

Stärkung der VCU – aber wie?

In den letzten Jahren hat die VCU unter Mitgliederschwund gelitten. In den Büchern werden zwar noch relativ viele Mitglieder, zum Teil sehr bekannte Persönlichkeiten, geführt. Doch immer weniger nehmen aktiv am Leben der VCU teil. Dass das längerfristig zu einer Ausblutung führt, muss allen klar sein. Vor allem dann, wenn man sich auch die Jahrgänge der Mitglieder ansieht. Eigentlich müsste das nicht sein. Denn in einer Zeit der puren Geldgier wächst immer auch die Einsicht, dass ethische Werte – wie sie die VCU vertritt – von grosser Bedeutung sind und deshalb in vielen guten Köpfen ihren Platz haben. Warum aber kommen wir, wenn wir so gute Karten in den Händen haben, gesamt-schweizerisch nicht vom Fleck? Meine Antwort heisst: **Bescheidenheit – attraktive Anlässe – Engagement – christliche Werte**

Bescheidenheit

Es nützt nichts, unsere Mitgliederlisten mit Stars aus Politik und Wirtschaft zu füllen, wenn sie nie erscheinen. Was wir brauchen, sind Mitglieder, die am Geschehen der VCU und insbesondere an unseren lokalen Anlässen teilnehmen. Damit erwarte ich nicht, dass wir Top Shots (zu Deutsch Spitzenleute) aus der VCU hinauswerfen. Aber bekannte Namen dürfen nicht Gradmesser für die Aufnahme von Neumitgliedern sein. Wir brauchen Frauen und Männer jeden Lebensalters, von denen wir wissen, dass sie in ihrem Gebiet

als Selbständige oder Angestellte – auch in unteren Kaderpositionen – ihre Aufgabe pflichtbewusst und korrekt ausüben. Unter diesen Leuten finden wir unsere neuen Mitglieder.

Attraktive Anlässe

Überzeugende Anlässe sind das A und das O für die Mitgliederwerbung. In der VCU Linth kommen wir mittlerweile auf ca. 40 Teilnehmer pro monatlichen Anlass. Die Mitglieder kommen gerne, weil sie sich im Kreise Gleichgesinnter wohlfühlen und weil die Anlässe vielfältig sind, gute Referenten beigezogen werden und interessante Besichtigungen stattfinden. Wichtig ist, dass ein fixer Termin für den monatlichen VCU-Anlass vorgegeben ist. Bei der VCU-Linth ist es der 3. Donnerstag in jedem Monat. Unser Ziel ist es, dass sich möglichst viele Mitglieder trotz Freiwilligkeit diesen Abend für die VCU reservieren.

Engagement

Wer hat noch Herzblut für eine Sache? Wenn eine Sektion nicht ein Team – sprich einen Vorstand – zustande bringt, das zu einem Engagement bereit ist, wird's nicht funktionieren. Es ist wie bei jedem Projekt: Der Erfolg kommt nur, wenn die Verantwortlichen den nötigen Einsatz bringen. Deshalb ist es so wichtig, nicht Leute in die VCU zu holen, die zwar sehr bekannt sind, aber nie Zeit haben wollen, sondern Frauen und Männer, die mitmachen und Freude am Gedankenaustausch in unserem Kreise haben. Alle Mitglieder

sollen auch das Recht haben, Freunde und Bekannte mit „Mitgliedschaftspotential“ als Gäste einzuladen. Fordern wir doch unsere Mitglieder auf, ohne zerstörerische Selektion seitens des Vorstandes, regelmässig Gäste mitzubringen.



Christliche Werte

Die VCU kann und soll keine kirchliche Organisation sein. Sie soll aber Werte aus dem christlichen Gedankengut wie soziale Rücksichtnahme, Wertschätzung der Mitmenschen, Verantwortung für das Gemeinwesen und Erhaltung einer intakten Umwelt ganz bewusst mittragen. Wenn möglich sollen solche Themen einen Platz in einzelnen Anlässen des Jahresprogramms finden.

*Jakob Huber
Präsident VCU-Regionalgruppe Linth*

Inhaltsverzeichnis

Stärkung der VCU - aber wie?	1
Ein Versuch, anständig durch die Wirtschaftskrise zu kommen	2
In memoriam: Philippe de Weck (1919-2009) Für Sie gelesen	4
Geburtstage, Neumitglieder Impressum Agenda	5

Ein Versuch, anständig durch die Wirtschaftskrise zu kommen

Die aktuelle Wirtschaftskrise trifft nicht alle Unternehmen gleich. Ein erheblicher Teil unserer Wirtschaft ist von der Krise praktisch unberührt. Viele Industrieunternehmen in unterschiedlichen Branchen, vor allem aber im Bereich Maschinenbau und Metallverarbeitung, leiden ganz besonders unter dem wirtschaftlichen Einbruch.

Dazu gehört auch das von mir geleitete Unternehmen Federtechnik mit ca. 230 Mitarbeitern an den drei Produktionsstandorten Kaltbrunn, Wangs und Dübendorf. Der nachfolgende Artikel soll zeigen, wie wir versuchen, die Krise zu bewältigen.

Die drei Produktionsfirmen der Federtechnikgruppe stellen alle Arten von technischen Federn, Stanzbiegeteilen, Laser-, Lamellen-, Dichtungs- und Torsionselementen sowie Baugruppen aller Art aus Metall und Kunststoff, kurz praktisch alle Produkte her, die das mechanische Herzstück von Maschinen, Geräten, Fahrzeugen und Einrichtungsgegenständen bilden. Unsere Kunden sind hauptsächlich in der Schweiz und in Europa. Wir beliefern weit über 1000 Firmen in den Bereichen Fahrzeuge und Autos, Textilmaschinen, Druckereimaschinen und Druckereizubehör, Elektrotechnik, Haushaltstechnik, Elektronik und Medizinaltechnik.

Unsere Kunden leiden unterschiedlich, aber zum Teil extrem stark (Textil- und Druckereibranche) unter der Krise. Mit vielen unserer Kunden stehen wir mitten unter jenen Firmen, die am stärksten betroffen wurden. Folglich betrifft es auch unsere Mitarbeiter. Uns hat die Krise einen grossen Umsatzeinbruch und einen noch stärkeren Rückgang beim Nettoertrag und der Auslastung der Mitarbeiter gebracht.

Was tun in einer solchen Situation? Den Kopf einziehen und in den Sand stecken wollen wir nicht. Und so tun, als ob sich nichts geändert hätte, können wir nicht, weil wir sonst das finanzielle Gleichgewicht unseres Unternehmens aufs Spiel setzen.

Unsere Antwort heisst: Kosten verringern und trotzdem vorwärts marschieren.

Was aber bedeutet das? Unser mit Abstand grösster Kostenblock sind die Personalkosten. Wenn wir Mitarbeiter entlassen, stören wir unser bisher gutes Betriebsklima empfindlich und später fehlen uns die Fachleute beim Aufschwung. Deshalb machen wir dankbar Gebrauch von der entschädigten Kurzarbeit.

Das System der entschädigten Kurzarbeit ist in der Schweiz schon lange bekannt. Die Arbeitslosenkasse bezahlt wie bei Arbeitslosigkeit 80% der ausgefallenen Arbeitsstunden der Mitarbeiter. Dabei ist die Auszahlung an strenge Auflagen gebunden und auch die Arbeitgeberfirma muss sich an den Kosten (pro Monat ein Karenztag pro Mitarbeiter) beteiligen.

Fast alle Mitarbeiter bringen der Kurzarbeit viel Verständnis entgegen. Denn dieses System reduziert das Risiko einer Entlassung massiv und die Lohneinbusse ist für die meisten verkraftbar. Uns als Firma hilft die Kurzarbeit trotz geringem Arbeitsanfall die Lohnkosten im Griff zu behalten.

Ein rückläufiger Umsatz bringt trotz staatlicher Unterstützung viele Probleme. Nur beschränkt rückläufige Gemeinkosten müssen auf den geringeren Umsatz verteilt werden. Die Auslastung der Maschinen und damit die Abschreibungsmöglichkei-

ten verschlechtern sich. Kleinere Lieferungen (viele Kunden machen in schlechten Zeiten kleine Bestellungen) führen zu höheren Produktions- und Speditionskosten. Gleichzeitig erwarten die Kunden wegen ihres schlechten Wirtschaftsgangs Preisnachlässe.

Deshalb reicht Kurzarbeit für sich alleine nicht. Wir müssen mit grossem Einsatz um neue Aufträge kämpfen. Aber wie? Preissenkungen bringen nur einen kurzen Erfolg und gefährden unsere Existenz längerfristig. Deshalb legen wir in der Federtechnik nebst den Kostensenkungsmassnahmen unser Augenmerk auf folgende Punkte:

1. Jeder Mitarbeiter muss auf seinem Posten eine Spitzenleistung erbringen.
2. Der gesamte Verkauf muss jede potenzielle Verkaufschance nutzen.
3. Alle Firmenangehörigen müssen mit guten Ideen, mit neuen Produkten und Produktionsverbesserungen unsere Innovationskraft und entsprechend unsere Marktführerschaft unter Beweis stellen.

Der Erfolg eines Unternehmens hängt gerade in Krisenzeiten stark davon ab, mit welchem Engagement die Mitarbeiter auch unter schwierigen Umständen zu Höchstleistungen bereit sind und wie weit sich ein Unternehmen nicht nur auf eine



Federtechnik Kaltbrunn AG, Kaltbrunn (Hauptsitz der Federtechnik-Gruppe)

einmalige Leistung, sondern auf dauerhafte Leistungen aller Mitarbeiter auf hohem Niveau abstützen kann. Diese Leistungsbereitschaft kann nicht mit Lohnzahlungen erkaufte werden, sondern kann nur die Frucht eines guten Betriebsklimas sein, in dem möglichst viele (am besten alle) Mitarbeiter die Verantwortung für das ganze Unternehmen mittragen.

Gerade in schwierigen Zeiten sind die verfügbaren Mittel beschränkt. Beliebige Investitionen sind ausgeschlossen. Umso wichtiger ist es, die vorhandenen Mittel so gut als möglich einzusetzen und den bestmöglichen Ertrag zu erwirtschaften. Gute Leistungen in schlechten Zeiten stärken nicht nur den Ertrag. Sie geben auch innerlich ein sicheres Gefühl und erhöhen die Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Eine gute Leistung setzt Wissen und Können, gute Werkzeuge, gute Ausbildung, Disziplin und ein hohes Verantwortungsbewusstsein voraus. All das gilt für den Chef, aber ebenso für jeden einzelnen Mitarbeiter. Krisenzeiten zeigen, dass eine gute Leistung weniger vom Lohn als vielmehr von andern Voraussetzungen abhängt. Besonders wichtig scheinen mir folgende:

Wissen, Können, Ausbildung

Es braucht ein grosses Wissen und Können der Mitarbeiter. Und das schafft man nur durch jahrelanges Üben und Lernen. Nur wer übt und lernt, bringt es zur Meisterschaft. Wer in seiner Arbeit keine Übung hat, bringt nur die halbe Leistung. Krisenzeiten schaffen Freiräume. Es gibt keine Zeit, in der es einfacher ist, die Ausbildung der Mitarbeiter zu stärken. Das müssen nicht nur Schulen oder externe Weiterbildungskurse sein. Ebenso wichtig und in der Praxis oft besser geeignet sind firmeninterne praxisbezogene Ausbildungen, Diskussionen mit Fachkollegen oder der Besuch von andern Firmen und Ausstellungen.

Gute Werkzeuge

Für gute Werkzeuge, Maschinen und Hilfsmittel aller Art sind die Mitarbeiter und die Firma gemeinsam verantwortlich. Die Mitarbeiter wissen am besten, was für sie optimal ist. Nur wenn die sachgerechten Impulse von den Mitarbeitern kommen, werden die optimalen Mittel beschafft. Wenn die Mitarbeiter bei der Beschaffung mitreden können, sind es ihre Mittel, die sie aus Freude pflegen, richtig einsetzen und sorgfältig verwalten.

Disziplin

Disziplin ist an keine Voraussetzung gebunden und trotzdem ist sie so wichtig. Wie oft höre ich von unseren Kunden oder Lieferanten und auch in unserer eigenen Firma von Fehlern, die eigentlich nicht hätten sein dürfen und die zu beträchtlichen Mehrkosten führen. Und wenn ich an meine eigene Arbeit denke. Auch ich stehe in einem ständigen Kampf, selbst die Disziplin zu wahren. Denn Disziplin heisst auch, die Arbeit nicht unnötig zu zerstückeln, die Kaffeepause zum richtigen Zeitpunkt machen, sich nicht ablenken lassen.

Verantwortungsbewusstsein

Der Erfolg einer Firma hängt nicht vom Chef, sondern vom Verkauf, der Technik, der Entwicklung, der Produktion, der Kontrolle, der Administration, dem Betriebsunterhalt, den Lehrlingen, der Liegenschaftsverwaltung und der Spedition, also kurz von allen ab. Jeder ist für



Produktionsbereich „Flachfedern“

seinen Teil verantwortlich, aber nicht nur für seinen Teil, auch für seine Nachbarn – sie brauchen oft Unterstützung – auch für das gesamte Zusammenwirken in einem Unternehmen. Noch zu oft wird bei Fehlern geschwiegen, statt sie gemeinsam zu beheben. Noch zu oft wird etwas auf den nächsten Tag oder auf den Nachbarn geschoben, statt es zu erledigen. Noch zu oft wird etwas ungeprüft laufen gelassen, statt es mit den verfügbaren Hilfsmitteln zu überprüfen. Verantwortung zeigen heisst, immer selber handeln und nicht auf den Chef oder den Arbeitskollegen warten.

Diese Voraussetzungen sind in einem Unternehmen insbesondere nicht durch einen Hire-and-fire-Stil zu schaffen und deshalb ist es auch wichtig, nicht nur von Mitarbeitern Treue zu erwarten, sondern sie ihnen gegenüber auch zu halten.

Nur Resultate zählen

Ein Verkäufer, der den ganzen Tag arbeitet, aber keine brauchbaren Offertanfra-

gen bringt, taugt nichts. Ein Techniker, der den ganzen Tag rechnet, aber keine Aufträge hereinholt, eine Produktionsarbeiterin, die den ganzen Tag da ist, aber keine guten Teile schafft, ein Kontrolleur, der mit der Kontrolle nie fertig wird, eine Administratorin, die alles liegen lässt, taugt nichts. Jeder Mitarbeiter muss Ergebnisse bringen, muss hartnäckig bleiben, bis ein Produkt in der geforderten Qualität vorliegt oder eine Arbeit erledigt ist und zwar fristgerecht und nicht verspätet. Nicht für alle ist es gleich einfach, Resultate zu bringen. Aber gerade darin zeigt sich, dass schwierige Aufgaben gelöst werden und ein Unternehmen erfolgreich ist.

An den Schwierigkeiten wachsen

Die aktuelle Krise zeigt etwas mit besonderer Deutlichkeit. Bei Allerweltsprodukten gibt es in immer mehr Ländern eine Vielzahl von Anbietern. Die Preise fallen in den Keller. Einfache Produkte, die früher einen guten Verdienst brachten, werden immer seltener. Denn im Ausland gibt es stets eine Firma, die billiger produziert. Um dennoch zu Aufträgen zu kommen, müssen anspruchsvolle Produkte hergestellt werden. Wir müssen lernen, schwierige Aufgaben dankbar als Herausforderung anzunehmen und statt zu lamentieren, gute zukunftssträchtige Lösungen suchen und mit allen, die gute Ideen umsetzen können, zusammenarbeiten.

Wir schauen vorwärts

Unser Optimismus soll nicht nur theoretisch sein. Als schweizerisches Unternehmen haben wir gute Trümpfe. Wir sind deshalb trotz schlechter Konjunktur bereit, unser Unternehmen technisch und personell zu verstärken und interessante Projekte zu fördern.

Die Bankenkrise hat uns gezeigt: Die Schweiz kann nicht allein von Finanzinstituten leben. Sie braucht gesunde Dienstleistungs- und Industriebetriebe in vielen Segmenten. Selbst in solchen, deren Wertschöpfung wegen der starken Weltmarktkonkurrenz im mittleren Bereich liegt. Aber auch in diesen Bereichen bleiben für unsere schweizerischen Unternehmen Ertragsmöglichkeiten. Diese bringen vielen Menschen in der Schweiz in den unterschiedlichsten Bereichen Arbeit und Einkommen. Und darunter sind auch viele, die ohne diese Industrie- und Dienstleistungsunternehmen kaum zu einem guten Einkommen gelangen könnten.

Jakob Huber

In memoriam: Philippe de Weck (1919-2009)

Es ist hier nicht der Platz, die Verdienste des in Freiburg i.Ue. geborenen und im vergangenen Dezember in seinem Landgut „Les Rappes“ in Matran/FR verstorbenen Bankiers zu würdigen. Festzuhalten ist aber, dass der aus einer familieneigenen Bank stammende „Banquier alter Schule“ die damalige Schweizerische Bankgesellschaft (SBG) während sechzehn Jahren (1964-1980) als Generaldirektor und dann als Präsident des Verwaltungsrates entscheidend prägte. Wichtiger aus Sicht der VCU sind Philippe de Wecks Verdienste für unsere Vereinigung und die weltweit tätige UNIAPAC, deren Vizepräsident er (als Nachfolger des ersten Schweizer Arthur Fürer) im Jahre 1969 wurde.

Als solcher festigte er vor allem die Beziehungen zur Unternehmerschaft der Entwicklungsländer und leitete als Präsident des „Comité d'orientation“ im Jahre 1976 den unvergesslichen UNIAPAC-Kongress in Zürich. Ihm war es – in einer Zeit, da man noch nicht von Globalisierung sprach, sie aber schon erahnte – zusammen mit dem damaligen UNIAPAC-Präsidenten Romuald Burkard gelungen, mit Unternehmern aus fünf Kontinenten und mit hochkarätigen international anerkannten Rednern Wege zu einer neuen Weltwirtschaftsord-

nung aufzuzeigen und Impulse zu deren Verwirklichung durch die Unternehmerschaft zu geben. Unsere älteren Mitglieder erinnern sich an den zielgerichteten, aber dennoch väterlich-kollegialen „Grandseigneur“, der es am besagten Kongress nicht unter seiner Würde hielt, seine damalige Villa für einen Empfang aller engeren Mitarbeiter ausräumen und mit leckeren Buffets ausrüsten zu lassen.

Wichtig für Philippe de Weck – der in den Jahren 1986/1987 das Präsidium der UNIAPAC innehatte – waren die Beziehungen der Unternehmerschaft zur Kirche. Er, der in eine katholische Patrizierfamilie hineingeboren wurde, stand als offener und liberaler Christ zu seinem Glauben und zur Kirche: Während vieler Jahre präsierte er den Arbeitskreis „Kirche und Wirtschaft“, in dem er die Exponenten der Kirchen mit den Unternehmern der VCU zu fruchtbaren Auseinandersetzungen vereinigte. (Dass er dann später einmal – in den neunziger Jahren – die Vaticanbank „aufräumen“



solte, hat er sich damals sicher noch nicht geträumt!)

Philipp de Weck hat Zeit seines Lebens ein gerütteltes Mass beruflicher Arbeit geleistet. Was von dem nun Verstorbenen – nicht nur für seine Weggefährten, sondern auch für die heutige Generation – unvergesslich bleiben sollte, ist dessen immer währendes Bemühen, die christliche Auffassung von Unternehmertum in unserer Wirtschaft durchzusetzen.

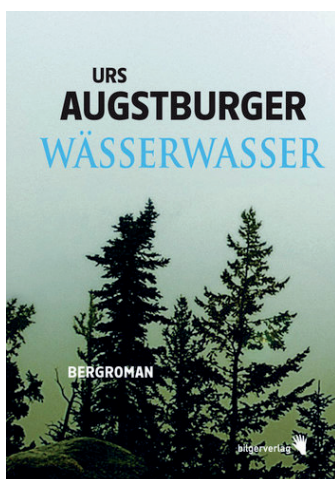
Beat Zwimpfer, Winterthur

Für Sie gelesen

Urs Augstburger: **Wässerwasser**
Verlag: bilgerverlag, 2009
ISBN: 978-3-03762-006-9
Preis: CHF 39.00

Zahlreiche Berichte in der ganzen Welt, zahlreiche Konferenzen und zahlreiche Naturwissenschaftler tragen seit Jahren die Auswirkungen der drohenden Klimaveränderungen zusammen. Die Gegenwart zeigt schon jetzt Tendenzen zu immer stärkeren Gewitterregen, welche Überschwemmungen und Erdbeben auslösen.

An diesem Punkt beginnt der Roman Wässerwasser von Urs Augstburger. Eine Gruppe Menschen um die Familie Bohrer im Luxusort Eden in den Walliser Alpen kämpfen verzweifelt gegen die Naturka-



tastrophen an. Urs Augstburger begleitet dieselben Menschen auch zwanzig Jahre später. Nach wie vor steht die Natur im Zentrum ihrer täglichen Probleme. Doch

jetzt sind es nicht mehr die Gewitter und Erdbeben, jetzt ist es die Dürre, welche schon halb Europa in eine Wüste verwandelt und welche das Wasser so wertvoll macht, wie flüssiges Gold.

In diese Szenarien hinein packt der Autor alles, was das Leben sonst noch bietet: Geburt, Tod, Liebe und Hass. Zwar kann die drohende Katastrophe eines alles zerstörenden Waldbrandes noch abgewendet werden und ein kleines Pflänzchen gibt Hoffnung für die Zukunft. Trotzdem hinterlässt die Familiensage der Bohrer in Eden ein mulmiges Gefühl. Wässerwasser ist ein Buch zum Nachdenken, weil die frei erfundene Zukunftsgeschichte in diesem Roman tatsächlich einmal wahr werden könnte.

Jeannette Brêchet, Basel

Wir gratulieren

80 Jahre

Föhn Richard Hochdorf 16.03.1930

70 Jahre

Torggler Werner Reinach 09.03.1940

60 Jahre

Noventa Adi Zürich 15.03.1950

50 Jahre

Minuscoli Marco Wagen 06.04.1960

Neumitglieder

Regionalgruppe Zentralschweiz:

Bischof Kurt, Hochdorf
Fehlmann Remon, Nottwil
Müller Leo, Ruswil
Wiedemeier Jo, Emmenbrücke

Regionalgruppe Ostschweiz:

Tschirky Boris, St. Gallen

Regionalgruppe Zürich:

Finardi Marco, Saland

Wir heissen die Neumitglieder herzlich willkommen.



Impressum

VCU Aktuell, Nr. 1/ Januar 2010
Newsletter der Vereinigung Christlicher Unternehmer der
Schweiz (VCU)

www.vcu.ch

Geschäftsstelle: info@vcu.ch

Verantwortlich für diese Ausgabe:
VCU-Regionalgruppe Linth

Agenda

Donnerstag, 18. Februar 2010

Region Linth
Hochschule Rapperswil: Umwelttechnik - Innovationen

Donnerstag, 18. Februar 2010

Region Aargau/Solothurn
VCU Business-Lunch:
Leben im Alter – Fiktionen und Wirklichkeit

Samstag, 20. Februar 2010

Region Bern/Fribourg
Schnupper Curling Kurs

Montag, 15. März 2010

Region Ostschweiz
Generalversammlung 2010

Donnerstag, 18. März 2010

Region Linth
HAKA Gerodour AG Benken / Hauptversammlung

Freitag, 19. März 2010

Region Zürich
Ein guter Espresso - was steckt dahinter?

Mittwoch, 24. März 2010

Region Basel
Mitgliederversammlung Regionalgruppe Basel

Freitag, 26. März 2010

Region Bern/Fribourg
Frühling Vortrag zu einem aktuellen Thema

Mittwoch, 14. April 2010

Region Basel
Referat

Donnerstag, 15. April 2010

Region Linth
Glück im Leben - Lebensglück?

Koordination: Dr. rer. pol. Urs Häusel,
Häusel Kommunikation, CH-4012 Basel
www.hausel.ch, uh@hausel.ch
Gestaltung: Rebecca Häusel

Nächste Ausgabe: Nr. 2/April 2010
Verantwortlich: VCU-Regionalgruppe Aargau/Solothurn
Redaktionsschluss: 20. März 2010