VCU Aktuell 2/11

Editorial

Geschätzte Leserinnen und Leser

Die Regionalgruppe Zürich der VCU heisst Sie am 14. Mai 2011 im Rathaus zu Zürich zur jährlichen VCU-Mitgliederversammlung herzlich willkommen. Wir freuen uns sehr, dass uns dieses ehrwürdige Haus für diesen Anlass vom Kanton Zürich zur Verfügung gestellt wird. Dies verdanken wir der wohlwollenden Unterstützung und Fürsprache von Dr. P. Wiederkehr (VCU Zürich). An dieser Stelle bedanke ich mich herzlich bei unserem sehr geschätzten Mitglied.

Rathäuser haben es in sich! Sie bieten bewusst Räume, wo die verschiedensten Gruppierungen in Anstand (wenigstens ist das in den meisten Fällen so) und Würde miteinander reden, streiten und nach gangbaren Wegen suchen. Als Präsident der VCU Zürich wünschte ich mir auch hin und wieder ein „Rathaus“ – einen Ort, wo guter Rat nicht nur teuer ist.

Als Gast dürfen wir Herrn Burkhard Leffers, ehemals Mitglied des Vorstands der Commerzbank in Frankfurt, bei uns begrüssen. Herr Leffers ist stellvetretender Vorsitzender des BKU (Bund katholischer Unternehmer) in Deutschland und auch Präsident von Uniapac Europa.

Lieber Herr Leffers, wir heissen Sie in Zürich herzlich willkommen! Beziehungen können entstehen, wenn wir miteinander ins Gespräch kommen und einander kennen.

Zusammen mit der VCU-Geschäftsstelle in Schmerikon haben wir für Sie ein vielseitiges Programm erarbeitet und freuen uns mit Ihnen auf einen erlebnisreichen und anregenden Tag.

Karl Wolf
Präsident VCU Zürich

Programm der Mitgliederversammlung VCU Schweiz unter:

http://www.vcu.ch/deu/documents/Einladung_Jahrestag.pdf

Editorial 1

Vom Streben nach Wertschöpfung und Wertschätzung 1

Verein Sorebo SOzialverein REgenBOgen 3

Berufliche Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen 3

Wir gratulieren, Wir trauern, Neumitglieder, Agenda, Impressum 4

Vom Streben nach Wertschöpfung und Wertschätzung

Wenn die Führungsetage sich von einem kurzfristigen Erfolg zum nächsten durchhangelt, dabei die Stabilität und den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens vernachlässigt und sich letzten Endes langfristig ihrer eigenen Existenzgrundlage beraubt, steigen kurzfristig die Börsenkurse und damit auch der virtuelle Wert des Unternehmens. Diese Irrationalität hat System und lässt einen rational denkenden und sozialverantwortlichen Menschen manchmal an seiner eigenen Vernunft zweifeln. Nach welchen Werten strebt unsere Wirtschaft eigentlich? Wir wollen Werte mehren und dabei selber als wertvoll wahrgenommen werden. Doch das konsequente wie zugleich blinde Streben nach materiellen Werten führt zur Aushöhlung unserer Gesellschaft und mag aus christlich-ethischer Sicht wohl kaum der Weisheit letzter Schluss sein.

Unternehmertum und Profit

Besonders die Auslagerung von Arbeit, die zwar wertschöpfend ist, aber angeblich nicht zum „Kerngeschäft“ gehört oder als nicht genügend rentabel erachtet wird, ist bei auf Gewinn- und Börsenkurs-Maximierung getrimmten Managern beliebt. Durch unser Schneeballwirtschaftssystem sind wir zum ständigen Wachstum gezwungen und der herrschende Wettbewerbs- und Kostendruck verlangt nach Einsparungen und Effizienzsteigerungen. Wie in der Physik eine Kugel auf schnellstem Weg zum nächsten lokalen Mini-

mum rollt, verlagert sich die Arbeit zum billigsten Produktionsstandort. Am Hauptsitz verbleiben die oberste Geschäftsleitung mit der Forschung und Entwicklung sowie der Verkaufsleitung. Schliesslich sind das technische Wissen und die Kundenbeziehungen das grösste Kapital jedes Unternehmens. Menschen scheinen nicht dazu zu gehören.

Nach allgemein anerkannter Auffassung besteht das primäre Ziel eines Unternehmens darin, Profit zu erwirtschaften. Für manche ist dies sogar die einzige Existenzberechtigung eines Unternehmens. Gleichzeitig vertreten wir mehrheitlich die humanistisch-hedonistische Ansicht, dass wir nicht leben, um zu arbeiten, sondern arbeiten, um zu leben. Doch die Übertragung dieser Maxime auf ein Unternehmen lassen wir nicht zu, obschon dieses letztlich auch nur aus Menschen besteht. Müssiggang, Wohlbefinden und Geborgenheit stehen Begriffen wie Gewinnmargenmaximierung, Kapitaleffizienz und Wirtschaftswachstum diametral entgegen.

„Wem genug zu wenig ist, dem ist nichts genug.“
(Epikur, griechischer Philosoph)

Doch sind es gerade jene Unternehmen, welche die nachhaltigsten Gewinne und höchste Krisenresistenz verzeichnen, in welchen Mitarbeiterzufriedenheit, soziale Verantwortung und Freiräume für Innovationen keine Worthülsen sind.

Profitmaximierung ist folglich nicht der Schlüssel zum Erfolg. Doch ist Wertschöpfung auch ohne finanziellen Profit möglich? Während Nonprofit-Organisation dies klar bejahen, stossen solche Gedanken bei Finanzinvestoren kaum auf Zustimmung. Ihr Verständnis von Wertschöpfung besteht darin, aus Geld noch mehr Geld zu machen. Diese Inzucht des Geldes ist aus ethischer Sicht allerdings die wohl unsinnigste, da virtuellste Form der „Wertschöpfung“. Kein Wunder also, wird mit dem Bild des Investors immer wieder die Eigenschaft der Gier assoziiert, die auch als erzwungene übertriebene Wertschätzung betrachtet werden kann. Gänzlicher Profitverzicht verhindert jedoch Investitionen in die Zukunft, weil dafür nichts gespart werden kann.

Wo also liegt das richtige Mass? Der goldige Mittelweg zwischen Gier und Altruismus ist die Genügsamkeit. Sie verhindert Raubbau und Ausbeutung. Genügsamkeit stellt zwar ihre Ansprüche, doch diese enden, sobald die wirklichen Bedürfnisse befriedigt sind. Dadurch lässt sie auch Raum für Dinge, die nicht zwingend oder direkt zum Profit eines Unternehmens beitragen, aber trotzdem einen Wert für die Gesellschaft insgesamt darstellen. Die entscheidende Frage scheint mir zu sein: „Soll die Gesellschaft dem Profit der Unternehmen dienen oder sollen die Unternehmen einen Mehrwert für die Gesellschaft generieren?“

Arbeit und Wertschätzung

Arbeiten, die direkt oder auch nur indirekt von effizienzdruckbedingter Auslagerung betroffen sind, sind für die eigenen Mitarbeiter ohne Zukunft und daher unattraktiv - vor allem auch, da dies auf die Löhne in der jeweiligen Branche drückt. Die am Hauptsitz verbleibenden Funktionen beschränken sich grösstenteils auf administrative und koordinative Aufgaben, die mit dem Zusatz „Manager“ in der Funktionsbezeichnung wahrnehmungstechnisch aufgewertet werden. Die Anforderungen an diese Jobs sind trotzdem hoch, denn schliesslich sollte ein solcher Manager verstehen, was er „managed“, wenn er seinen Job wirklich gut machen will. Doch „es machen“ darf er nicht. Dafür sind die „billigen“ Mitarbeiter am Auslagerungsstandort zuständig. Dies führt vor allem bei Mitarbeitern mit höherer Bildung zu grossen Frustrationen. Sie fühlen sich als Eunuchen, die wissen, wie man es macht, nur machen dürfen sie nicht. Sie dürfen die Wertschöpfung mehrheitlich nur verwalten und beaufsichtigen.

Als Folge davon sinkt das allgemeine Interesse für eine Ausbildung in den jeweiligen Berufen und plötzlich sind qua

Levente J. Dobszay
VCU Zürich

lifizierte Mitarbeiter Mangelware. Wenn aber nur noch mangelhaft qualifiziertes Personal rekrutiert werden kann und die Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern am Auslagerungsstandort nicht zuletzt auf Grund von Sprachbarrieren mühsam und aufwendig ist, leidet entsprechend auch die Qualität der Produkte und Dienstleistungen und verteuert sich die Wertschöpfungskette insgesamt durch Ineffizienz und Fehlerkosten. Zudem steigen mit der Zeit die Preise auch in den Billiglohnländern wie Indien und China. Das alles drückt wiederum auf den Gewinn und macht weitere Spar- und Rationalisierungsmassnahmen (d.h. Personalabbau und Auslagerung) unumgänglich. Mitarbeiter betrachten die zunehmende Externalisierung der Wertschöpfung mit Wut und Ohnmacht und beklagen sich über fehlende Wertschätzung ihrer eigenen Arbeit. Eine verhängnisvolle Spirale beginnt sich immer mehr zu drehen.
Vom despektierlichen Umgang mit Menschen als unpersönlichen Produktions- und Kostenfaktor zeugt auch die neuzeitliche Arbeitsgattung des Human Resources Management. Welcher Mitarbeiter will schon als Humanressource verwaltet werden? Menschen wollen gute Arbeit leisten und dafür eine Belohnung sowohl in monetärer als auch in nicht-monetärer Form erhalten. Die fi-

nanzielle Wertschätzung ist dabei zwar ein wichtiger Hygienefaktor aber allein nicht ausreichend. Eine gute Flasche Wein mit persönlicher Widmung und vom Chef überreicht wird von jemanden, der schon genug finanzielle Bereicherung erfahren hat, als viel grössere Wertschätzung empfunden als eine Aufstockung seines Salärkontos. In der Wertschätzung seiner Mitarbeiter und der wahrgenommenen gesellschaftlichen Verantwortung zeichnet sich die wahre Grösse eines Unternehmers aus.

Erfolg wird in der Leistungsgesellschaft auf Grund von Einkommen, Besitz und Führungsrang gemessen. Wer nicht mithalten kann, dem bleibt nur der „Abstieg“ in eine von den Massenmedien und der breiten Öffentlichkeit weitgehend unbeachteten Parallelgesellschaft, in der Wertschöpfung nicht durch Produktion und Konsum sondern durch Solidarität mit den Schwächeren entsteht. Hier zeichnet sich der Bonus nicht durch einen fünf- bis achtstelligen Betrag auf dem Lohnkonto aus sondern durch ein dankbares Lächeln.

Würde und Wohlstand durch Genügsamkeit

Hier ist Wertschätzung Bestandteil der Kultur. Hier hat das Streben nach Wertschöpfung ein Ende, wenn alle genug haben. Hier muss sich niemand überfressen. Hier funktionieren Wertschöpfung und Wertschätzung nach anderen Regeln. Wäre es nicht sinnvoll, diese auch auf die Arbeit in den Unternehmen zu übertragen? Unsere Wirtschaftswelt sähe bedeutend anders aus, wenn uns dies gelingen würde. Erst wenn Unternehmen, Mitarbeiter und Kunden Genügsamkeit als Bestandteil ihres Strebens nach materiellen Werten definieren, entsteht ein Gleichgewicht von Wertschöpfung und Wertschätzung, der die Aushöhlung der Gesellschaft verhindert und Würde und Wohlstand für alle ermöglicht.

Levente J. Dobszay
VCU Zürich

Verein Sorebo SOzialverein REgenBOgen

Nach getaner Arbeit folgt – wie kann es auch anders sein – der Apéro.

Anlässlich der Mitgliederversammlung vom 14.5.2011 wird uns der hoffentlich wohlverdiente Apéro durch den Verein Sorebo serviert. Der Verein Sorebo aus 8625 Gossau ZH setzt sich zum Ziel, angepasste Arbeits- und Ausbildungsplätze zu schaffen, an denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zum freien Arbeitsmarkt hingeführt werden können - mit ihrer Andersartigkeit und ihren speziellen Bedürfnissen, die sich aus Leistungs- und Lernbeeinträchtigungen, psychischen Störungen und Behinderungen oder sozialen Verhaltensauffälligkeiten ergeben. Ins Leben gerufen wurde dieser Verein von Patrick und Angelika Boesch.
Wir sind überzeugt, dass wir als VCU dieses Sozialprojekt unterstützen sollen, ja sogar unterstützen müssen. Denn wir ALLE brauchen immer wieder Chancen, jeden Tag aufs Neue! Damit Sie und ich Chancen packen können und dürfen müssen wir aber zuerst einmal eine Chance bekommen.

Frau A. Boesch, die Mitbegründerin und Leiterin des Vereins, wird am 14.5.2011 bei uns im Rathaus anwesend sein. Zusammen mit ihrer Equipe ist die Apéro-Organisation in guten Händen und Frau Boesch steht Ihnen für Auskünfte gerne zur Verfügung.

Prosit!

Karl Wolf

Berufliche Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen

Seit bald 10 Jahren unterstützt die Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich die berufliche Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen. Viele Menschen mit psychischer Erkrankung wollen und können arbeiten, wenn sie und ihre Arbeitgebenden entsprechend unterstützt werden. Diese Unterstützung kann die Abteilung Supported Employment anbieten. Sie besteht in der schnellen und vor allem unbürokratischen Unterstützung der Arbeitgebenden und –nehmenden während des Arbeitsverhältnisses. Derzeit werden Unternehmen im Raum Zürich gesucht, die bereit sind, Menschen mit psychischer Erkrankung einzustellen, dies natürlich unter Berücksichtigung der Leistungsmöglichkeiten der Arbeitnehmenden. Denn letztendlich soll die Integration auch betriebswirtschaftlichen Kriterien genügen. Psychiatrische Universitätsklinik, Supported Employment, Militärstr. 8, Postfach 1930,8021 Zürich, Tel.: 044/296 74 10

Wir gratulieren

80 Jahre

Hirter	Willy	Therwil	23.04.1931
Zehnder	Antonio	Kempraten	28.04.1931

70 Jahre

Wick	Jules	St. Gallen	01.05.1941
Scherer	Emil Walter	Sursee	15.05.1941
Freuler	Niklaus K.	Basel	16.05.1941

60 Jahre

Niederer	Bruno	Dielsdorf	23.04.1951
Dr. Häusel	Urs	Basel	10.05.1951
Würth	Franz	Gossau	14.05.1951
Scherrer	Reinhard	Horgen	17.05.1951

50 Jahre

Marty	Adolf	Brunnen	26.04.1961
Richner	Rober	Allschwil	10.06.1961

Neumitglieder

Regionalgruppe Aargau/Solothurn

Egger-Wyss Esther, Kirchdorf
Schenker Christoph, Erlinsbach
Matter Hans Rudolf, Aarau

Wir heissen die Neumitglieder herzlich willkommen.

Ankündigung:

Jahrestagung mit Mitgliederversammlung

Samstag, 14.5.2011, Rathaus Zürich

Zum Thema:
Finanz-Dienst-Leistung
Finanz im Dienst von Wirtschaft und Gesellschaft

Programm unter: http://www.vcu.ch/deu/documents/Einladung_Jahrestag.pdf

Anmeldung bis 18.04.2011

Inserate, Publireportage, Werbebanner

Nutzen Sie die Gelegenheit und präsentieren Sie Ihre Firma im zweimonatlich versendeten Newsletter der VCU. Ihnen stehen verschiedene Werbeformen zur Verfügung: Mit einem ***Inserat*** (1/4 oder 1/2 Seite) können Sie die Werbefläche für Ihre Produkte oder Dienstleistungen nutzen. Und mit einer ***Publireportage*** (max. 1 Seite) können Sie auf Ihre Firma aufmerksam machen. Damit sind Sie dann auch im Internet vertreten, während zwei Monaten wird Ihr Banner auf www.vcu.ch geschaltet.

Die Angebote im Überblick:

Inserat (1/4 Seite):	Fr. 200.-
Inserat (1/2 Seite):	Fr. 400.-
Publireportage inkl. Banner für 2 Monate:	Fr. 600.-

Nehmen Sie mit uns Kontakt auf: info@vcu.ch

Agenda

Freitag, 15. April 2011,
12.30-14.00, Restaurant Aqua, Luzern
Region Zentralschweiz
VCU Mittagstisch

Donnerstag, 28. April 2011, Hombrechtikon
Region Linth
Firmenbesuch bei Qiagen, Hombrechtikon

Donnerstag, 28. April 2011, 11.45, Restaurant Mürset, Aarau
Region Aargau/Solothurn
Business-Lunch: Jugendgewalt, Ursachen und Prävention
Referent: Lic. iur. Hans Mellinger,
Leiter Jugendanwaltschaft Kanton Aargrau

Mittwoch, 04. Mai 2011, 17.00, Murten - Segelclub
Region Bern/Fribourg
Frühlingsvortrag - Auftakt zum Themenjahr „Wirtschaft und Politik“ mit Dr. Yvan Rickenbacher, Polit-Experte

Samstag, 14. Mai 2011, Zürich
Jahrestagung und Mitgliederversammlung VCU

Samstag, 14. Mai 2011, 9.30, Zürich
Region Bern/Fribourg
GV VCU - Schweiz in Zürich

Donnerstag 9. Juni 2011, 16.00, Alpnach Dorf
Region Zentralschweiz
Zu Besuch bei der Firma „Alpnach Norm Schrankelemente AG“

Regionalgruppe Bern/Fribourg

Neuer Präsident Markus Ruch

Am 24. 03. übergab Anton Näpflin-Heinzer den Präsidentenstab nach 14 Jahren Amtszeit an Markus Ruch weiter.
Als Sekretär/Kassierer wurde Roger Mauron gewählt.

Regionalgruppe Aargau/Solothurn

Neuer Präsident Louis Dreyer

Seit dem 01.01.2011 hat Louis Dreyer in der Regionalgruppe Aargau/Solothurn das Präsidium inne. Er übernahm das Amt von Roman Kuhn.

Regionalgruppe Linth

Neuer Präsident Jean-Daniel Dulex

In der Regionalgruppe Linth wurde Jean-Daniel Dulex als Nachfolger von Jakob Huber zum Präsidenten gewählt. Er wird dieses Amt für drei Jahre übernehmen.

Impressum

VCU Aktuell, Nr. 2/April 2011
Newsletter der Vereinigung Christlicher Unternehmer der Schweiz (VCU), www.vcu.ch
Geschäftsstelle: info@vcu.ch

Verantwortlich für diese Ausgabe:
VCU-Regionalgruppe Aargau/Solothurn

Koordination: Dr. rer. pol. Urs Häusel,
Häusel Kommunikation, CH-4012 Basel
www.hausel.ch, uh@hausel.ch
Gestaltung: Christina Huber und Nadja Sägesser

Nächste Ausgabe: Nr. 3/Juni 2011
Verantwortlich: VCU-Regionalgruppe Linth
Redaktionsschluss: 20. Mai 2010