage lediglich bestätigt, dass in Zürich rund 1000 Fahrer für Uber tätig sind.

Verstoss gegen die Spielregeln?

Der US-Konzern, der heute über 50 Milliarden US-Dollar wert ist, stellt sein Geschäftsmodell gerne als technische Innovation dar, für die Gewerkschaft Unia ist es ein sozialpolitischer Skandal. «Im Gegensatz zu den Taxiunternehmen hält sich Uber nicht an vereinbarte Spielregeln: Dumpingpreise, keine Sozialversicherungen, kein Fahrtenstreifen, fehlende Versicherung, keine Beförderungspflicht. Während Taxifahrer keinen halben Meter von einem Standplatz abweichen dürfen, ohne eine Busse zu riskieren, umgeht Uber sämtliche Regeln», wirft Unia dem Unternehmen vor und ruft für morgen Montag zur Protestfahrt in Bern auf.

Wie viele Taxifahrer dem Aufruf folgen werden, lässt sich nur schwer abschätzen. Beda Baumgartner rechnet mit einigen hundert. Dies hänge nicht zuletzt auch davon ab, wie viele es sich

leisten könnten, nach Bern zu fahren. Statt auf Dialog setzt Unia also auf Konfrontation. Bei Uber bedauert man dies. «Aus unserer Sicht wäre es langfristig sinnvoller, die vorhandenen Kräfte in die Modernisierung der Branche zu stecken, als sie für Streiks und Blockaden aufzuwenden», schreibt das Unternehmen gegenüber der «Zentralschweiz am Sonntag». Denn viele Taxifahrer würden bereits heute Uber nutzen, um ihre Standzeiten zu verkürzen und mehr Geld zu verdienen. Uber: «Wir hätten uns gerne mit der Unia zusammengesetzt und diskutiert, welche Möglichkeiten der Zusammenarbeit es geben könnte.»

Davon will die Unia nichts wissen. «Solange der Konzern darauf abzielt, die Taxibranche zu ruinieren und prekäre Arbeitsverhältnisse zu schaffen, führt nichts an einem Verbot von Uber, wie es in Deutschland bereits Tatsache ist, in der Schweiz vorbei», sagt Gewerkschafter Beda Baumgartner.

DOMINIK BUHOLZER
dominik.buholzer@luzernerzeitung.ch

DIE ZAHL
DES TAGES

810,6

Millionen Dollar

JAHRESLOHN sda. Der Chef der US-Beteiligungsgesellschaft Blackstone, Stephen Schwarzman, hat im letzten Jahr 810,6 Millionen Dollar verdient. Damit lagen seine persönlichen Einnahmen nach Firmenangaben 17 Prozent über dem Niveau von 2014. Die New Yorker Private-Equity-Gesellschaft kam vergangenes Jahr nach einer Reihe lukrativer Deals auf einen ausschüttungsfähigen Gewinn von 3,8 Milliarden Dollar, ein Plus von 25 Prozent. Der Grossteil der Einnahmen des 69-jährigen Milliardärs geht auf Dividendenzahlungen als Aktionär des Unternehmens zurück.