

BUSINESS REVOLUZZER

# Der Analytiker

Pablo Sinues will Krankheiten bestimmen – mittels Analyse der Atemluft.



**E**inatmen, ausatmen, einatmen, ausatmen – und das über fünf Minuten lang in ein hochsensibles Analysegerät. Beim Ausatmen sammeln sich die Moleküle aus der Atemluft im Apparat und werden dort in Echtzeit analysiert. Nach fünf Minuten steht fest, ob die Person krank ist und, wenn ja, woran sie leidet. Entwickelt hat diese Luft- und Gasanalyse der Spanier **Pablo Sinues**.

Seit zehn Jahren forscht der 39-jährige Wissenschaftler an dieser hochempfindlichen Messtechnik, die direkt an ein Massenspektrometer angeschlossen wird. Ist das Gerät erst einsatzfähig, wird es die Medizinbranche revolutionieren: Diagnosen im Bereich der Atemwegserkrankungen werden umgehend gestellt werden können; ob die Behandlung anschlägt, kann ebenfalls ermittelt werden – und das nur durch die Analyse der Atemluft. «Bisher hat das noch niemand versucht, und ich habe eine Marktlücke gesehen», sagt Sinues. Derzeit werden Parameter für die späteren Analysen festgelegt. Dafür testet Sinues eine Vielzahl Patienten, die an unterschiedlichen Erkrankungen leiden, und speichert die analysierten Daten. Lungenkrebs, Asthma oder Lungenfibrose sollen sofort erkannt und somit schneller behandelt werden.

Derzeit findet Sinues' Entwicklung schon Anwendung in einem anderen Bereich: Die Firma SEADM nutzt die Technologie der Luft- und Gasanalyse, um Sprengstoff in Frachtcontainern zu orten. Was einst der Spürhund machte, geht jetzt viel schneller und genauer – denn die Messgeräte können eine breite Luft- und Gaspalette gleichzeitig analysieren. **MM**

**AUSNAHMEN** Migros-CEO Herbert Bolliger (l.) und Swisscom-CEO Urs Schaeppi wissen, wie man online um Talente buhlt.



## Schwacher Auftritt

**War for Talents** Keiner wirbt besser um Arbeitskräfte als Migros und Swisscom. Aber der Aufholbedarf bei Schweizer Unternehmen ist riesig.

Migros-Chef **Herbert Bolliger** und Swisscom-CEO **Urs Schaeppi** sind nicht nur erfolgreiche und bodenständige Geschäftsführer beliebter Schweizer Konzerne – sie wissen beide auch, wie man im Online-Auftritt am besten neue Angestellte rekrutiert. Migros und Swisscom führen ein neues Ranking an, das diese immer relevantere Disziplin in der Welt der Human Resources (HR) bewertet.

Die Studie nennt sich «Arbeitsgeberauftritt.ch» und wurde vom Schweizer HR-Experten **Jörg Buckmann** erstellt. Darin vergleicht er anhand von 250 Kriterien die 100 grössten und wichtigsten Schweizer Unternehmen, Spitäler und Verwaltungen.

Unter den ersten 20 finden sich mit Baloise (3.), Zurich (5.), Allianz (13.) und Swiss Life (17.) vier Versicherer. Mit Siemens (10.) und ABB

## Ende der Steuerfrist

**UBS** Die Bank hat dem Fiskus erstmals seit 2007 wieder Gewinnsteuern überwiesen.

Seit acht Jahren hat die UBS keine Gewinnsteuern mehr abgedrückt. Das Steuergesetz erlaubt es Schweizer Unternehmen, Verluste und Bussen abzuziehen. Letzten Dezember kündigte UBS-Schweiz-Chef **Lukas Gähwiler** an, dass die

Bank für 2015 erstmals wieder Steuern zahlen werde.

Dabei handelt es sich um 222 Millionen Franken, wie die UBS jetzt auf Anfrage mitteilt. Die Zahl umfasst die Steuerschuld an Gemeinden, Kantonen und den Bund.

Fotos: PR (O), Keystone



## Die besten Online-Rekrutierer

- 1 Migros
- 2 Swisscom
- 3 Baloise
- 4 UBS
- 5 Zurich Insurance
- 6 Accenture
- 7 Hirslanden
- 8 ABB
- 9 SV Group
- 10 Siemens

Quelle: [Arbeitsberauftritt.ch](http://Arbeitsberauftritt.ch)

(8.) sind auch zwei Industriegrößen in den Top 10. Sonst ist die Liste heterogen. Die SBB erreichen Platz 15. Schlusslichter sind der Kanton Graubünden, die Stadt Winterthur und Dosenbach-Ochsner.

Erstaunlich ist, wie deutlich Migros und UBS (4.) das Duell gegen ihre Erzrivalen Coop (73.) und CS (50.) für sich entscheiden. Coop fällt laut Buckmann in den Kriterien Bildsprache, Design und Information «deutlich hinter die Migros zurück». Und die CS hat ihren Online-Karriereauftritt offenbar noch nicht auf den neuesten technischen Stand gebracht.

Der Nachholbedarf ist riesig. Die grosse Mehrheit der untersuchten Arbeitgeber unterschätzt den Einfluss der eigenen Website beim professionellen Werben um gute Arbeitskräfte. Weil bei der Einwanderung eine Begrenzung droht und sich die Babyboomer in den Ruhestand verabschieden, wird sich der Kampf um die wenigen verfügbaren Arbeitskräfte zuspitzen. «Die meisten Arbeitgeber sind im Web 1.0 stehen geblieben und speisen potenzielle Angestellte mit textlastigen Informationen ab», fasst Buckmann zusammen. Besonders schlimm sei dies bei öffentlichen Verwaltungen. Gewisse Kantone stellen den Bereich «Karriere» mit textlastigen PDF-Dateien zu.

Die vorbildlicheren Firmen preisen sich hingegen mit aufwendigen Videos an. Und noch wichtiger: Sie zeigen Interessierten, wie das Arbeitsumfeld aussieht. PA



**WORT GEHALTEN**  
Lukas Gähwiler, bis August UBS-Schweiz-Chef.

Sie kam nur zustande, weil die Bank nach der Rettung durch den Bund im Jahr 2008 das Schweizer Privat- und Unternehmenskundengeschäft sowie die heimische Vermögensverwaltung in die UBS Switzerland AG auslagern musste. Diese nahm Mitte 2015 das operative Geschäft auf. Für 2016 rechnet die UBS bereits mit einer halben Milliarde Franken Steuern. Derweil wird die UBS Group erst 2019 wieder Steuern zahlen. PA

## WIE BITTE, HERR JALALI?

# „Wir werden die Entscheide anfechten“

Uber-Chef Rasoul Jalali über den Streit mit der Ausgleichskasse Zürich.

**Herr Jalali, die Ausgleichskasse Zürich hat Sie aufgefordert, bis Ende Januar 2017 die Lohnzahlungen an Ihre Fahrer zu melden, damit sie Ihnen eine Rechnung über die fälligen Sozialabgaben schicken kann. Werden Sie der Aufforderung nachkommen?** Das ist ein administrativer Entscheid, der erst rechtskräftig ist, wenn der Rechtsweg ausgeschöpft ist. So lange sind wir nicht zu Zahlungen verpflichtet.



**Rasoul Jalali (34)** führt seit dem Markteintritt 2013 die Schweizer Ländergesellschaft von Uber. Zudem ist er für den deutschen und österreichischen Markt verantwortlich.

**Sie gehen also den Rechtsweg?** Wir werden die Entscheide anfechten. Wir haben sehr gute juristische Argumente. Wir sind keine Taxivermittlungszentrale und die Fahrer keine Angestellten. Wir sind eine Technologiefirma, die auch noch andere Dienste anbietet. Übrigens stellen auch viele Taxivermittlungszentralen keine Fahrer an.

**Wie bitte? Das Bundesgericht hat bereits entschieden, dass Uber-Fahrer Angestellte sind.** Das ist nicht richtig. Das Urteil bezog sich auf einen einzigen Taxifahrer aus dem Kanton Thurgau – ein spezifischer Fall, der aber in keiner Weise etwas mit Uber zu tun hat.

**Welche Auswirkungen hätte eine Niederlage vor Gericht auf die Fahrpreise?** An den Preisen für den Endkunden würde sich nichts ändern. Die Sozialbeiträge sind heute bereits in den Fahrpreisen einkalkuliert. Nur entrichten sie die Fahrer selber.

**Wäre Ihr Geschäftsmodell dann überhaupt noch tragbar?** Absolut, unser Modell ist auch zukunftsweisend: Es werden ja inzwischen alle möglichen Jobs via Internet vermittelt, von Putzfrauen über Handwerker bis zu Juristen. Es braucht für alle eine gute Regelung.

**In den USA wurde ein ähnlicher Streit mit einem Vergleich beigelegt: Uber bezahlt 84 Millionen Dollar an die Fahrer, weitere 16 können folgen. Ein Modell auch für die Schweiz?** Nein, das ist ausgeschlossen. Die Situationen sind nicht vergleichbar.

**Haben Sie keine Angst, Goodwill zu verspielen?** Natürlich würden wir uns lieber darauf fokussieren, unseren Nutzern und den Fahrern einen guten Service anzubieten, anstatt unsere Zeit für solche Dinge zu verwenden. Aber das ist Teil der Aufklärungsarbeit, die wir machen müssen, um unser Geschäftsmodell zu erklären. *Interview: Mare Kowalsky*