

Büroh

Die Branche wunderte sich über das ungewohnte Trio, das sich da zusammengetan hat: **Thomas Herbert**, der frühere Globus-CEO, und das Ehepaar **Silvia und Fredy Bayard** gaben letztes Jahr bekannt, dass sie die 31 Globus-Fachgeschäfte (Ex-Schild, Ex-Herrenlobus, Navyboot) per 1. Februar 2021 übernehmen werden. Inzwischen haben die drei ihre Firma ins Leben gerufen und sich auf die Sitzverteilung geeinigt. Die Political Correctness wurde dabei gewahrt, wie dem Handelsregister eintrag zu entnehmen ist. Heba Partners AG heisst das Unternehmen der drei. Also eine Mischung aus Herbert und Bayard. Was die Machtverhältnisse anbelangt, so hat sich Thomas Herbert den Verwaltungsratspräsidentenstuhl reserviert, Silvia Bayard (Foto) ist Vizepräsidentin. Ihr Mann ist einfaches Mitglied. Auch dem Gender-Aspekt wurde also Rechnung



getragen. Und Herbert fand wohl, weil die anderen zu zweit im Gremium sind, soll er das Machtgefüge mit dem Präsidium ausgleichen.

Die Raiffeisenbank Zürich setzt auf «Kompetenz von Frau zu Frau». Deshalb hat die Genossenschaft ein «Kompetenzzentrum für Anlegerinnen gegründet», wie sie ihren Kundinnen diese Woche mitteilte. Dabei betreuen Finanzexpertinnen die weibliche Kundenschaft. Denn wie man bei Raiffeisen Zürich weiss, «wollen Frauen bei spezifischen Fragestellungen mit einem geschärften Blick und einem weiblichen Gesprächsstil beraten werden.» Zuletzt durfte die Raiffeisen von ihrer weiblichen Klientel allerdings eher abschätzige Blicke eingefangen haben. Die ausgiebigen Ausflüge ins Rotlichtmilieu des langjährigen Raiffeisen-Chefs **Pierin Vincenz** – auf Spesen der Bank – sorgten für Schlagzeilen.



Er war die Allzweckwaffe des Schweizer Fernsehens: Wenn immer es zwischen Sarajevo und Libyen etwas zu berichten gab, wurde er als Sonderkorrespondent ins Krisengebiet geflogen. Zuletzt war **Erwin Schmid** Bundeshausredaktor in Bern. Und jetzt wird er Unternehmer: Gestern gab Schmid auf Twitter seinen Abschied vom Fernsehen bekannt. Und in einem zweiten Tweet folgte die überraschende Nachricht,

dass er inmitten der Pandemie zum Hotelier wird. Und zwar ausgerechnet im Land, das mit der neusten Virusmutation für negative Schlagzeilen sorgt. «Die Insel ruft», schrieb Schmid. Ab Mitte März werde er sich um das Wohl seiner Gäste in seinem Gästehaus südlich von Salvador



de Bahia in Brasilien kümmern. Auf dem Karriereportal LinkedIn hat Schmid den Wechsel schon vollzogen. Dort gibt er als Beruf an: «Entrepreneur at Mangueira Boutique Hotel Ltda.»

Die «Jerusalem Challenge» ging um die Welt. Zum Lied des südafrikanischen **DJ Master KG** und der Sängerin **Nomcebo Zikode** tanzten Menschen in Videos gegen die Pandemie-Tristesse an. Auch Helvetic Airways nahm an der viralen Challenge teil und filmte Mitarbeiter, die sich zum Song im Flughafenumfeld rhythmisch bewegten. Das Youtube-Filmchen verbreitete sich schnell – offenbar auch bei Mitarbeitern von Swiss, welche es prompt bearbeiten und mit einer eigenen Unterschrift versehen: «Wie du dich freust, wenn dein Arbeitgeber merkt, dass der Wet-Lease-Vertrag unkündbar ist.» Der Hintergrund: Bereits seit langer Zeit fliegt Helvetic Airways im Wet-Lease für Swiss – stellt also Flieger und Crew zur Verfügung. Helvetic Airways war die einzige Partnerin, deren Vertrag seitens der Lufthansa-Gruppe nicht gekündigt wurde. Noch 2019 hatten Helvetic-Chef **Tobias Pogorevc** (Foto) und der damalige Swiss-Chef **Thomas Klühr** die Erweiterung der Zusammenarbeit bekannt gegeben. Den Swiss-Crews stösst sauer auf, dass trotz Kurzarbeit und geparkten Jets aktuell immer noch Flieger von Helvetic für Swiss unterwegs sind. Solange das Personal dem Frust aber nur in ironischen Videos Luft macht, ist das Ganze wohl für alle Seiten noch verträglich.



Die Berater stehen unter hohem Druck: Blick in ein RAV in Basel

Foto: Christoph Stulz



Bei den Arbeitslosen wächst der Frust über den Lockdown

Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren spüren bei den Stellensuchenden immer mehr Motivationsprobleme

Karin Kofler

Die Meldung passt in die trübe Zeit des Lockdown: Die Arbeitslosenquote stieg im Januar von 3,5 auf 3,7 Prozent an. Dies meldete das Staatssekretariat für Wirtschaft und Arbeit (Seco). Gegenüber dem Vorjahresmonat bedeutet dies einen Anstieg von 40 Prozent.

Bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ist wegen der Entwicklung schon seit längerem der Teufel los. Normalerweise bearbeitet eine RAV-Beraterin etwa 130 Dossiers. Doch derzeit sind es klar mehr, wie Remo Frei, Leiter Arbeitsvermittlung der Wirtschaftsdirektion des Kantons Bern, sagt. Weil wegen Covid in den letzten Monaten rund 40 neue

Stellen geschaffen wurden, sind viele RAV-Mitarbeitende noch immer in der Einarbeitungszeit und daher noch nicht richtig einsatzfähig, noch dazu im Homeoffice. Die Kundinnen und Kunden werden auf andere verteilt. Im Kanton Aargau, wo 47 neue Stellen geschaffen wurden, sind noch nicht einmal alle besetzt. «So etwas haben wir noch nie erlebt. Wir finden nicht genug qualifizierte Leute, weil eben auch die anderen RAV suchen», weiss Isabelle Wyss, Leiterin arbeitsmarktrechtliche Integration des Kantons Aargau.

Wettern gegen Beamte, die angeblich keine Ahnung haben

Vor allem aber kämpfen die RAV-Mitarbeitenden zunehmend mit

den Launen ihrer Klienten. «Die Grundstimmung der Klienten und Klientinnen ist klar angespannter als im Frühling. Die Gespräche werden anspruchsvoller», heisst es aus Bern. Ähnliches berichtet der Kanton Aargau. «Die Leute kommen heute klar mit mehr existenziellen Sorgen zu uns», so Wyss. Auch das Klischee vom Beamten werde in der jetzigen Situation gerne hervorgeholt. «Der Vorwurf, wir hätten keine Ahnung, wie es in der Privatwirtschaft zu- und hergehe, kommt jetzt natürlich wieder häufiger. Dabei wissen wir das sehr wohl.»

Vor allem bei Arbeitslosen, die aus stillgelegten Branchen wie der Gastronomie- oder Eventszene kommen, ist die Motivation, sich

zu bewerben, häufig an einem kleinen Ort. Sie sehen keinen Sinn, sich zu bewerben, wo doch die potenziellen Arbeitgeber alle geschlossen sind. «Diese Forfait-Haltung ist zwar verständlich, aber gefährlich», sagt die Chefin der RAV im Aargau. Trotzdem müssen Bewerbungen verschickt werden. Doch die Berater sind toleranter. «Bei Stellensuchenden, die in einer aktuell stillgelegten Branche arbeiten, berücksichtigen wir die Situation in der Vereinbarung der Bewerbungen. Doch die Schadensminderungspflicht bleibt», sagt Remo Frei vom Arbeitsamt Kanton Bern. Im Schnitt liegt die Zahl der Bewerbungen, die Arbeitslose in Bern pro Monat verschicken, bei rund 6,5.

So überzeugen Sie im Videointerview

Bewerbungen in der Pandemie sind doppelt so schwierig. Vor allem das Vorstellungsgespräch per Video birgt Absturzgefahr. Wie das Fiasko verhindert werden kann

Wer sich momentan bewerben muss, hat es nicht einfach. Mehr Arbeitslose kämpfen um die Stelle – und der Bewerbungsprozess läuft anders. «Wir haben derzeit viele Kandidaten und Kandidatinnen, die komplett digital angestellt werden und ihren Arbeitgeber nie real sehen», sagt André Schläppi, CEO und Teilhaber der Zürcher Outplacementfirma Grass & Partner. Sie hilft Stellensuchenden nach Entlassungen bei der Jobsuche. Die grosse Hürde ist das Videointerview. «Das Risiko, es dort zu vermasseln, ist gross. Die Leute haben Respekt», so Schläppi. Zu Recht, wie Psychologen und Psychologinnen der Universität Ulm nachweisen. In einer Studie führten sie 114 simulierte

Auswahlinterviews durch. Das Resultat: Die Interviewer bewerteten die Bewerber und Bewerberinnen in Onlinegesprächen negativer als in Präsenzgesehrächen. Das Problem ist laut den Autoren, dass man in Videointerviews nicht dieselbe soziale Präsenz entwickeln kann wie real. So verhindern Kandidaten und Kandidatinnen das vorzeitige Aus: – Videointerview: Es muss genauso seriös vorbereitet werden wie ein physisches Gespräch. Das tun aber längst nicht alle, wie Personalprofi Schläppi beobachtet. «Ein häufiger Fehler ist, dass sich Bewerbende ins Gegenlicht setzen und dann bei den Interviewern mit Heiligenschein erscheinen.» Auch künstliche Hintergründe sind heikel: der Palmen-

strand etwa ein No-Go. Schläppi empfiehlt, das eigene Büro zu fotografieren und als Hintergrund zu installieren – sofern es was hergibt. Kleidung: Top, wie im realen Vorstellungsgespräch. – Ein paar Kernbotschaften aufschreiben, die man im Call unbedingt rüberbringen will und immer wieder darauf zurückkommen. – Bei Videointerviews werden unangenehmerweise häufig spontan zusätzliche Teilnehmer seitens Firma eingeladen. Wenn das geschieht: Ruhe bewahren. Sollte der Moderator die neue Person nicht vorstellen, darf nachgefragt werden. Auch die Frage: «Haben Sie meinen CV studiert?», ist erlaubt. – Unbedingt Kopfhörer tragen, um

Nebengeräusche zu vermeiden. Aber keine, die an Pamire erinnern! – CV, Videogespräch und das LinkedIn-Profil müssen absolut stringent sein. Arbeitgeber schauen sich an, ob das Bild stimmig ist. Sie verfolgen auch die Posts von Bewerbern und Bewerberinnen. «Wer jeden Hafenkäse im Netz kommentiert, weckt Skepsis», sagt Schläppi. – Jobs werden am häufigsten aus dem eigenen Netzwerk generiert. In der Pandemie müssen diese Beziehungen erst recht angezapft werden, halt via Zoom-Kaffee. Hemmungen zur Anfrage sind fehl am Platz: Viele hocken eh frustriert zu Hause herum und fühlen sich geschmeichelt, wenn sie gebraucht werden. Karin Kofler