

Sika: Zukauf trotz Übernahme-Streit

BAAR sda. Den Querelen rund um die Übernahme durch den französischen Konkurrenten Saint-Gobain zum Trotz, baut Sika sein Geschäft in Afrika aus: In Mosambik übernimmt die eigene Tochterfirma den Baustoffhersteller Duro-Moza. Die Übernahme werde demnach der im letzten Jahr gegründeten Tochterfirma Sika Mozambique einen idealen Start in den Markt ermöglichen, heisst es in einer gestrigen Mitteilung. Duro-Moza erzielte 2014 einen Umsatz von 2 Millionen Franken. Laut Sika handelt es sich um die erste Übernahme des Konzerns in Afrika.

Sunrise: Bis 78 Franken für Aktie

ZÜRICH sda. Nach dem Sunrise-Börsengang (IPO) will sich die bisherige Besitzerin CVC nicht sofort von der zweitgrössten Schweizer Telekomfirma verabschieden. Die von der britischen Investmentgesellschaft gehaltenen Aktien unterliegen einer Verkaufssperre von einem halben Jahr. Mit dem Börsengang wird CVC, die gut 90 Prozent an Sunrise besitzt, die Mehrheit abgeben. Nach dem Börsengang belaufe sich der Streubesitz der Publikumsaktionäre auf 51,1 bis 57,2 Prozent, teilte Sunrise gestern mit. Die Aktie soll zwischen 58 und 78 Franken kosten. Dabei würden 17,3 bis 23,3 Millionen Aktien im Rahmen einer Kapitalerhöhung ausgegeben. Dazu verkauft CVC noch 4,3 Millionen Aktien. Sunrise will durch den IPO 1,35 Milliarden Franken einsammeln. Durch die Aktienverkäufe streichen die Briten zwischen 488 und 655 Millionen Franken ein, wenn die Mehrzuteilungsoption vollständig ausgeübt wird.

BÖRSE



AKTIEN DES TAGES

TOP	27.01.	+/-
Zwahlen & Mayr	260	+14.54%
Tornos	4.5	+11.94%
Bq. Canton du Jura	67	+11.48%
SHL Telemedicine	8.15	+8.67%
Edisun Power Europe	36.5	+7.2%

FLOP

Cytos Biotechnology	0.32	-17.95%
CI Com	8.7	-11.94%
Perfect Hold. SA	0.08	-11.11%
Bobst Group	27.7	-6.58%
Huber & Suhner	39.55	-6.39%

Dollar in Fr.	0.9036	+0.2%
Euro in Fr.	1.0274	+1.4%
Gold in Fr. pro kg	37315	+1.5%

ZINSSÄTZE IN %

Geldmarkt	26.01.	Vortag
Franken-Libor 3 Mt.	-0.964	-0.954
Franken-Libor 6 Mt.	-0.8836	-0.8806
Kapitalmarkt	27.01.	Vortag
Schweiz 10-j. Staatsanleihe	-0.18	-0.27
Deutschland 10-j. Staatsanl.	0.339	0.335
USA 10-j. Staatsanleihe	1.8113	1.8055

Alle Angaben ohne Gewähr. Quelle: vwd group 28012015

Verkaufstraining für Bewerbung

JOBSUCHE Eine Stiftung will älteren Arbeitslosen dabei helfen, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Methode überzeugt jedoch nicht alle.

LUKAS LEUZINGER
lukas.leuzinger@luzernerzeitung.ch

Etwas überrascht sei sie schon gewesen, sagt Elisabeth Hotz*. Da hatte sie ihre Bewerbungsunterlagen mit mehreren Beratern besprochen, die sie für gut befunden hatten. Und nun wurden dieselben Unterlagen in einem einstündigen Gespräch regelrecht «verrupft». Sie verkaufe sich im Bewerbungsschreiben zu wenig gut, präsentiere zu wenig harte Fakten über ihre Fähigkeiten und beschreibe stattdessen nur «soft skills», so das Urteil des Coachs.

Hotz ist eine von elf Stellensuchenden, die gestern in Root eine Beratung der Schweizerischen Stiftung für Arbeit und Weiterbildung (SSAW) in Anspruch nahmen. Für sie sei es «ein weiterer Strohhalm» auf der Suche nach einem neuen Job, erzählt die 48-Jährige. Als sie in der Zeitung von dem Angebot gehört habe, das sich vor allem an ältere Arbeitslose richtet, habe sie sich sogleich gemeldet. Bald ein Jahr ist sie inzwischen auf Stellensuche. Zwar ist sie noch mit einem 30-Prozent-Pensum als Sekretärin tätig, doch eine Vollzeitstellung fand sie bisher nicht, obwohl sie schon gegen 100 Bewerbungen verschickt hat. «Es ist frustrierend», sagt sie. Doch aufgeben will sie nicht. Aufgrund der Anregungen aus dem Gespräch schreibe sie nun ihre Bewerbung um und versuche es mit der überarbeiteten Version weiter.

Offizielle Statistik täuscht

Die SSAW wurde Ende 2014 vom Luzerner SVP-Präsidenten Franz Grüter ins Leben gerufen. Sie ist aus der Stiftung Speranza des verstorbenen FDP-Nationalrats Otto Ineichen hervorgegangen. Zusammen mit dem Informatik-Unternehmer Tino Senoner will Grüter älteren Arbeitnehmern helfen, wieder in den Arbeitsmarkt zu finden.

Die Situation von Arbeitnehmern über 50 wird laut Senoner unterschätzt, da die offizielle Arbeitslosenstatistik des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) nur Personen erfasst, die bei einem der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) registriert sind. All jene, die bereits angestellt wurden, kommen darin nicht vor. Die Erwerbslosenquote, die das BFS erhebt, erfasst auch diese Personen und liegt deshalb in der Regel höher (siehe Grafik).

«Bewerbungsfähigkeit» erhöhen

Seit der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative vor einem Jahr ist das Thema des inländischen Arbeitskräftepotenzials verstärkt in den Fokus gerückt. Der Bundesrat will mit seiner Fachkräfteinitiative unter anderem ältere Arbeitnehmer besser in den Arbeitsmarkt integrieren. Vergangene Woche präsentierte der Arbeitgeberverband seine Ideen dazu, und die Denkfabrik Avenir Suisse widmete den älteren Arbeitnehmern gestern eine Medienkonferenz (siehe Box).

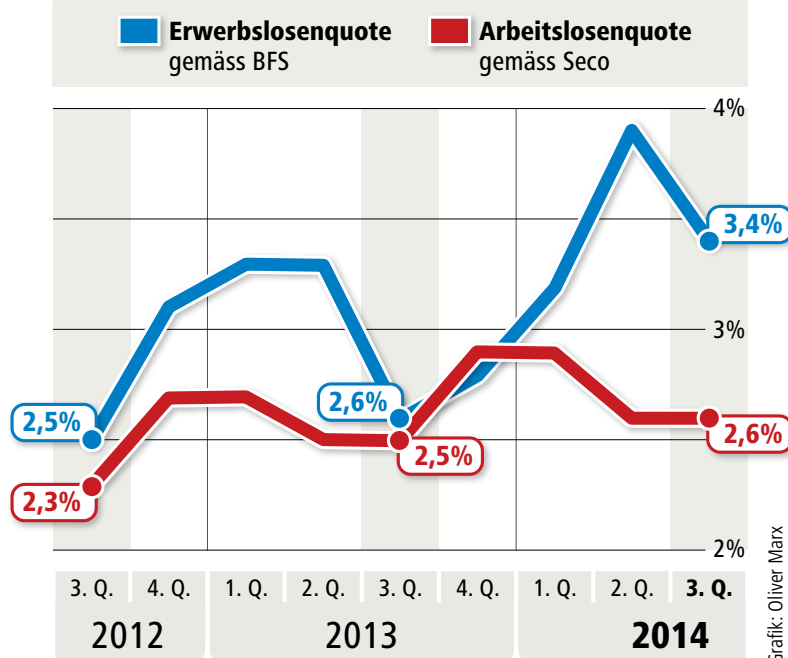
Grüter und Senoner wollen den älteren Arbeitskräften mit konkreter Unterstützung unter die Arme greifen: So bieten sie Stellensuchenden ein Coaching sowie ein eintägiges Seminar an, um ihr Profil zu schärfen und ihre «Bewerbungsfähigkeit» zu erhöhen – denn 90 Prozent der Leute würden sich nicht richtig bewerben, sagt Senoner. Viele würden nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, weil der Arbeitgeber gar nicht erkennen könne, dass sie das richtige Profil hätten.

Zum Coaching müssen die Interessenten ihre Bewerbungsunterlagen mitbringen sowie eine Stellenausschreibung für einen Job, der sie interessiert. Im Gespräch wird geprüft, wie gut die Stellensuchenden auf den Stellenbeschrieb passen – und wie gut sie sich



Die Stellensuche gestaltet sich für Erwerbslose ab 50 in der Regel äusserst schwierig. Getty

Arbeitslosigkeit bei über 50-Jährigen



in der Bewerbung verkaufen. Bei Elisabeth Hotz ergab das Coaching, dass sie sich zwar gut für die Stelle eignen würde, ihre Bewerbung dies aber nur unzureichend zum Ausdruck brachte. Sie erreichte im Test lediglich 300 von 700 möglichen Punkten – und wäre damit wohl nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden.

Kritik am RAV

Viele Leute, die beim RAV registriert seien, erhielten keine Behandlung, die auf sie zugeschnitten sei, kritisiert Senoner. «Da erhalten manche einen dreiwöchigen Bewerbungskurs, den sie gar nicht brauchen.» Die Methoden des RAV seien, als sie eingeführt wurden, sehr gut gewesen. «Doch inzwischen hat sich die Welt dramatisch verändert.» Die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt sei härter geworden, entsprechend sei es

heute wichtiger, mit einer guten Bewerbung zu überzeugen.

Dieser Kritik widerspricht Kurt Simon, Leiter Arbeitsmarkt beim Kanton Luzern. «Wir bieten Stellensuchenden seit Jahren eine Methode an, welche ihre technologisch führende Stellung Jahr für Jahr unter Beweis stellt», sagt er auf Anfrage. Das Programm der SSAW beurteilt er dennoch positiv. «Wir begrüssen jedes Projekt, welches Stellensuchenden die Rückkehr ins Arbeitsleben ermöglicht.»

Auch Heidi Joos vom Verein 50plus outIn work steht dem Projekt offen gegenüber. Der Verein bietet älteren Stellensuchenden selbst Beratungen an, organisiert Selbsthilfegruppen und macht Öffentlichkeitsarbeit. «Wir raten unseren Mitgliedern, jede Chance zu nutzen», sagt Joos. Und trotzdem zeigt sie sich skeptisch. «Ältere scheitern bei

5000 Jobs möglich

ZÜRICH sda. Schweizer Firmen klagen über Fachkräftemangel. Verschärft wird sich dieser durch die Masseneinwanderungsinitiative und weil die Babyboomer-Jahrgänge ins Rentenalter kommen. Die Denkfabrik Avenir Suisse setzt daher stärker auf ältere Mitarbeiter. Senioren seien ein Trumpf gegen den Fachkräftemangel, heisst es denn auch im neuen «Avenir Standpunkte». Doch die Altersarbeit stecke in den Kinderschuhen. Gelänge es, jeden Neurentner zwei Monate länger im Arbeitsprozess zu halten, würde dies 5000 Vollzeitstellen entsprechen, sagte Projektleiter Jérôme Cosandey gestern.

Über Pension hinaus arbeiten

Mit den älteren Mitarbeitern bleibe zudem wertvolles Know-how im Unternehmen – und die immer zahlreicher werdenden älteren Kunden schätzten es, wenn sie von Gleichaltrigen beraten würden. Doch damit ältere Arbeitnehmer bereit seien, länger zu arbeiten, brauche es die richtigen Rahmenbedingungen: Laut einer Umfrage würden 57 Prozent der Mitarbeiter über 60 Jahre über das Rentenalter hinaus arbeiten. Gewünscht sei aber mehr Zeitsouveränität und weniger Produktionsdruck, schreibt Avenir Suisse. Gefragt seien kreative, individualisierte Lösungen, beispielsweise bei Teilzeitmodellen. Zeitliche Flexibilität sei nicht nur während des Tages oder der Woche denk- und wünschbar, sondern könne sich über einzelne Projekte oder Produktionsengpässe erstrecken. Kritisch sieht Avenir Suisse Schutzregelungen für ältere Mitarbeiter: Längere Kündigungsfristen oder ein Recht auf Arbeit würden zwar denjenigen helfen, die bereits eine Stelle hätten. Gleichzeitig würde die Anstellung neuer, älterer Mitarbeiter erschwert und die Problematik der Langzeitarbeitslosigkeit verschärft. Auch sei die Politik gefragt, die die notwendigen Rahmenbedingungen für einen flexiblen Übertritt in die Rente und Anreize für einen längeren Verbleib im Arbeitsprozess schaffen.

der Jobsuche vorwiegend, weil sie als teurer wahrgenommen werden als Jüngere.» Ein wesentlicher Grund liege in der Altersstaffelung der Pensionskassenbeiträge. Zudem habe die «Gesellschaft des Jugendwahns» viele Vorurteile gegenüber dem Alter hervorgebracht. Der Verein lancierte jüngst eine Kampagne, um Arbeitgeber von den Vorteilen Älterer zu überzeugen.

Projekt soll selbsttragend sein

Seine Methode habe sich bewährt, sagt Tino Senoner. Er verweist darauf, dass sie bereits seit vier Jahren in der ganzen Schweiz angewandt werde. In dieser Zeit seien 1700 Leute begleitet worden, die zuvor ein Jahr ohne Arbeit waren. 1200 davon hätten wieder eine Stelle gefunden.

In der Anfangsphase werden die Angebote der SSAW durch die Stiftung finanziert. Die Stellensuchenden bezahlen nichts. Später soll sich das Projekt selbst tragen, unter anderem mit Hilfe von Unternehmen, für eine erfolgreiche Rekrutierung bezahlen, wie Franz Grüter erklärt. Die Stiftung hofft, auch Aufträge vom RAV in Luzern zu erhalten. Kurt Simon gibt sich offen: «Grundsätzlich sind wir immer an neuen Angeboten interessiert, sofern sie unseren Stellensuchenden einen Zusatznutzen zu unseren bestehenden Angeboten bieten», sagt er.

Auch Elisabeth Hotz will dem Programm eine Chance geben. «Bisher schrieb ich 100 Bewerbungen und wurde 6-mal zu einem Gespräch eingeladen», sagt sie. «Nun bin ich gespannt, ob sich die Quote verbessert.»

HINWEIS

* Name der Redaktion bekannt.