

Fortsetzung von Seite 30

Jetzt brodeln es an der SBB-Basis. **Viele Bähnler sehen in ihrer Tätigkeit mehr als einfach nur irgendeinen Job. Sie sind stolz auf ihre SBB – zumindest waren sie es einmal.** Aus diesem Grund haben sie noch immer Mühe damit, dass ihr Chef die Effizienzsteigerung mehr zu lieben scheint als die Eisenbahn und die Eisenbahner an sich.

Sie erleben Meyer ihrerseits nicht als Bähnler, sondern als Manager, der auch irgendeinen anderen Konzern leiten könnte. Und sie wollen sich nicht damit abfinden, dass sie nun in einem Unternehmen arbeiten, in dem die Digitalisierung wichtiger zu sein scheint als die Herausforderung, einen Zug pünktlich, sicher und zuverlässig von A nach B zu bringen.

Die SBB präsentieren sich gern als moderner Arbeitgeber. Mit der Möglichkeit, im Homeoffice und in Teilzeitarbeit zu wirken, buhlt das Unternehmen um kluge Köpfe, welche die «Mobilität der Zukunft» gestalten sollen.

Für die Privilegierten, die davon profitieren, ist das toll. Doch was ist mit all den fleissigen Händen, welche die Mobilität der Gegenwart ermöglichen? Ihnen sollte Anfang Jahr die Zulage von 1.45 Franken pro Stunde für das Reinigen von Zug-WCs gestrichen werden.

SonntagsBlick sprach den Konzernchef nach der Pressekonferenz vom Freitag auf die schlechte Stimmung unter seinen Mitarbeitern an. Meyers Antwort dürfte sich für die Buezer im Betrieb anfühlen wie ein Schlag ins Gesicht: «Unsere jährliche Befragung zeigt, **dass die Mitarbeiterzufriedenheit bei den oberen Kaderstufen, die direkt der Konzernleitung unterstellt sind, stark gestiegen und auf hohem Niveau ist.** Darauf haben wir uns konzentriert.»

Beim mittleren Kader sei die Zufriedenheit stabil, aber noch nicht gut genug. Auf den unteren Stufen nehme sie dann stark ab. Meyer verspricht: «Darum kümmern wir uns!» Jedes Konzernleitungsmitglied besuche regelmässig Teams an der Basis. «Wir wollen wissen, was nicht richtig bei den Leuten ankommt.»

Dabei liegt es auf der Hand, was bei den Leuten an der Basis nicht ankommt: Aussagen wie diese.

Es ist die fehlende Wertschätzung. Es ist Andreas Meyer selbst. ●



«Firmen-Sprech ist Bullshit»

Klartext? Viele Unternehmen meiden deutliche Ansagen, als wären sie verboten. Die Kommunikationsexpertin Ivana Leiseder erklärt, warum das so ist.

DANNY SCHLUMPF

Anfang Woche verkündeten die Konzernchefs der 200 grössten US-Unternehmen das Ende des Shareholder-Values, laut dem die Interessen der Aktienbesitzer an erster Stelle stehen. Künftig wollen sie darauf verzichten, den Kurs ihrer Firmenaktien auf Teufel komm raus in die Höhe zu treiben und ab sofort im Sinne der Mitarbeiter, der Geschäftspartner, der Kunden wirtschaften.

Klingt prima. Was tatsächlich gemeint ist, zeigt ein Papier, das die CEOs zur Bekräftigung ihres guten Willens unterschrieben: **Kein Wort zur Umsetzung der neuen Doktrin, keine einzige konkrete Verpflichtung.** Konsequenzen bei einem Verstoß? Fehlanzeige.

Stattdessen Sätze wie dieser: «Die Amerikaner verdienen eine Wirtschaft, die jedem erlaubt, durch harte Arbeit und Kreativität ein Leben mit Sinn und Würde zu führen.» Oder: «Jeder Beteiligte ist wertvoll.» Der Text besteht ausschliesslich aus solchen Sätzen. Er verpflichtet die Bosse zu gar nichts.

Wenn die mächtigsten Firmenchefs der Welt bei einem Auftritt dieser Grössenordnung nicht über unverbindliche Ansagen hinauskommen:

Wie steht es dann um die alltägliche Kommunikation heutiger Unternehmen?

Schlecht», sagt Kommunikationsexpertin Ivana

Leiseder. «Sie produzieren leere Phrasen am Laufband.»

Leiseder hat zusammen mit ihrem Kollegen Matthias Plattner ein Buch mit dem Titel «Real Talk» geschrieben, in dem sie die moderne Unternehmenskommunikation analysieren. Fazit: «Firmensprech ist Bullshit.» Was meint Leiseder damit? **«Eine Sprache, die nicht auf den Punkt kommt, die unehrlich ist und mehr verbirgt als offenlegt.** Eine Sprache, die täuscht – und das ganz bewusst.»

Ob durch Jahresabschlüsse, in Pressemitteilungen oder auf Plakaten: Unternehmen preisen sich als «innovativ», «agil» und «nachhaltig» an. Bei ihnen «steht der Kunde im Zentrum». Sie beteuern «höchste Kompetenz» und bieten dank

«branchenspezifischer Erfahrung» stets «massgeschneiderte Lösungen», mit denen sie sich in die «Wertschöpfungskette» einbringen. Wer diese Bot-

Proaktives Handeln

Tönt energisch und motiviert. Da wird endlich einmal etwas unternommen. Aber was eigentlich?



Ivana Leiseder
auf dem Paradeplatz
in Zürich

Ganzheitliches Angebot

Klingt fürsorglich und nachhaltig. Ausserdem ist Anbieten immer gut. Aber was bedeutet das genau?

schaften empfangt, muss sich fragen: Worum geht es eigentlich?

«Das ist auch so gewollt», sagt Leiseder.

«Wer viel redet, ohne etwas zu sagen, muss auch für nichts Verantwortung übernehmen.» Kein Wunder, wird Firmensprech gegenüber Mitarbeitern, Kunden und Öffentlichkeit immer schwammiger und nichtssagender.

Bullshit-Sprache gibt es überall, vom Telekommunikationsanbieter bis zur Pizzeria. Und häufig wirkt sie wie von gestern. Zum Beispiel auf dem Paradeplatz in Zürich: «Zum ersten Mal allein die Welt entdecken», steht dort in grossen Lettern im Schaufenster einer Grossbank. «Zieh's durch!» Klingt das nicht geklaut? Richtig: «Just do it!», rief schon in den Neunzigern der US-Turnschuh-Gigant Nike seinen Kunden zu.

«Das ist typisch», erklärt Kommunikationsexpertin Leiseder. «In der modernen Unternehmenssprache dominiert das Copy-Paste-Prin-

zip. Das Resultat ist eine inhaltsleere Klon-Sprache.»

Zu finden ist sie auch in vielen

dem Englischen entnommenen Titeln, die Unternehmen ihren Angestellten verleihen. Vom Head of Supplier Quality Management bis zum Head of Customer Interaction Management – es wimmelt von Häuptionen in allen Variationen. Und wer noch kein Head ist, ist Officer. Der Young Professional Officer zum Beispiel: Der hiess früher Praktikant. «Auch hier gehts darum, etwas vorzuspiegeln, das nicht da ist», sagt Leiseder. «Reiner Bluff.»

Wird diese Unkultur weiter gedeihen – oder besteht Aussicht auf Besserung? «Es wird sicher wieder besser werden», sagt Ivana Leiseder. Sonst hätte sie das Buch wohl nicht geschrieben. «Bis dahin ist allerdings noch mit manchem Bullshit zu rechnen. ●

Ivana Leiseder, Matthias Plattner: **Real Talk. Über Marketing-Klon-Sprache, Aura-Diebe und andere Ungeheuer.** 195 Seiten.

Gopfried Stutz!

Claude Chatelain

Publizist

claude.chatelain@ringier.ch



Wer mehrere Jobs hat, ist im BVG benachteiligt

In der Schweiz haben 393 000 Menschen mehr als einen Job. Der Arbeitgeberverband sieht darin Vorteile: Viele hätten mehrere Jobs, um ein zweites Standbein oder etwas Abwechslung zu haben. Die Gewerkschaften sehen darin Nachteile, weil viele oft aus wirtschaftlicher Not oder wegen familiärer Zwänge mehrere Beschäftigungen hätten. So stands im SonntagsBlick vom vergangenen Sonntag.

Ich sehe Nachteile vor allem in der beruflichen Vorsorge. Dies wegen des unsäglichen Koordinationsabzugs. Das geht so: Man nimmt den Jahreslohn und zieht davon den Koordinationsbeitrag von derzeit 24 885 Franken ab. Das ergibt den versicherten Lohn, auf dem die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge berechnet werden. Je tiefer der versicherte Lohn, desto tiefer die Beiträge und somit desto tiefer die Rente.

Der Koordinationsabzug ist frauenfeindlich, oder genauer: teilzeitbeschäftigtenfeindlich. Benachteiligt sind aber auch Berufstätige mit mehreren Arbeitgebern.

Verdient eine Person 60 000 Franken im Jahr, kommt sie nach Abzug des Koordinationsbeitrags von 24 885 auf einen versicherten Lohn von 35 115 Franken. Hat aber die Person zwei Jobs, wo sie je 30 000 Franken verdient, so wird der Koordinationsabzug zweimal geltend gemacht. Der kumulierte versicherte Lohn beträgt dann lediglich 10 230 Franken. Nochmals: Je tiefer der versicherte Lohn, desto

schlechter die Leistungen im Alter.

Zudem muss man wissen: Erst ab einem Einkommen von 21 330 Franken hat man Anspruch auf eine berufliche Vorsorge. Verdient eine Person bei zwei Arbeitgebern weniger, insgesamt aber mehr als 21 330 Franken, besteht die Möglichkeit, sich bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG versichern zu lassen.

Dies machen aber nur die wenigsten: 2018 standen bloss 223 Personen im Dienste mehrerer Arbeitgeber. Das ist wo-

möglich auf eine Wissenslücke zurückzuführen. Manchen dürfte nicht bekannt sein, dass ein gesetzlicher Anspruch besteht, dass sich der Arbeitgeber an den Beiträgen zu mindestens der Hälfte beteiligt. Wohl gemerkt: Der Arbeitgeberbeitrag ist so et-

was wie ein zusätzlicher Lohnbestandteil, der sich später in einer höheren Rente niederschlägt. Noch einmal: Je höher der versicherte Lohn, desto besser die Leistungen im Alter.

Gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) besteht ferner die Möglichkeit, dass einer der beiden Arbeitgeber die teilzeitbeschäftigte Person in die Pensionskasse aufnimmt, obschon sie bei ihm weniger als 21 330 Franken verdient. Gleichzeitig würde seine Pensionskasse vom anderen Arbeitgeber die Beiträge kassieren. Das muss aber im Reglement der betreffenden Pensionskasse ausdrücklich vorgesehen sein. Die Vorsorgeeinrichtungen sind jedoch nicht wirklich erpicht darauf, das Reglement entsprechend anzupassen. Das ist nur mit Aufwand verbunden.

«Der Koordinationsabzug ist teilzeitbeschäftigtenfeindlich»