

Bescheidenheit am Rhein, Selbstbewusstsein an der Limmat

Ein Personalberater ortet Unterschiede zwischen
Kandidaten aus Basel und Zürich



Je nachdem, aus welcher Stadt jemand stammt, können Bewerbungsgespräche ganz unterschiedlich verlaufen. (Bild: Imago)

Gehe man von einer Simplifizierung aus, dann gebe es zwischen Jobkandidaten aus Zürich, Basel und St. Gallen klare Unterschiede, ist ein Personalberater überzeugt, der zwischen den Städten pendelt. So lege der Zürcher mehr Wert auf sein Äusseres und sei direkter als der Basler.

NZZ Online: Herr Würmli, Sie pendeln zwischen Ihren Büros in Zürich und Basel. Vorher waren Sie in St. Gallen als Personalberater tätig. Gibt es Unterschiede zwischen den Bewerbern in diesen Städten?

Marcel Würmli: Grundsätzlich zu generalisieren ist immer heikel, aber gehen wir von Klischees oder einer Simplifizierung aus, dann gibt es klare Unterschiede. In der Tendenz kann man sagen, dass ich den Zürcher und die Zürcherin als dynamischer, individualistischer aber auch egoistischer wahrnehme als den Basler. Zürcher legen zudem deutlich mehr Wert auf ihr Äusseres und sind meist direkter als Basler. Zudem sind die Zürcher flexibler in der Terminvereinbarung und können sich selber deutlich besser vermarkten.

Ein Basler erscheint also in der Tendenz zu einem Termin schlecht gekleidet, wirkt phlegmatisch im Gespräch und stellt seine Leistungen unter den Scheffel?

Nein, nein, diese Vorstellung stimmt so nicht. Ein Basler kommt vielleicht etwas weniger schnell dahergeschritten und gibt sich nicht gestresst. Er hatte vor dem Termin mit mir einfach eine «Sitzung», der Zürcher hingegen kommt direkt von einem «Meeting» oder einem «Event» herbeigeilt – auch wenn das einfach ein Kaffee im Starbucks mit einem Kollegen war. Der Basler kommt nicht schlecht gekleidet, aber er ist nicht derart herausgeputzt wie ein Zürcher. Dort passt alles zueinander: Krawatte, «Pochettli», Manschettenknöpfe, Koffer, Schreibmappe und Stift.

Warum ist das so?

Ich denke, man macht das, was man bereits in der Kindheit und den Jugendjahren und später in den Ausbildungsstätten gemacht hat. Man kopiert und ahmt nach, das heisst, man schaut sich die Leute in seinem Umfeld an und passt sich an. Der St. Galler wird also in Zürich zunehmend zürcherisch. In Zürich ist die Chance grösser, dass der Vorgesetzte in einer Bank einen Anzug von Brioni trägt und Kurse in Auftritt- und Kommunikationskompetenz besucht hat als in Basel, wo der Chef authentischer wirkt und nicht wie aus dem Modejournal erscheint.

Sie erwähnten, dass der Zürcher auch flexibler in der Termingestaltung sei, was heisst das?

Ich biete Kandidaten auch Termine sehr früh am Morgen oder später am Abend an. Der Basler sagt dann jeweils direkt, er würde einen Mittagstermin vorziehen, da er die Zeit abends lieber beim Sport oder mit der Familie verbringen möchte. Für den Zürcher dagegen ist es nie ein Problem, dass ein Termin um 20 Uhr abends oder um 6 Uhr morgens stattfindet, selbst wenn er dafür von Zürich nach Basel fahren muss.

«Einem Zürcher muss ich in Sachen Selbstvermarktung in der Tendenz eher weniger beibringen als einem Basler»

Zürcher würden sich selber besser verkaufen als Basler, sagen Sie. Wo liegen hier die Unterschiede?

Ich nenne Ihnen ein Beispiel: Ich sprach einmal mit einem Bewerber aus Zürich, der in seinem Lebenslauf unter Weiterbildung für ein bestimmtes Jahr die Station «Harvard» aufgeführt hatte. Ich hakte im Gespräch nach und wollte wissen, was genau er dort gemacht hatte. Er antwortete, ausweichend, er habe einen Kurs besucht. Ich hakte weiter nach und am Schluss stellte sich heraus, dass während drei Wochen einen Sprachkurs in den Harvard-Gebäuden absolviert hatte, dieser aber nicht einmal von der Harvard Law School angeboten worden war. Es wäre hochpeinlich gewesen, wenn dieser Lebenslauf so an ein Unternehmen gelangt wäre. Derartige Vorfälle sind nicht die Regel, hier war das Eigenmarketing zu gross. Aber in

der Tendenz ist es so, dass ich einem Zürcher weniger in Sachen Selbstvermarktung beibringen muss als einem Basler.

Was heisst das für den Basler?

Der Basler nimmt sich selber im Schnitt weniger wichtig als der Zürcher. Er ist in Bezug auf seine eigenen Leistungen bescheidener. Bei einem Basler kann es passieren, dass er wichtige Weiterbildungen oder relevante Auslandsaufenthalte gar nicht in seinem Lebenslauf aufführt. Wenn ich dann das herausfinde und ihn danach frage, heisst es oft, ob das denn wirklich wichtig sei, dass das stehe.

Was sagen Sie in einem solchen Fall?

Ich schätze Bescheidenheit sehr, aber sein Licht unter den Scheffel zu stellen, bringt in einem Bewerbungsgespräch ebenso wenig, wie sich selber zu gut zu verkaufen. Denn nach dem «Kauf» oder beim Assessment später wird die Verpackung geöffnet und dann sollte drin sein, was drauf steht. «Sei Du selbst» meint eben nicht bloss authentisch im Vorstellungsgespräch zu sein, sondern ist eine Lebenseinstellung: Zu seinen Leistungen und seinen Fehlleistungen stehen. Sei gut und sprich darüber, aber stehe zu deinen Schwächen.

Und was sagen Sie einem Bewerber, der sich viel zu gut verkauft hat, wie oben im Beispiel von «Harvard»?

Ich sagte ihm, «Sie sind ein Angeber. Raus mit diesem «Harvard» und diese Erfahrung stattdessen bei den Sprachkursen aufführen». Und das ist das Lustige an der Geschichte, er fing an zu lachen und gab mir Recht. Nachtragend ist der Zürcher nicht, er kann gut einstecken. Hier ist der Basler dagegen wieder empfindlicher. Wie gesagt ist es grundsätzlich so, dass ich einen Zürcher im Vergleich zu einem Basler in der Eigenwerbung eher stoppen und etwas zurückbinden muss. Aber, und das ist ganz wichtig, das hängt auch immer mit der Position zusammen, in die ich jemanden vermitteln möchte. Soll jemand im Verkaufsumfeld einer Bank placiert werden, muss diese Person souverän auftreten können. Dennoch gibt es ein sehr seltsames Bild ab, wenn ein 28-Jähriger alles kann und alles weiss. Eine gewisse Unbeschwertheit, Dynamik und ein gesundes Selbstvertrauen sind wichtig, aber der Übergang zur Arroganz ist fliegend und hier lauert die Gefahr, den Bogen im Vorstellungsgespräch zu überspannen.

«Nach Zürich kann ich eigentlich alles schicken, es gibt fast keine Präferenzen und Vorurteile»

Funktioniert es angesichts dieser kulturellen Unterschiede, einem Chef in Basel einen Zürcher Assistenten zu vermitteln?

Wohlgermerkt: Teilweise ist es genau das, was ein Unternehmen will. Generell ist es aber sicher einfacher, einen Zürcher als Assistenten nach Basel, als einen redeschwangeren Zürcher als Firmenchef in ein Basler Unternehmen zu vermitteln. Letzterer muss davon ausgehen, dass er in Basel mit einigen Vorurteilen konfrontiert wird. Das hat sicher auch mit einem «kulturhistorischen Gedächtnis» zu tun, so hatte der Flughafen Basel früher eine enorme Bedeutung, heute ist der Flughafen Zürich im Zentrum. Auch die UBS war früher klar in Basel, heute ist die Grossbank klar in Zürich, trotz dem weiterhin bestehenden Doppelsitz. Der Basler hat eine gewisse Abwehrhaltung gegenüber dem Zürcher.

Können Sie umgekehrt einen Basler als Führungsperson nach Zürich schicken?

Das ist kein Problem. Nach Zürich kann ich eigentlich alles schicken, es gibt fast keine Präferenzen und Vorurteile.

Vielleicht noch ein Wort zu St. Gallen: Sie sind dort aufgewachsen, unterrichten an der HSG und waren dort ebenfalls als Head Hunter tätig. Was ist speziell am St. Galler?

Der St. Galler ist sicher eher mit dem Basler als mit dem Zürcher vergleichbar. Man kennt sich sehr gut in St. Gallen, oft über Generationen hinweg, man hat gewisse Vorurteile gegenüber Nicht-St. Gallern, man ist eher bescheiden. Es herrscht die typische Ostschweizermentalität vor, die ich mit bodenständig beschreiben würde. Das ist nicht grundsätzlich schlecht, solange es nicht dazu führt, dass alles, was aus der Masse herausragt, als suspekt oder grössenwahnsinnig betrachtet wird und, hinter vorgehaltener Hand, selten öffentlich, kritisiert und negiert wird. Als jüngstes Beispiel könnte man Konrad Hummler nennen, der mit seinem (kulturellen) Engagement gewisse Kreise in St. Gallen etwas überfordert hat. Hier liegt auch der grosse Unterschied zum Basler, der wohl auch bescheiden und zurückhaltend, aber urbaner und an mehr Internationalität und Sonderbarkeiten gewohnt ist.

Wen vermitteln Sie eigentlich am Liebsten: Einen Basler, einen Zürcher oder einen St. Galler?

Am liebsten ist es mir, wenn ich den perfekten Kandidaten für einen Job finde und beide, das Unternehmen und der neue Mitarbeiter zufrieden sind. Natürlich gibt es kulturelle Unterschiede, aber es entscheidet letztlich der Kunde. Sehen Sie, ein Zürcher, der sich in Zürich nicht so anzieht, wie das in einer Firma erwartet wird, der kann dort nur schwer reüssieren. Aber in einer Filiale im Hinterthurgau beispielsweise wird erwartet, dass sich jemand anders anzieht und benimmt als bei einer Privatbank der Zürcher Bahnhofstrasse. Die kulturellen Unterschiede zwischen den einzelnen Bewerbern sind deshalb letztlich haargenau richtig. Schliesslich, und

das finde ich interessant, ist die Basis all dieser Bewerber aus Zürich, St. Gallen und Basel dennoch schweizerisch. Dieser gemeinsame Nenner, das Schweizerische, ist bei allen da. Die Identifikation mit dem Unternehmen ist ganz anders, wenn es sich um eine Schweizer Firma handelt. Treue, Loyalität, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit sind Werte, die weiterhin sehr wichtig sind. Kündigt ein Mitarbeiter bei einem Schweizer Chef, wird das immer noch ein klein wenig auch als Verrat wahrgenommen. Das ist bei einem angelsächsischen Chef oft ganz anders: Da wird zum neuen Job gratuliert und nachgefragt, ob man denn dort mehr verdiene und falls ja, ob es noch ein Job für ihn selbst habe.

Z.B.



Marcel Würmli. (Bild: ZVG)

Zur Person

Z.B. Marcel Würmli, Inhaber der Hermes Personalberatung & Executive Search (Basel/Zürich), ist als Personalberater im mittleren und oberen Bereich für Banken, Versicherungen, im Rechtsbereich und in der Beratung tätig. Zudem führt er ein spezielles Rekrutierungs-Programm für Universitätsabsolventen. Marcel Würmli doziert an der Universität Basel und ist Lehrbeauftragter an der Universität St. Gallen. Neben der Promotion über die Haftung der Finanzmarktaufsicht arbeitete er bei der Privatbank Wegelin & Co., als persönlicher Assistent von Prof. Peter Nobel und als Leiter Rechtsdienst der Finanzmarktaufsicht, FMA in Vaduz (FL).

Seine Bewerber und Bewerberinnen sind im Schnitt zwischen 28 und 55 Jahren alt – ausgeblendet sind die deutlich jüngeren Universitätsabgänger. Das Verhältnis Mann zu Frau beträgt etwa 60 zu 40 Prozent. Betreut werden aber auch Kandidaten, die deutlich älter sind und sich für eine sogenannte «Dritte Karriere» interessieren. Hier werden deutliche Lohninbussen in Kauf genommen, jemand verdiente vorher in einer verantwortungsvollen Führungsposition 250'000 Franken im Jahr und ist jetzt bereit, sich für eine Spesenpauschale im Sozialbereich oder als Verwaltungsrat, Beirat oder Sparringpartner zu engagieren. Die Lohnspanne der meisten Kandidaten liegt zwischen 120'000 und 400'000 Franken Gesamtentschädigung.