

Wirtschaft

1500 offene Rechnungen für Rückführungen

Luftfahrt Über 7000 Reisende musste der Bund in der Corona-Krise mit Spezialflügen zurück in die Heimat bringen. Für die Kosten müssen die Geretteten zum Grossteil selber aufkommen. Doch 1500 haben die vom Departement für auswärtige Angelegenheiten verschickten Rechnungen nicht bezahlt, berichtet die «SonntagsZeitung». Die Frist von 30 Tagen ist abgelaufen. Nun musste der Bund nachhaken. «Das EDA hat rund 7100 Rechnungen für die Rückführungsflüge versendet. Davon sind aktuell rund 1500 Zahlungen in Verzug», sagt eine Sprecherin. Deshalb habe man allen säumigen Zahlern Mahnungen verschickt. Die unbezahlten Rechnungen belaufen sich auf 1,7 Millionen Franken. (red)

Nachrichten

Geschäftsaussichten besser als Konjunktur

Umfrage Gemäss dem von der Vereinigung swissVR zusammen mit dem Beratungsunternehmen Deloitte und der Hochschule Luzern aktuellen swissVR Monitor werden die Geschäftsaussichten für die Schweiz sehr pessimistisch eingeschätzt: 55 Prozent der befragten Verwaltungsratsmitglieder erwarten in den nächsten zwölf Monaten eine Verschlechterung der Konjunktur. Weniger pessimistisch hingegen fällt das Urteil bei den Geschäftsaussichten des eigenen Unternehmens aus: Fast ein Drittel beurteilen die Aussichten als positiv. (red)

Mobiliar kippt Epidemie-Versicherung

Versicherung Die Mobiliar hat ihren Kunden die Epidemie-Versicherung gekündigt, schreibt die «NZZ am Sonntag». Die bisherige Epidemie-Versicherung werde durch eine neue Hygiene-Versicherung abgelöst. Eine Fortsetzung des bestehenden Vertrags sei ausgeschlossen. Jetzt ist es für Firmen unmöglich, sich gegen einen drohenden zweiten Lockdown zu versichern. (red)

Tiktok kündigt Klage in den USA an

App Bytedance, der Betreiber der Video-App Tiktok, hat eine Klage gegen den Erlass von US-Präsident Donald Trump angekündigt, der das chinesische Unternehmen zu einem raschen Verkauf des US-Geschäfts zwingen würde. Das Unternehmen werde die Klage voraussichtlich in der kommenden Woche einreichen, erklärte Tiktok. Trump hatte Anfang August unter Verweis auf die Datensicherheit Geschäfte von US-Amerikanern mit Tiktok untersagt. (sda)

Aus für Glarner Textildruck

Coronavirus Schon lange wegen der Billigkonkurrenz aus dem Ausland unter Druck, hat das Coronavirus dem Glarner Textildruck den Todesstoss versetzt. Die Pandemie beendete eine Epoche von 280 Jahren. Zuerst informierte die Textilfabrik Jenny Fabrics in Ziegelbrücke, sie stelle den Betrieb Ende August ein. Dann ging die Mitloedi Textildruck in den Konkurs. (sda)

Bei Globetrotter bestimmen die Angestellten, wer bleiben darf

Stellenabbau Das Reiseunternehmen ist von der Corona-Krise hart getroffen worden und muss sparen. Doch hier entscheidet nicht der Chef, wer gehen muss. Die Wahl liegt beim Team.

Mathias Morgenthaler

Man kennt das Wort «würdevoll» sonst eher aus der Alterspflege oder Sterbebegleitung. Entsprechend seltsam mutet es an, dass ein Firmenchef sich in einer Medienmitteilung zitieren lässt, er setze alles daran, jene, die nicht an Bord bleiben können, «würdevoll an Land zu bringen». Aber es sind auch besondere Zeiten. Um 70 oder gar 80 Prozent werde der Umsatz in diesem Jahr einbrechen, vermutet Globetrotter-Chef Dany Gehrig. Auch für nächstes Jahr rechnet er mit einem Minus von mindestens 40 Prozent gegenüber 2019. Die gesamte Reisebranche wird massiv schrumpfen. Seit Ausbruch der Corona-Pandemie gehen kaum noch Buchungen, dafür jede Menge Annullationen ein.

Globetrotter, die Nummer vier der Branche, teilte Ende Juni mit, 4 von 21 Filialen schliessen zu müssen, ein Stellenabbau sei unvermeidbar. Und eben, dieser solle «würdevoll» vorstattgehen. Die verunsicherte Belegschaft war zuvor informiert worden, dass eine Reorganisation bevorstehe. Und die Firma neu nach dem Prinzip der Soziokratie geführt werde.

Statt Kündigungen gibt es Abwahlen

Was das konkret bedeutet, erfahren die Angestellten kurz darauf: Jene, die bleiben wollten, konnten sich innert Wochenfrist im Intranet auf verfügbare Jobs bewerben, indem sie ihre Namen in eine «Nominationsliste» eintrugen. Dann begann das «grosse Warten», wie es ein Mitarbeiter nennt.

Einen Monat später, am 10. August, gab es dann nicht wie in solchen Fällen üblich Gespräche mit Vorgesetzten oder Kündigungen – sondern die Wahlen begannen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für eine Funktion beworben hatten, müssen vor den anderen Kandidaten argumentieren, was sie zu dieser Tätigkeit befähigt, in Anwesenheit des Filialleiters oder Vorgesetzten. Im Anschluss geben alle ihre Präferenzen bekannt, wer will, kann Einwände vorbringen. Moderiert werden diese Vorgänge, die noch bis zum 4. September andauern, von Globetrotter-Chef Dany Gehrig.

Mehrere Angestellte zeigen sich befremdet von diesem Vorgehen. Sie tun sich schwer damit, gegen langjährige Arbeitskollegen anzutreten und die eigenen Fähigkeiten im Konkurrenzkampf um die verbleibenden Stellen zu rühmen. Viele Angestellte, so ist bei Globetrotter zu hören, hätten deshalb von sich aus gekündigt, um nicht anderen einen Job wegzunehmen.

So habe es zum Beispiel in den zwei Berner Filialen so viele Kündigungen gegeben, dass alle, die bleiben wollten, ihren Job behalten konnten – trotz Schliessung der Filiale an der Aarberggasse. Globetrotter-Chef Dany Gehrig bestätigt dies und sieht die Entwicklung positiv: Dank der neuen Organisationsform hätten



Globetrotter wird nicht mehr strikt hierarchisch geführt: Filiale des Reiseanbieters in Zürich. Foto: Alessandro della Bella (Keystone)



«Hätte ich die Schliessungen und den Abbau einfach vorgegeben, hätte ich neun Monate lang Widerstand an allen Fronten gehabt.»

Dany Gehrig
Globetrotter-Chef

sich alle gründlich überlegt, ob sie den Job unbedingt wollten und brauchten oder ob sie einem Kollegen den Vortritt lassen wollten. «Hätte ich einfach eine schwarze Liste gemacht mit jenen, die wir entlassen, hätte es eher die Falschen getroffen», sagt Gehrig. Alle hätten dann übers Management schimpfen können, das sie nicht in die Entscheidungen einbezogen hätte.

Aber wäre es in der aktuellen Krisensituation nicht Chefsache, solch schwerwiegende Entscheidungen zu fällen? Macht es Sinn,

die Verantwortung für Entlassungen an die Angestellten zu delegieren?

Dany Gehrig erinnert sich an die Reorganisation der Geschäftsleitung, die er im Mai vor einem Jahr forciert hatte. Er sei erstaunt gewesen, wie viele negative Gefühle das verursacht habe und wie lange die Kränkungen im Alltag spürbar gewesen seien. Deswegen habe er andere Wege gesucht, als von oben zu befehlen und zu hoffen, die Leute würden dann mitziehen.

Anfang Jahr schlug er deshalb der Geschäftsleitung vor, das Unternehmen künftig nicht mehr strikt hierarchisch, sondern nach dem Prinzip der Soziokratie zu führen, in der alle sich gemäss ihren Stärken und Interessen einbringen können. Dass die Umstellung nun mitten in der Krise erfolge, habe die Akzeptanz erhöht, findet Gehrig. «Hätte ich die Filialschliessungen und den Personalabbau einfach vorgegeben, hätte ich neun Monate lang Widerstand an allen Fronten gehabt», meint der Chef.

«Natürlich gibt es Tränen und schwierige Momente»

Zuerst wurden die Geschäftsleitung und dann die Filialleiter gewählt. Diese hätten anschliessend Vorschläge entwickelt, wie sie die Umsatz- und Ebit-Margen-Vorgaben erreichen wollten. Die Geschäftsleitung ist in diesem Prozess von zehn auf fünf Mitglieder verkleinert worden. Ein Geschäftsleitungsmitglied

musste gehen, vier wurden zurückgestuft und verdienen nun weniger.

Auf der nächsten Hierarchiestufe habe das Wahlprozedere unter anderem dazu geführt, dass eine «kreative und sehr engagierte Filialleiterin» durch gute Argumente alle davon überzeugt habe, dass ihre kleine Filiale in Brig nicht geschlossen werden dürfe, «obwohl die Geschäftsleitung in dieser Sache tendenziell anders entschieden hätte», sagt Gehrig.

Die Soziokratie sei kein Wundermittel, und sie verhindere keine harten Entscheidungen, gibt der Chef zu. Sie mache aber die Entscheidungen für alle nachvollziehbar und Sorge für mehr Fairness. Auch könnten manche Entlassungen vermieden werden, etwa dann, wenn sich ein Team darauf einigte, durch Pensorenreduktion und den Bezug von unbezahltem Urlaub eine zusätzliche Stelle zu retten.

Gehrig bestreitet nicht, dass es hart ist, wenn jemand in einem Wahlprozess nicht berücksichtigt wird und gehen muss. «Natürlich gibt es Tränen und schwierige Momente», aber das Verfahren sei viel transparenter, als einfach Kündigungen auszusprechen. Zudem werde viel getan, um die Abgewählten aufzufangen und sie in der Neuorientierung zu unterstützen.

Die künftigen Leistungsträger hätten dank den Wahlen einen extrem starken Rückhalt im Team. «Wer gegen jemanden

fachliche Einwände hat, kann und soll diese während der Wahlrunde äussern – danach erwarte ich, dass alle am gleichen Strick ziehen», sagt der Chef.

Für eine abschliessende Bilanz ist es zu früh

Auf die Zusammensetzung ihres Teams könnten Vorgesetzte dennoch Einfluss nehmen: Sie können Kandidaten für einzelne Stellen als gesetzt installieren oder die Wahl anderer durch vorgängige Einwände verhindern. Wer dies zu oft tue, müsse sich aber kritische Fragen gefallen lassen.

Wenn sich in einem Wahlgang auch nach mehreren Stunden keine Einigung ergibt, kann die Gruppe eine Person definieren, die einen «konsultativen Einzelentscheid fällt». Dies war beispielsweise nötig, als sich drei Personen in Bern für die Position des stellvertretenden Filialleiters bewarben und am Ende doch der Filialleiter entscheiden musste.

Für eine abschliessende Bilanz, ob sich die Umstellung auf Soziokratie auszahlt, sei es noch zu früh. Der Zusammenhalt unter den 240 Angestellten sei aber in seinen Augen durch die Reorganisation gestärkt worden, sagt Gehrig. Er hofft, dass dank den freiwilligen Abgängen und Pensorenreduktionen nur wenige Kündigungen ausgesprochen werden müssen. Selbst dann, wenn jede dritte Stelle gestrichen werden sollte, wie derzeit zu befürchten ist.